



cas
PROGRAMA

UPV/
EHU

Un proyecto
compartido

Joxerra
Bengoetxea

UPV/EHU-ko Errektoregia Candidato a Rector de la UPV/EHU

denon artean

UPV/EHU
denon
artean_

Un proyecto compartido

¿Qué es una universidad?

Como estamos dentro, quizá se nos olvida, como se le olvida al pez que está en el agua. O no, tal vez como somos gente escolarizada, podemos encontrar fácilmente una definición. Complejicemos la pregunta, pues: ¿qué debería ser una universidad? Esta pregunta requiere, más que una definición, un sueño.

Tratemos de responder, intentemos soñar: ¿qué debería ser una universidad? Antes que nada, una comunidad, una unidad. Así lo dice también la etimología, no en vano el nombre de universidad proviene de la expresión latina *universitas magistrorum et scholarium*, asociación de profesorado y estudiantado. Pero a diferencia de las universidades medievales, sin ser una institución que tenga que fortificarse y protegerse, nuestra universidad debería ser una comunidad orientada hacia el exterior. Bien arraigada en su país, capaz de responder a los retos que la rodean y dispuesta a dar el salto al mundo.

Nuestra universidad, la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea,

es una utopía en sí misma, y no deberíamos olvidar después de cuántos sacrificios la hemos conseguido. “Euskaldunak ikasi egin nai degu, geroz ta geigo jakin, baña neke ta lan aundi gabe ezin ikasi degu, Unibertsitateak uruti dauzkaguta” ha dicho Julián Elorza a la inauguración del III Congreso de Estudios Vascos, en 1922. Alfonso XIII ha acudido y un hombre ha aprovechado el momento para levantar una pancarta que dice “Queremos la universidad vasca”, con el apoyo espontáneo de la multitud. Inmediatamente llevan preso al revoltoso. Catorce años más tarde, este mismo hombre inaugurará, en plena guerra, entre bombas, la institución denominada Universidad del País Vasco, en el hospital bilbaíno de Basurto. Este hombre se llamaba Leizaola. El fascismo reprimió provisionalmente la utopía de Leizaola y de otros muchos.

Pero como las y los vascos queríamos seguir aprendiendo, creando comunidad y aportando a la comunidad, décadas después se hizo posible la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea. A veces es necesario mirar atrás

para poder seguir inventando el futuro.

¿Qué debería ser, pues, la universidad?

Laboratorio de retos de futuro: un espacio privilegiado para responder a los desafíos del cambio climático, los derechos humanos, la ética de la tecnología y la igualdad social.

Espacio de investigación libre: un lugar seguro para experimentar y probar, lo más libre posible de la carga de la burocracia.

Taller de ciudadanos y ciudadanas libres: donde el espíritu crítico y toda herramienta científica estén disponibles en beneficio de los ciudadanos del futuro.

Nuestro agente activo en la sociedad: al servicio del pueblo, desde el eje del euskera y la cultura vasca, capaz de llegar a cualquier rincón del mundo.

Universitas magistrorum et scholarium. Nuestra universidad merece un nuevo impulso. Sigamos soñando este proyecto compartido.

Katixa Agirre

Índice

1. INTRODUCCIÓN: ¡Sigamos soñando!	9
2. GOBERNANZA: Cultura participativa para un proyecto compartido	15
Gobernanza: Diagnóstico	15
Gobernanza: Retos.....	18
Gobernanza: Objetivos y acciones	19
3. CONDICIONES DE ESTUDIO Y TRABAJO: El cuidado de las personas en el centro	31
Condiciones de Estudio y Trabajo: Diagnóstico	31
Condiciones de estudio y trabajo: Retos	39
Condiciones de estudio y trabajo: Objetivos y acciones.....	40
4. DOCENCIA: La cantera del futuro	53
Docencia: Diagnóstico.....	53
Docencia: Retos	59
Docencia: Objetivos y acciones	60
5. INVESTIGACIÓN: Recursos adecuados, hacia el conocimiento y la innovación	73
Investigación: Diagnóstico	73
Investigación: Retos.....	77
Investigación: Objetivos y acciones.....	78
6. COMPROMISO SOCIAL Y CULTURA: Abierta al mundo, Universidad de y para el País Vasco	89
Compromiso social y cultura: Diagnóstico.....	89
Compromiso social y cultura: Retos	94
Compromiso social y cultura: Objetivos y acciones	95

Introducción

¡Sigamos soñando!



Queremos a la UPV/EHU y, por eso, nos preocupa mucho la situación en que se encuentra. Nuestra Universidad debería despertar ilusión y orgullo entre sus miembros: estudiantes, profesores y profesoras, investigadoras e investigadores, personal técnico, de gestión, de administración y servicios. En cambio **predomina el descontento, la falta de esperanza y el distanciamiento**: ya sean la penosa situación de muchos edificios e instalaciones, las precarias condiciones de trabajo y salarios, la pesada carga de la burocracia, los obstáculos que hay que superar para hacer carrera en la academia, el escaso reconocimiento de la enseñanza, que muchas funciones se subcontraten con empresas externas, que escuchemos poco euskera fuera de las aulas, y a veces también dentro del aula, que tengamos en la UPV/EHU el ratio PTGAS/PDI más bajo del Estado, que dé la impresión de que no se tiene en cuenta al personal al adoptar decisiones que les afectan, que no haya comunicación o que sea vertical de arriba abajo... **Tenemos la intención de poner solución a todo esto.**

Por eso nos presentamos a estas elecciones: pretendemos transformar nuestra universidad, corregir su deriva y situarla en una dirección acordada entre todos y todas durante los próximos seis años, para que alcance la excelencia: **eman ta zabal zazu!**

Al margen del Gerente, el resto de miembros de la Candidatura no somos gestores ni administradores, no es ésa nuestra vocación. No entramos en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para hacer gestión. Nuestra vocación es otra; somos universitarios/as y académicos/as: nos mueve la docencia y la investigación, la experimentación y la creación, el conocimiento y su transmisión y difusión, la visión crítico-científica... eso es lo que nos atrae de la Universidad. Pero defendemos la gestión, y sobre todo la autogestión; es decir, la autonomía universitaria: queremos gobernarnos a nosotros mismos y consolidar el **autogobierno de nuestra comunidad académica.**

Por eso participamos en la gestión universitaria y académica. Nos implicamos en esta tarea porque **nos motiva el bien común.** Si no nos gobernamos o gestionamos, vendrá alguien de fuera de la Universidad a hacerlo por nosotros. No queremos que una consultoría externa gestione y gobierne la UPV/EHU; tenemos que hacerlo nosotros y nosotras: **os proponemos que lo hagamos en equipo.** Afortunadamente contamos con un excelente personal técnico, de gestión, administración y servicios que hace posible que la UPV/EHU funcione y que nos ayuda en el desempeño de estas tareas. Afortunadamente contamos con áreas de conocimiento en las que se aprende e investiga la gestión, las relaciones humanas y laborales o los actos administrativos y las contrataciones. Gracias a eso podremos auto gestionarnos y, gracias a la colaboración de todos y todas, podemos contribuir al Bien Común.

Es cierto que no somos del todo autónomos. Nos regulan desde fuera, sí: desde las Cortes Generales y el Parlamento Vasco, muchas veces interpretando las directrices y criterios acordados entre los ministros en la Unión Europea y en el más amplio Espacio Europeo de Educación. Esta heteronomía la hemos padecido de un modo especial desde que se puso en marcha el llamado proceso de Bolonia. Como universidad pública, cuyos títulos tienen validez oficial y que se financia con fondos públicos, aceptamos en cierta medida esta regulación externa, esa heteronomía, y llevamos las **cuentas limpias** del dinero recibido, **utilizándolo e invirtiéndolo de la forma más eficiente posible**. El correcto uso de nuestros recursos viene a condicionar el futuro y el bienestar de nuestra sociedad, de la sociedad vasca.

Como **universidad pública**, la UPV/EHU está al servicio de la ciudadanía vasca. **El pueblo, la ciudadanía, quiere construir una sociedad basada en el conocimiento y en la innovación**; pues nuestra Universidad dispone de esos conocimientos y de esas innovaciones. La economía necesita profesionales punteros; pues nuestra Universidad los va a formar. Queremos conseguir una sociedad del bienestar con el *know-how* necesario para organizarla y alcanzarla; ahí estaremos para aportar ideas y propuestas. Y **queremos profesionales que estén dispuestos a trabajar, en euskera, en la sociedad vasca** – personas economistas, abogadas, médicas, enfermeras, químicas, farmacéuticas, biólogas, físicas, profesoras, educadoras, historiadoras, antropólogas, filólogas, traductoras, comunicadoras, arqueólogas, geólogas, artistas, trabajadoras sociales, arquitectas, ingenieras, etc., así como políticas y gestoras, profesionales todas ellas formadas por nuestra Universidad en la mayoría de los campos del conocimiento y capaces de destacar tanto en euskera como en otras lenguas.

Sólo una universidad pública como la nuestra puede hacerlo. Por ello, si la sociedad quiere alcanzar todos estos objetivos, y otros más, la **Universidad deberá estar bien financiada desde sus instituciones**. Desde la Universidad tenemos que **rendir cuentas** a las instituciones a la vuelta: demostrar cómo manejamos la financiación pública recibida, que gestionamos lo mejor posible. Explicar que podemos hacer más si mejora la financiación. Tenemos que explicar bien qué valor podemos añadir cuando esas fuentes de ingresos mejoren y qué beneficios aportará este valor añadido a la sociedad.

Claro, para asegurar estos beneficios, en la Universidad pública que somos, debemos guiarnos por unos valores y unos principios generales y debemos priorizar unos objetivos. La condición previa para fijar y ejecutar esos objetivos es conocer bien la situación en la que se encuentra nuestra UPV/EHU, **es decir, debemos realizar un diagnóstico que identifique las debilidades y fortalezas, los retos y las oportunidades que tenemos**.

Es imprescindible contar con un **diagnóstico**. Esta candidatura lo ha realizado, de modo conjunto. Los ejes de nuestro diagnóstico son: el **Compromiso con la Sociedad, la Docencia, la Investigación, Condiciones dignas de Trabajo y Estudios, y Gobernanza abierta**. La elaboración de este diagnóstico ha sido nuestro empeño desde el momento en que tomamos la decisión de presentar la candidatura, lo que nos ha llevado hasta aquí, a presentar programa y proyectos ante la comunidad universitaria. El primer borrador de diagnóstico

lo elaboramos entre colegas de la UPV/EHU (PTGAS, PDI, personas con responsabilidades de gestión) y en *auzolan*, bajo la **coordinación de Ugo Mayor (Ikerbasque)**. Posteriormente, nuestra Candidatura ha hecho suyo este diagnóstico a través de una exhaustiva elaboración y, finalmente, **lo hemos presentado y contrastado en todos los centros de la UPV/EHU** hasta completar la versión final. En nuestras actas hemos recogido **más de 500 aportaciones**.

Asimismo, la UPV/EHU tiene una naturaleza multi-campus. **Cada campus es especial** y como consideramos **oportuno mantener esa identidad**, queremos evitar respuestas uniformes. El diagnóstico que hemos realizado ha tenido en cuenta las particularidades de cada campus y cada centro. Nuestra candidatura propone trabajar desde el respeto a las peculiaridades de cada campus de cara a convertirlo en referente y motor decisivo en su propio territorio y en su entorno institucional. Entendemos la **UPV/EHU como una federación participativa y ascendente, de abajo a arriba**.

Fruto y resultado de ese recorrido participativo es el programa que presentamos aquí, nuestra hoja de viaje.

¿Cuáles son nuestros valores y objetivos?

- El compromiso con la sociedad vasca, que tiene como líneas maestras **contribuir a afrontar los retos de nuestro país**, a seguir siendo solidarios con el mundo, a preservar un medio ambiente sano y sostenible, a promover un desarrollo equilibrado y justo, y a proteger y promover el bienestar de las personas. Por otro lado, nuestro compromiso es contribuir a la construcción de una sociedad del conocimiento desde la ciencia, la investigación y la docencia.
- Nos basamos en una **enseñanza de calidad**, debidamente valorada, que utilice los recursos tecnológicos, que sepa utilizar con flexibilidad la inteligencia artificial y que sea capaz de transmitir conocimientos y competencias de todo tipo en **todas las áreas de conocimiento**, que promueva el **euskera y el plurilingüismo** y la **participación del estudiantado** y, por último, que esté repartida adecuada y equitativamente entre el profesorado. Debemos mantener una amplia oferta de grados, posgrados y aprendizajes continuos que tenga en cuenta a todo tipo de estudiantado.
- La UPV/EHU debe realizar una **investigación excelente**, puntera e innovadora, pero también una investigación a medida, en **colaboración con otros agentes**, realizada por personal investigador bien formado y bien remunerado, en **colaboración internacional**, que suponga innovación en todos los ámbitos, reconocida desde una pluralidad de criterios, desarrollada en proyectos de investigación con financiación externa, pero también apoyada desde la propia Universidad; que aborde de veras, y siempre que sea necesario, la **interdisciplinariedad**; que se comunique bien y que se coordine con proyectos similares dentro de la UPV/EHU para conseguir sinergias y economías de escala. De hecho, queremos consolidar nuestra universidad como eje vertebrador en la **Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI)**, dado que es el principal agente de referencia en investigación. En colaboración con los otros agentes de la Red, queremos consolidar y desarrollar un tejido de colaboración efi-

caz y beneficioso para todos, que permita dar respuesta a las necesidades actuales y futuras de nuestra sociedad cercana y a los retos globales del mundo.

- Queremos una **universidad centrada en el cuidado de las personas**, que ofrezca unas condiciones de trabajo y aprendizaje dignas **para todos sus integrantes y colectivos**, empezando por el profesorado sustituto. En segundo lugar, queremos consolidar las plazas de personal investigador, implicar más al profesorado asociado, tomar medidas para **consolidar antes la carrera del PDI e impulsar la promoción de todo este personal**. En tercer lugar, queremos garantizar el cuidado y el bienestar de todas las personas, ofreciendo un **servicio de salud, prestando ayudas a las personas en situación de vulnerabilidad**, y apoyándonos mutuamente todos los integrantes de la universidad. Por último, queremos una Universidad abierta todo el año, teniendo en cuenta la perspectiva de sostenibilidad.
- Queremos construir una **gobernanza participativa, federal, democrática eficaz y guiada por intereses colectivos**, que utilice la digitalización para aliviar la burocracia, que resuelva las "buropatologías" y reduzca al máximo la comunicación vertical unidireccional.

Estas metas y valores nos exigen, entre otras cosas, (i) una **transferencia amplia** a la sociedad, multidireccional y con impacto internacional, (ii) una **buena coordinación** de las instituciones dentro de la Universidad y el **fortalecimiento e intensificación de las relaciones institucionales** con el entorno en nuestro país y en el exterior, (iii) una **comunicación interna y externa tan eficaz como fluida**, (iv) el diseño e implantación de una **planificación lingüística sólida centrada en el euskera**, y (v) una **gestión eficaz y transparente**.

La consecución de todos estos objetivos requiere de un equipo eficaz y una candidatura sólida que represente a la UPV/EHU. Rector, Secretaria General, Gerente y Vicerrectores y Vicerrectoras **elaboraremos estrategias y relaciones institucionales para definir el rumbo de la UPV/EHU**, fomentando la coordinación entre centros y campus, y definiendo y negociando la financiación necesaria de nuestra Universidad para el cumplimiento de sus objetivos.

Nuestra Candidatura al Rectorado se estructura en siete ejes que se entienden como funciones o subgrupos funcionales en estas siete categorías: personas, estudios, investigación, territorios, estructura transversal, personalidad y gobernanza:

1. **Las Personas:** tres colectivos universitarios, es decir, estudiantes, personas profesoras e investigadoras y personas técnicas, de gestión, administración y servicios.
2. **La Enseñanza Académica:** tres niveles y títulos que ofrece la universidad, que son los grados, los posgrados (aprendizaje permanente) y los estudios de doctorado.
3. **La Investigación e Innovación:** tres dimensiones de la Investigación, es decir, la Investigación (incluyendo másteres de investigación y estudios de doctorado), la Transferencia (compromiso social) y la Difusión (comunicación).
4. **Los tres territorios universitarios:** Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

5. **La Estructura transversal:** coordinación, comunicación, relaciones institucionales, digitalización.
6. **La Identidad y responsabilidad de la UPV/EHU:** compromiso social, cultural, euskara y planificación lingüística.
7. **La Gobernanza y gestión universitaria:** los Campus, la Gerencia, la Secretaría General y el Gabinete del Rector.

Dentro de esta estructuración se ha constituido la siguiente candidatura:

1. Vicerrector de Estudiantes y Participación: Asier Blas Mendoza
2. Vicerrectora de Transferencia e Internacionalización: Gotzone Barandika Argoitia
3. Vicerrectora de Grado y Transformación Digital: Urtza Garay Ruiz
4. Vicerrector de Personal docente e investigador: Efren Areskurrinaga Mirandona
5. Vicerrectora de Posgrado y Aprendizaje Permanente: Ainhoa Berasaluze Correa
6. Vicerrectora de Coordinación, Cultura y Compromiso Social: Aitziber Mendiguren Ordorica
7. Vicerrector de Investigación: Jon Umerez Urrezola
8. Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Comunicación: Marian Iriarte Ormazabal
9. Vicerrectora del Campus de Araba: Ixone Fernandez de Labastida Medina
10. Vicerrectora del Campus de Bizkaia: Estitxu Garai Artetxe
11. Vicerrectora del Campus de Gipuzkoa: Juana Goizueta Vértiz
12. Vicerrectora de Euskara y Planificación lingüística: Igone Zabala Unzalu
13. Gerente: Javier Varona Guarás
14. Secretaria General: Leire Garmendia Arrieta
15. Rector: Joxerramon Bengoetxea Caballero

Emprendemos este camino con ilusión, con el convencimiento de que con este proyecto compartido daremos un nuevo impulso a la universidad. ¡Sigamos soñando con ello, entre todas y todos!

Joxerra Bengoetxea

volver al índice

Gobernanza

Cultura participativa para un proyecto compartido



GOBERNANZA: DIAGNÓSTICO

Todas las personas que trabajamos y estudiamos en ella, a través de las relaciones que desarrollamos, damos a la UPV/EHU su carácter natural. Somos una comunidad de 50.000 personas y según el apego a nuestra universidad funcionará mejor o peor este complejo sistema. Dado que los modelos de gobernanza que se pongan en marcha desde los departamentos y centros hasta el Rectorado van a afectar a todos ellos, es hora de hacer el ejercicio de repensar el modelo de Gobernanza. Para ello hay que tener en cuenta de dónde venimos y centrarnos en los ejes que caracterizan a la UPV/EHU:

1- AUTONOMÍA. La principal característica jurídica de la universidad es el reconocimiento de la "autonomía". El artículo 1 de los Estatutos pone en vigor la autonomía de la UPV/EHU y establece textualmente que *"la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea es una entidad de derecho público al servicio de la sociedad. Es un organismo autónomo con personalidad y capacidad jurídica, así como patrimonio propio."* La autonomía debería materializarse en ámbitos como la enseñanza, el aprendizaje y la estrategia de investigación, la gestión del estudiantado y del personal, y la formación, aceptación y gestión presupuestaria. Estas competencias pueden desarrollarse a nivel universitario, de centro y de departamento. Por tanto, la autonomía permite regular la propia universidad y atender sus obligaciones con la sociedad. Esto permite negociar la financiación de la universidad. Sin embargo, el **proceso de financiación actual no es bidireccional** y se ha realizado una aprobación rápida del presupuesto propuesto por el Gobierno Vasco. Si atendemos a la evolución de los últimos años, se puede apreciar claramente que este proceso de financiación ha limitado, estrechado y arrinconado la autonomía universitaria, incapaz desde hace tiempo de llegar a la financiación que reclama la CRUE y que actualmente establece la LOSU (1% del Producto Interior Bruto). Se puede concluir, por tanto, que la **UPV/EHU no utiliza la autonomía que le corresponde para ejercer sus derechos y negociar su financiación en cooperación y diálogo.**

2- UNIBERSIDAD PÚBLICA Y UNIVERSAL. La actividad de la UPV/EHU debe caracterizarse por el eje en el que se cruzan tres elementos: educación superior, universalidad y servicio público. La educación superior, como parte de la educación, es también un derecho fundamental. Asimismo, la educación superior debe ser universal, es decir, debe abarcar todas las áreas de conocimiento. Estamos hablando de un servicio público, lo que significa que le corresponde ofrecer una prestación que la sociedad vasca considera propia. A la UPV/

EHU le corresponde garantizar a la ciudadanía el derecho a recibir estudios universitarios sin depender de su capacidad económica, intereses de mercado e intereses privados. **Le corresponde a la universidad garantizar estos derechos y tener una amplia oferta formativa en condiciones de igualdad y, en la actualidad, no se distingue el carácter público de la UPV/EHU, así como no se disponen todas sus capacidades al servicio de la sociedad, ni se favorece su accesibilidad.**

3- DEMOCRATIZACIÓN. La UPV/EHU cuenta con una serie de procedimientos e instrumentos para que su modelo de gobernanza sea democrático y participativo, pero en la actualidad estos instrumentos no fomentan la participación real y se utilizan en muchas ocasiones para el blanqueo de la gobernanza, siendo ejemplos destacados el Claustro o el Consejo de Gobierno. La mayoría de las propuestas que llegan a estos órganos son aceptadas sin ningún tipo de debate o participación y, en caso de desacuerdo, en la inmensa mayoría, se rechaza la propuesta sin ofrecer argumentos de debate. El proceso de decisión suele ser tecnocrático, decreciente y sin trazabilidad, que nos lleva a un "agujero negro". En consecuencia, el problema es que **el proceso de toma de decisión universitario se está alejando de la democratización que exigen los estamentos debido al uso inadecuado de instrumentos y procedimientos decisorios.**

4- EFECTIVIDAD. Los cargos de los diferentes niveles dedican la mayor parte de su tiempo a la gestión, con escasos o nulos recursos humanos y tecnológicos de apoyo, lo que supone, además de no apostar por una gestión eficiente, reducir el tiempo que se dedica a otros trabajos importantes, como son reducir la calidad del tiempo o el tiempo para participar en ejercicios que garanticen la orientación estratégica y la calidad. Por otro lado, no se valora adecuadamente el trabajo que requiere la gestión. La LOSU ha abierto la puerta a definir la forma de regular la dedicación del personal docente e investigador en cada universidad. Para ello, se han creado unas bolsas de crédito destinadas, entre otras cosas, al reconocimiento de la gestión en los centros y departamentos, pero esta posibilidad no se ha encauzado adecuadamente, ya que no se le ha dedicado el tiempo necesario para realizar la reflexión y adjudicación. En el caso del PTGAS, hemos recogido en las sesiones de escucha que la gestión que desarrollan no es efectiva, dado que los recursos digitales de los que disponen exigen un trabajo laborioso y de gran dedicación. **La UPV/EHU necesita un análisis exhaustivo para reducir la labor de gestión y dotarla de los recursos tecnológicos y personales necesarios.**

5- IGUALDAD. En el mundo académico de los últimos 50 años, las mujeres han pasado de una clara discriminación entre el profesorado y el estudiantado al acceso a la universidad, pero la segregación sigue siendo la característica principal, tanto horizontal (áreas de conocimiento) como vertical (escasa presencia en los puestos de mayor prestigio y reconocimiento académico, así como en los puestos directivos universitarios). Existe una tendencia a ejemplificar los casos excepcionales de quienes han llegado a un nivel más alto, pero habría que hacer un mayor esfuerzo de cara a analizar los casos en los que hay grandes obs-

táculos para avanzar y desarrollar estrategias para que nadie se quede atrás. **La UPV/EHU debe profundizar más en la equidad.** Debe asegurar el derecho a la educación de todas las personas **sin discriminación alguna.**

6- COMUNICACIÓN. No podemos permitir que la UPV/EHU sufra la saturación de información que existe en la actualidad y afecte a la gobernanza. Se puede decir que en la actualidad la comunicación interna es mayoritariamente descendente y, además, ineficaz, por la saturación de información que sufrimos, y porque la información relevante no está clasificada de algún modo; a la situación no le ayudan en absoluto los canales de comunicación que se utilizan. Por otro lado, cabe señalar que los canales de comunicación de abajo a arriba no están definidos y no hay una forma efectiva de transmitir la información. Por lo tanto, se puede afirmar que **la comunicación interna no se garantiza de forma efectiva, ni de arriba a abajo, ni de abajo a arriba.** Basándonos en algunos testimonios recogidos en las sesiones de escucha, el problema que tenemos en la comunicación interna es mucho más grave de lo que se pensaba: en algunos casos no se han recibido respuestas sobre salud laboral, en otros se han perdido fondos económicos de proyectos. En cuanto a la comunicación externa, las actividades de la UPV/EHU, tanto docencia como investigación, no llegan lo suficiente a la sociedad, lo que supone una pérdida de visibilidad y valorización de las actividades universitarias. Y es que **la comunicación externa no se trabaja lo suficiente para socializar adecuadamente las actividades universitarias ni para proyectar adecuadamente la marca UPV/EHU.**

7- COLABORACIÓN ESTRATÉGICA. La UPV/EHU es una universidad abierta al mundo. Las peculiaridades e intereses propios de la UPV/EHU deben centrarse en la confección de alianzas estratégicas. Tratándose de la universidad del País Vasco, estas alianzas deberían trabajarse y desarrollarse desde esa perspectiva, de forma que la UPV/EHU sea una institución de referencia en educación, investigación y transferencia. Para este objetivo, al margen del desarrollo económico y tecnológico, falta promover una colaboración estratégica con los diferentes agentes de la sociedad para dar la respuesta que corresponde a las necesidades sociales, entre otras cosas, para alinearnos con las líneas estratégicas de la revitalización del euskera. La calidad de la Educación y del Sistema Sanitario es fundamental, pero también hay otros temas transversales y emergentes. Se puede concluir que **hay que impulsar el liderazgo en nuestro país a través del diálogo con los agentes implicados y el desarrollo de los temas emergentes actuales en planes y alianzas estratégicas.**

8- MULTI-CAMPUS. La UPV/EHU cuenta con tres campus y 26 centros educativos con arraigo en sus respectivos territorios. Esa diversidad implica que cada uno tenga sus propias características, pero al ignorarlas, se han tomado decisiones centralizadoras y el policentrismo se ha ido perdiendo en parte. Siendo la **UPV/EHU una universidad multi-campus con arraigo territorial, debe coordinarse y valorarse adecuadamente.**

GOBERNANZA: RETOS

1. Ejercer la autonomía que corresponde a la universidad en base a la cooperación y el diálogo.
2. Impulsar la universidad pública y universal.
3. Hacer participativo (democrático) el funcionamiento de los órganos de gobierno, instrumentos y procedimientos de la UPV/EHU.
4. Reducir la gestión del Personal Docente, Investigador y PTGAS.
5. Impulsar una universidad inclusiva e igualitaria.
6. Garantizar una comunicación interna y externa efectiva.
7. Impulsar el liderazgo del país de forma colaborativa.
8. Considerar que la UPV/EHU es una universidad multi-campus con arraigo territorial.
9. Impulsar el euskera y el plurilingüismo.

GOBERNANZA: OBJETIVOS Y ACCIONES

RETO 1: Ejercer la autonomía que corresponde a la universidad en base a la cooperación y el diálogo.

Objetivos	Acciones
<p>Practicar y defender la autonomía que debe tener la UPV/EHU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Utilizar la autonomía en la toma de decisiones en todos los niveles; dar agencia a los centros y centros y garantizar la información y la capacidad de decisión en las decisiones que les afecten. · Respetar la autonomía en los órganos universitarios desde abajo hacia arriba, a través de representantes de todas las categorías. Esta autonomía exige a su vez rendición de cuentas. · Articular mecanismos formales de escucha entre el Rector y los Vicerrectores/as para definir de forma compartida el rumbo de la UPV/EHU en cada uno de sus ámbitos. · Revisar e intensificar las funciones de los Vicerrectorados de Campus para posibilitar una gobernanza descentralizada, adecuada a la realidad y singularidades de cada campus.
<p>Negociación de la financiación en cooperación y diálogo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Debate y aprobación de los presupuestos en Consejo de Gobierno, recepción de aportaciones y posterior negociación con el Gobierno Vasco (en ese orden). · Exigir que, como única universidad pública del Sistema Universitario Vasco, se lidere discursiva y políticamente la diferencia con el resto de entidades y solicitar que se garantice en la práctica. · Elaborar el catálogo de necesidades de mantenimiento de infraestructuras de todos los centros para la revisión y planificación del mantenimiento de las infraestructuras de la universidades.

<p>Reducir la dependencia del Sistema Universitario Centralizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · A nivel de la UPV/EHU, en todas las decisiones que estén en su mano, como las evaluaciones de proyectos y plazas, acudir a expertos de nuestro territorio y, cuando sea necesario acudir fuera del País Vasco, acudir a Europa. · Asumir el liderazgo de la renovación de la Ley del Sistema Universitario Vasco, integrar a nuestra comunidad universitaria en el proceso y predefinir el campo de juego: una ley que garantice el carácter diferenciado de la universidad pública, su autonomía y financiación. · Interpretar las leyes estatales (como la LOSU) de la forma más flexible posible, manteniendo como brújula los derechos laborales y educativos de nuestra comunidad. · Trabajar y ser un agente activo en el incremento de competencias de Unibasq a través de la vía que abre la LOSU.
<p>Recuperar la autonomía digital y la propiedad de nuestros datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar un ambicioso plan de digitalización con el personal experto de la universidad para definir de forma compartida el rumbo estratégico. · Para poder apostar por el software libre y propio, invertir en recursos propios, de cara a disponer de herramientas y accesos fáciles de utilizar. · Explorar herramientas digitales que se puedan compartir con otras instituciones públicas y universidades para reducir costes a través de sinergias. · Acordar con el Gobierno Vasco el Plan Estratégico de Digitalización de la UPV/EHU y establecer las condiciones para su financiación.

RETO 2: Impulsar la universidad pública y universal.

Objetivos	Acciones
Fortalecer el Espacio Vasco de Educación Superior, liderando la UPV/EHU.	<ul style="list-style-type: none"> · Reforzar las alianzas con las universidades públicas UPNA y UPPA bajo el auspicio de la Eurorregión Nueva Aquitania-Navarra-Euskadi e invitar a las universidades UBM y Burdeos.
Garantizar una amplia oferta de áreas de conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> · Acordar las condiciones de valoración cualitativa para valorar la oferta de estudios, más allá de criterios cuantitativos.
Garantizar el derecho a recibir estudios universitarios en condiciones de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Mejorar la atención al estudiantado en situación de vulnerabilidad promoviendo la coordinación con los centros de Educación Secundaria.

RETO 3: Hacer participativo (democrático) el funcionamiento de los órganos de gobierno, instrumentos y procedimientos de la UPV/EHU.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Que los órganos de gobierno de la UPV/EHU recuperen sus competencias y vuelvan a ser un foro de debate y participación con transparencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Modificar el Reglamento de Funcionamiento del Claustro para facilitar los mecanismos de participación; pasar de un modelo cerrado a otro abierto, garantizando la transparencia. · Para garantizar el carácter de espacio de toma de decisión del claustro, revisar los temas a tratar y, en función de las conclusiones, proponer que se incremente la periodicidad de las reuniones. · •Planificar el turno de toma de palabra de los representantes de los centros de forma rotatoria en los diferentes Claustros para trasladar las inquietudes del centro a los demás miembros del claustro. · Aumentar la participación de los miembros del Consejo de Gobierno mediante la presentación de propuestas. · Abrir el debate para establecer una representación democrática y equilibrada.
<p>Emplear efectivamente los instrumentos y procedimientos de participación de la comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Que las decisiones tengan en cuenta el conocimiento técnico, pero también que garanticen decisiones de abajo a arriba. · Reforzar los criterios de transparencia y accesibilidad. · Elaborar un plan integral de fortalecimiento de su capacidad de decisión y establecer cauces de comunicación adecuados para que el estudiantado profundice en su cultura participativa. · Revisar los mecanismos de canalización de quejas y malestar del estudiantado y reorganizarlo de forma descentralizada centro a centro.
<p>Acordar, decidir y monitorizar con las personas y órganos destinatarios de las decisiones o políticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ante una toma de decisión, identificar a los destinatarios y crear un grupo de trabajo para analizar y valorar las alternativas y participar en el proceso de decisión. · Analizar el impacto de los nuevos procedimientos que se implanten para identificar mejoras. · Garantizar que los planes que se elaboren en las diferentes áreas sean concretos, claros y vinculantes, estableciendo convenios y microplanes con los centros y determinando los recursos disponibles para llevarlos a cabo.

RETO 4: Reducir la gestión del Personal Docente, Investigador y PTGAS.

Objetivos	Acciones
<p>Agilizar la gestión estableciendo los recursos necesarios: normativa y medios personales y tecnológicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Analizar los procedimientos existentes en la universidad, teniendo en cuenta la ley y los avances tecnológicos, para eliminar todos los pasos innecesarios y la documentación innecesaria. · Fomentar el uso efectivo de los recursos digitales por parte de PTGAS y PDI, aprovechando su potencial. · Realizar nuevas contrataciones de PTGAS con perfiles con formación específica para poder hacer frente adecuadamente a las diferentes necesidades presentes en la universidad.
<p>Reforzar la coordinación entre vicerrectores para lograr una gestión efectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Crear un Gabinete Rectoral potente para canalizar la gestión. · Identificar a los responsables de la gestión y reconocer su labor mediante el uso adecuado y equilibrado de las bolsas de crédito de JARDUN. · Definir el organigrama de gestión, con las funciones y responsabilidades que tiene cada persona, para que cualquier trabajador/a sepa a quién acudir para resolver dudas. · Impulsar la transparencia y cada Vicerrectorado definir propio canal para fomentar la participación (ver punto 6.b.2 del Ágora Digital).

RETO 5: Impulsar una universidad inclusiva e igualitaria.

Objetivos	Acciones
Profundizar en la equidad sin discriminación alguna.	<ul style="list-style-type: none"> · Respetar y articular la diversidad interna, es decir, el origen, trayectoria e identidad de las personas que componen la UPV/EHU. · Llevar a la práctica un modelo de gobernanza que incorpore la perspectiva de género y diseñar planes de gobernanza feminista. · Analizar la necesidad y posibilidades de abrir una oficina de igualdad en cada campus.
Posibilitar el voto telemático en las elecciones universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> · Para garantizar la participación de los colectivos que están en el extranjero, poner en marcha el sistema de voto digital y testear para que ofrezca todas las garantías.

RETO 6: Garantizar una comunicación interna y externa efectiva.

Objetivos	Acciones
Conseguir una comunicación efectiva de arriba a abajo.	<ul style="list-style-type: none"> · Reflexionar sobre los canales de comunicación actuales, analizar el camino que debe seguir la comunicación y definir las directrices. · Unificar las diferentes herramientas digitales y adoptar medidas para agilizar y organizar la saturación comunicativa. · Determinar la persona de contacto para recibir instrucciones en caso de duda en todas las comunicaciones de los nuevos procedimientos y garantizar el acceso a herramientas de formación.
Posibilitar el seguimiento de la información actualizada a través de herramientas digitales.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer recursos digitales que permita el seguimiento de las solicitudes de plazas realizadas por los departamentos. · Establecer recursos digitales para que los Investigadores Principales puedan realizar el seguimiento de la situación económica de sus proyectos.
Posibilitar el sentimiento de pertenencia, la participación y la comunicación de abajo a arriba.	<ul style="list-style-type: none"> · Trabajar y reforzar la comunicación entre los responsables del cargo y otros miembros de la UPV/EHU para su correcto funcionamiento en ambos sentidos. Los vicerrectorados estratégicos sistematizar las sesiones de escucha en los centros. · Crear un nuevo Ágora Digital para recibir la comunicación de abajo a arriba y traer a la universidad plataformas digitales que se están desarrollando para la participación ciudadana (por ejemplo decidim.org). En el marco del nuevo canal de participación y democratización, cada Vicerrectorado desarrollará su propio portal en el que aparecerán los proyectos que se están desarrollando en cada momento y que posibilitará hacer contribuciones y/o comentarios que deberán responderse desde arriba en un plazo corto. · Siguiendo la estructura actual de la UPV/EHU el Agora Digitala propondrá una estructura básica de abajo a arriba: el Ágora de la Facultad/Escuela, el Claustro Digital y el Consejo de Gobierno Digital. Además de dicha estructura, existirá la posibilidad de crear comisiones digitales para abordar temas concretos, por ejemplo, la Comisión Digital de Euskera del Centro. · Crear herramientas de evaluación de la gestión de los altos cargos para mejorar los procesos de rendición de cuentas.

<p>Trabajar la comunicación externa para proyectar adecuadamente la marca UPV/EHU en la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Redefinir, relanzar la estrategia de marca de la UPV/EHU e involucrar a sus colaboradores en el proceso, convirtiendo la proyección exterior en un agente clave. · Crear un decálogo de buenas prácticas para la proyección de la marca dentro de la nueva estrategia de marca. Dotar al personal investigador y docente de medios y directrices para la proyección de marca, tales como apariciones en medios de comunicación, videollamadas y relaciones públicas. · En el marco del Plan de Digitalización, renovar la página web y poner toda la información en tres idiomas: euskera, castellano e inglés. · Elaborar información en inglés en la página web para atraer al estudiantado y personal investigador externo. · Facilitar la formación en comunicación para su integración en centros, grupos de investigación u otras estructuras. · Asignar a cada equipo de investigación una persona de referencia en el Gabinete de Comunicación para facilitar la transferencia y divulgación. · Crear un decálogo para una buena comunicación científica junto con los medios de comunicación de Euskal Herria.
---	---

RETO 7: Impulsar el liderazgo del país de forma colaborativa.

Objetivos	Acciones
Impulsar la conversación con los agentes del país.	<ul style="list-style-type: none"> · Mediante los recién creados Vicerrectorados de Relaciones Institucionales y Compromiso Social, reforzar la responsabilidad y el compromiso con la sociedad y fomentar la colaboración con los diversos agentes para hacer frente a los retos de la sociedad vasca, impulsando el liderazgo de la UPV/EHU. · Creación de figuras Adscritas al Rector en los ámbitos de Salud y Educación para reforzar el papel ya desarrollado por la UPV/EHU y orientar el liderazgo compartido en el diseño de políticas públicas.
Desarrollar debates, planes y alianzas estratégicas sobre temas emergentes actuales.	<ul style="list-style-type: none"> · Procedimiento sistematizado de identificación de temas emergentes con grupos de investigación y, como universidad pública universal, financiar su abordaje mediante convocatorias específicas de tesis doctorales. · Eliminar o transformar los posibles obstáculos y barreras normativas para el desarrollo de las diferentes iniciativas y actuaciones estratégicas, priorizando el interés público. · Crear alianzas y redes de conocimiento en el País Vasco e Internacionalmente. · Fomentar la colaboración con iniciativas privadas manteniendo los valores de la UPV/EHU.

RETO 8: Considerar que la UPV/EHU es una universidad multi-campus con arraigo territorial.

Objetivos	Acciones
Garantizar la coordinación entre los diferentes campus, salvaguardando su autonomía.	<ul style="list-style-type: none">· Trabajar el policentrismo real en cada campus.· Trabajar respetando las singularidades de cada campus de cara a convertirlos en referentes y agentes determinantes en el territorio.· Revisar e incrementar las funciones de los Vicerrectores de Campus.· Desarrollar infraestructuras más amables y respetuosas para revitalizar la vida y el ambiente de los Centros y Campus, creando espacios de encuentro informal y de descanso.

RETO 9: Impulsar el euskera y el plurilingüismo.

Objetivos	Acciones
Impulsar el euskera y el plurilingüismo.	<ul style="list-style-type: none">· Normalizar el uso del euskera en la UPV/EHU desde los órganos de gobierno de la universidad.· Diseñar estrategias para que la UPV/EHU se convierta en un espacio “arnasgune” y de prácticas en euskera.· Poner en valor el castellano en el plan de internacionalización.

volver al índice

Condiciones de estudio y trabajo

El cuidado de las personas en el centro



CONDICIONES DE ESTUDIO Y TRABAJO: DIAGNÓSTICO

Todas las personas que formamos parte de la comunidad universitaria necesitamos unas condiciones adecuadas para llevar a cabo nuestras funciones, tanto el estudiantado como el profesorado y el personal técnico, administrativo y de servicios. Pero esas condiciones no las tenemos actualmente en nuestra universidad en diferentes ámbitos. A continuación comentamos cuál es la situación en los tres colectivos, tanto en los ámbitos que les son propios como en los comunes que compartimos.

Estudiantes

Construcción comunitaria, identidad y vida universitaria

El diagnóstico compartido es que la vida comunitaria y el sentimiento colectivo identitario de la UPV/EHU no son lo suficientemente intensos y fuertes. Esta realidad se fundamenta en diversas razones, entre ellas, en **que la universidad no ofrece a la comunidad servicios suficientes**, pero también en que la **visibilidad de muchos de los servicios que presta es limitada**. De hecho, las campañas de comunicación son poco eficaces y el uso de la tecnología y las redes sociales es manifiestamente mejorable.

La participación del estudiantado en el diseño de las actividades y ofertas de ocio y la agenda cultural en general es limitada. Por lo tanto, se requiere un diseño más participativo de diagnósticos y planes de acción, pero, por otra parte, es evidente que el **grado de asociacionismo universitario es limitado** en general y en particular entre el estudiantado.

Tasas: UPV/EHU, una universidad pública que no excluya a ningún estudiante

La UPV/EHU sigue teniendo problemas para garantizar el acceso y uso generalizado del estudiantado. La propia existencia de las tasas genera limitaciones socioeconómicas;afortunadamente, en comparación con el contexto de Occidente y del Estado español, en nuestra universidad se han tomado medidas para hacer frente a esta realidad para que las y los estudiantes en situación socioeconómica más vulnerable puedan ejercer su derecho a la educación universitaria y nadie quede al margen. En cualquier caso, estas medidas no son suficientes, ya que **los precios de las matrículas son altos** y las formas de pago no son tan flexibles como podrían ser. Además, está el problema de las matrículas de tercera y cuarta

convocatoria, que se encarecen notablemente, y que con frecuencia son padecidas por personas con situaciones de vulnerabilidad económica que a menudo tienen que trabajar.

Infraestructura y recursos

El mantenimiento de edificios e infraestructuras es escaso y las erosiones y averías se van acumulando, además de que muchos edificios tienen diseños obsoletos que no garantizan la accesibilidad. Por otro lado, no existe un espacio suficiente al aire libre para el descanso y la convivencia comunitaria. En la misma línea, no todos los campus disponen de instalaciones deportivas.

En cuanto a los recursos necesarios para el aprendizaje del estudiantado, **hasta la fecha no ha sido posible asegurar a todos los y las estudiantes el acceso a los recursos y materiales tecnológicos** para poder realizar trabajos académicos en condiciones. Los horarios de las aulas de estudio y uso de ordenadores deberían adaptarse mejor a las necesidades del estudiantado. Además, si se pudiera prestar al estudiantado (al menos en situación socioeconómica vulnerable) ordenadores portátiles y/o tabletas, podrían realizar trabajos académicos en condiciones más adecuadas.

Bienestar y conciliación

Aunque en los últimos años el **transporte público** para llegar a los Campus ha tenido mejoras, todavía no hay suficientes líneas y habría que mejorar las frecuencias. Además, no existe interconectividad por transporte público entre los tres campus.

La oferta de **restaurantes/comedores** no está asegurada en todas las facultades. Por otra parte, la oferta de alimentación de los comedores existentes y de las máquinas de vending no es en todos los casos la más saludable, y no es lo suficientemente sostenible y adaptada a las diferentes necesidades alimentarias.

Los representantes de las y los estudiantes suelen tener **problemas de compatibilidad** de horarios, lo que dificulta que los alumnos se presenten a los cargos, ya que además de algunos inconvenientes, carece de alicientes.

En cuanto a los factores que inciden en el bienestar, aunque el proyecto de la Red de Escucha y Respuesta cubre algunas necesidades, **la atención al estudiantado con dificultades académicas, psicológicas, económicas o sociales** sigue sin ser lo suficientemente eficaz como para ofrecer apoyos y soluciones.

El grado de conocimiento de la **Dirección de Igualdad y del Protocolo contra la Violencia de Género de la UPV/EHU** no es muy alto y las y los estudiantes denuncian que no funciona correctamente.

Finalmente, aunque el "**Servicio de Atención a las Personas con Discapacidad**" supone un avance, su ámbito de actuación sigue siendo limitado y puede resultar razonable ampliarlo para adecuarlo a las realidades y necesidades actuales y configurar un Servicio de Atención Integral a Personas con Necesidades Específicas.

Personal Docente e Investigador

Equipo docente e investigador y trayectoria

Actualmente la UPV/EHU cuenta con **un equipo docente e investigador consolidado en todas las áreas del conocimiento**, tanto funcional como laboral permanente. El camino hacia la promoción también se está consolidado en estos dos colectivos, aunque en ocasiones su ejecución haya sido difícil. Ha sido especialmente difícil en los años en los que el camino hacia la estabilidad ha estado prácticamente cerrado, ya que han tenido que soportar varios años de espera a pesar de que el profesorado ha cumplido los requisitos para la promoción. En cualquier caso, se puede decir que el camino hacia la promoción está siendo fuerte y amplio en los últimos tiempos. Pese a todo, **la lista de espera de plazas del más alto nivel ya ha empezado a crecer dentro de los departamentos**. Por otro lado, **cabe destacar la brecha de género existente entre el profesorado catedrático y el completo**. Los sexenios son el principal motor de la brecha de género entre el profesorado, según el diagnóstico realizado en la UPV/EHU.

No obstante, **contamos también con un grupo significativo de profesorado eventual pendiente de estabilización**. Las estrictas condiciones de estabilización y los recortes presupuestarios han dificultado notablemente este proceso, **retrasando de forma significativa durante años la estabilización por encima de los 40 años**. La flexibilización de la tasa de reposición y la nueva vía abierta por la LOSU con la supresión de la acreditación inicial obligatoria en la trayectoria del profesorado han puesto en vías de mejora la situación de este colectivo docente, pero en ningún caso lo han solucionado del todo, ya que hay unos 600 profesores/as aún pendientes de estabilizarse. De hecho, la implantación de la LOSU ofrecía una buena oportunidad para abordar de forma transparente y consensuada cuestiones tan importantes como la planificación académica (JARDUN) y la planificación de la plantilla, siempre desde la perspectiva de las necesidades e intereses de la universidad pública, pero, en lugar de aprovechar nuevas oportunidades, **se ha llevado a cabo fundamentalmente una gestión vertical y con sometimiento a los criterios y condiciones establecidos desde Madrid**.

Además, entre el profesorado hay otros **dos colectivos necesarios para garantizar la enseñanza** pero que tienen características especiales. Por un lado, **el profesorado asociado** que trabaja también fuera de la universidad. Este profesorado tiene una dedicación parcial y a menudo se utilizan para la enseñanza en lugar de puestos completos para ahorrar dinero. Ahora la LOSU ha limitado el número de créditos que pueden impartir, lo que dificultará su utilización en lugar de plazas a jornada completa. Por otro lado, contamos con **profesorado sustituto** que cubre las vacantes que se generan. Por un lado, están los que cubren las vacantes que se generan por bajas provisionales y licencias y, por otro, los que cubren las vacantes a dedicación plena que quedan sin cubrir.

En la UPV/EHU, estas ausencias han sido cubiertas desde 2005 con personal eventual a tiempo completo con normalidad en la docencia, investigación y gestión por parte de este profesorado sustituto, pero la regulación realizada por la **LOSU limitando los sustitutos a la mera**

actividad docente ha modificado el papel de estas personas que realizan las sustituciones del profesorado que se acoge a bajas y licencias, a los que sólo se les reconoce la enseñanza simple y la dedicación parcial, lo que les supone una importante reducción salarial y **ha creado una nueva bolsa de precariedad**. El esfuerzo que se está realizando para solucionar el problema a través de los nuevos puestos de la plantilla puede limitar las necesidades de este tipo de profesorado, pero en ningún caso erradicarlas del todo. **Esta nueva bolsa de precariedad sólo podrá resolverse recuperando la dedicación completa o reconociendo y pagando todas sus funciones.**

Además, en el colectivo de personal docente e investigador contamos con **investigadores/as de diferentes tipos**. La inmensa mayoría tienen carácter provisional, tanto los contratados para realizar investigaciones concretas, como el personal investigador predoctoral, así como los que trabajan en tareas de especialización postdoctoral bajo las condiciones de convocatorias específicas. Las convocatorias que permiten la estabilización son aisladas en este ámbito y **nunca se ha producido ningún desarrollo en las posibilidades promocionales de este personal investigador permanente**. Eso sí, en los últimos tiempos se han ampliado las posibilidades de estabilización para las y los investigadores de algunas convocatorias de investigación consideradas de alta calidad en el ámbito docente y que han superado la evaluación pertinente. En este colectivo no se da una presencia equilibrada a lo largo de las áreas de conocimiento existentes en el ámbito docente y la mayoría de este tipo de investigadores pertenece a las ciencias; por ello, existen lagunas significativas en aquellas áreas de conocimiento en las que existen carencias de profesorado doctor.

Los principales colectivos de investigadores/as son los contratados con fondos externos y los provenientes de convocatorias de formación predoctoral, pero su trabajo tiene poco reconocimiento. **La remuneración del personal investigador predoctoral apenas supera la retribución interprofesional y muchos de las y los investigadores externos lo están haciendo a tiempo parcial porque el dinero obtenido fuera no es suficiente para ofrecer contratos a tiempo completo**. Aunque los contratos indefinidos actuales han mitigado la incertidumbre de estos colectivos, la dificultad de garantizar la financiación externa les hace trabajar en situaciones de incertidumbre.

Retribuciones

En el caso del personal docente y, en menor medida, del personal investigador, **el reconocimiento y la remuneración del trabajo se sustenta desde hace años en diferentes tipos de retribuciones individuales complementarias**. Las bajas retribuciones se dan al inicio del itinerario, lo que limita el atractivo de los puestos iniciales, aunque a medida que se desarrollan las actividades académicas se amplían las posibilidades de percibir complementos individuales. En cualquier caso, dado que estas opciones sólo se materializan si se cumplen los requisitos correspondientes, **generan situaciones de discriminación entre el profesorado**, tanto en el ámbito académico como en función de los contratos y categorías. Las principales fuentes de discriminación son las existentes entre el profesorado fijo y el eventual, por

ejemplo, las correspondientes a quinquenios y sexenios, y las referidas a la antigüedad, entre otras, a las retribuciones individuales adicionales.

Además, **el valor de las retribuciones está sin actualizar** desde su entrada en vigor y han perdido el 30% de su valor, debido a la inflación. Lo mismo ocurre en el caso de las retribuciones generales, cuyo crecimiento está por debajo de la inflación en las últimas décadas. De hecho, han sufrido una pérdida del 10% de su poder adquisitivo como consecuencia de las medidas de recorte adoptadas expresamente para hacer frente a la crisis, una bajada a la que hay que añadir una **pérdida del 10% del poder adquisitivo provocada por el alza de la inflación y las escasas subidas presupuestarias**.

Reconocimiento de la transferencia y la evaluación

Los **sexenios de transferencia** que evalúa la ANECA son una herramienta pionera a nivel estatal para evaluar y reconocer la actividad de transferencia de conocimiento del personal investigador. Estos sexenios contemplan, entre otras cosas, la transferencia de la propia investigación a otros organismos, como medios de comunicación, empresas o comités de expertos, o las participaciones recogidas en convenios, como los contratos con las administraciones públicas. Desafortunadamente, sin embargo, los sexenios de transferencia no están teniendo continuidad y su alcance es limitado, ya que no tienen en cuenta ni el ejercicio de la gobernanza del territorio, ni la divulgación y producción en euskera, ni las labores de transferencia para la recuperación o conservación del patrimonio vasco. El modelo actual excluye del sistema de premios todas esas tareas, compromisos y trabajos tan necesarios en el País Vasco.

Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

Grupo y recorrido del personal PTGAS

Aparte del cambio de nombre aportado por la LOSU, la situación de este colectivo no ha cambiado mucho en los últimos años. Por un lado, el número de trabajadoras y trabajadores de este colectivo no ha aumentado mucho, y la ratio de personal/profesor-investigador PTGAS sigue siendo una de las más bajas del Estado. Según los últimos datos, en la actualidad trabajamos en la UPV/EHU un total de 5.269 personal docente/investigador equivalente a dedicación plena y 1.948 PTGAS, por lo que la ratio bruta entre ambos colectivos es de 0,37 PTGAS por cada persona profesora/investigadora a tiempo completo equivalente; se eleva a 0,51 personal investigador eventual menos. **La propia CRUE ha señalado la necesidad de elevar esta ratio al menos a 1 para poder prestar un servicio de calidad**. Esto significa que en la actualidad en la plantilla de PTGAS necesitamos casi 1.903 personas más para llegar a esta ratio. De no solventar este déficit y mantenerlo en ratios reducidos, **el PTGAS deberá seguir haciendo frente a las grandes cargas de trabajo con todas las consecuencias que ello conlleva**. Son conocidas las actuales carencias de personal en los diferentes servicios (Vicerrectorado de Profesorado, TICs, puestos administrativos de apoyo a la investigación, servicios SGIKER...), que afectan seriamente a las funciones docentes e investiga-

doras, entre ellas, retrasos y aumento de cargas de sus miembros. Por otro lado, no existe una planificación de la plantilla a largo plazo para definir y empezar a confeccionar la relación de puestos de trabajo necesaria para afrontar los nuevos retos que afronta la universidad. Aunque se habla de ello desde 2008, todavía está por hacer, y la adaptación de los puestos se ha venido realizando en estos años de forma individual y sin una visión general. Por último, **la tasa de temporalidad de la plantilla es muy elevada, superando los dos tercios actuales**. Ello, a su vez, ha impedido que este personal eventual pueda ser promocionado, ya que con el paso de los años se reconocen tanto las comisiones de servicios como los derechos de asignación de funciones sólo a los fijos. De hecho, el colectivo de PTGAS ha estado durante años sin Oferta Pública de Empleo. Las actuales OPEs de 2019, 2020, 2021 y 2022 deben llevarse a cabo para el 31 de diciembre de 2024 y una vez llevadas a cabo se reducirá notablemente la tasa de temporalidad, pero, **se necesitará tiempo para calmar los daños y enfados causados por las políticas de personal inadecuadas durante años**.

Retribuciones

El análisis y la valoración económica de las cargas de trabajo de los puestos de trabajo llevan años sin actualizarse por lo que distan mucho de las realidades y funciones actuales. Es una tarea urgente e incluso irreversible reducir la brecha salarial. Por ejemplo, la valoración económica que se hizo en su momento en puestos como la portería apenas da para sacar la vida adelante. Por dar otro ejemplo, sin olvidar nunca las obligaciones de la universidad pública presencial, hay camino por recorrer en estrategias de conciliación de un buen servicio con jornadas más flexibles para favorecer la conciliación, aprovechando mejor, entre otras, las posibilidades que ofrece el teletrabajo. En lo que respecta a este colectivo, tampoco se puede dejar de mencionar la **pérdida de poder adquisitivo (del 20%)** experimentada en los últimos años, consecuencia de las políticas de recortes y de falta de políticas para hacer frente a la alta inflación. Son evidentes las suspicacias y el malestar generado entre el PTGAS, que se reflejan en la falta de adhesión a la universidad. Para mejorar el clima laboral es imprescindible recuperar y consolidar este vínculo.

Asuntos comunes a todo el personal

Hay una serie de cuestiones comunes que inciden en las condiciones de estudio y trabajo y que requieren una mención especial, que afectan a los tres colectivos. Por ejemplo, por un lado, la financiación y digitalización de la universidad y, por otro, la salud mental, el transporte y los servicios e infraestructuras de los diferentes campus. Por último, existen las condiciones laborales comunes a los tres colectivos, estudiantado, profesorado investigador y PTGAS: salud laboral, formación y oportunidades de conciliación.

Financiación universitaria

En cuanto a la financiación de la Universidad, **la aportación del Gobierno Vasco a la financiación de la UPV/EHU es insuficiente y, además, en términos reales, es decir, descontando la inflación, está cayendo desde 2012**. En términos nominales (euros corrientes), la aportación

del Gobierno Vasco ha pasado de 331 millones de euros en 2012 a 386 millones en 2024. Pero en euros constantes de 2021, ha bajado de los 357 millones de 2012 a los 325 millones de 2023. Es más, como porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), se ha pasado del 0,50% en 2012 al 0,40% entre 2018 y la actualidad. Es decir, los **recortes** justificados como consecuencia de la fuerte recesión que se inició en 2008 y que fueron **especialmente violentos a partir de 2013, se han consolidado con posterioridad y la financiación pública de la UPV/EHU se ha alejado aún más del 1% del PIB que persigue la Ley Orgánica del Sistema Universitario Español en 2030.**

La consecuencia ha sido **la reducción del gasto corriente y del poder adquisitivo de la universidad (un 20% en la última década)**, pero también **la falta de inversión en infraestructuras y la no atención a las necesidades de mantenimiento** de infraestructuras ya existentes. Como consecuencia de todo ello, las infraestructuras y servicios de los centros y campus se han visto seriamente perjudicados y **las condiciones laborales de estudio y trabajo se han deteriorado notablemente** para todo el estudiantado y el personal, especialmente para aquellos con condiciones de vulnerabilidad y bajos niveles salariales. A todo ello hay que añadir **el descenso en el número de becas concedidas para estudiar en la universidad y el notable aumento de los precios de las tasas de estudio** especialmente en las convocatorias 3 y 4. **A las universidades privadas, en cambio, se les ha incrementado la financiación** y se ha impulsado su desarrollo con dinero público: BCC, EUNEIZ, etc. Este comportamiento no es justo y tenemos que combatirlo exigiendo la financiación necesaria para que la universidad pública desarrolle su trabajo con dignidad. En los últimos días, este debate parece superado. Por un lado, la actual Rectora, a pesar de que en un principio la financiación que recibía la UPV/EHU era suficiente, ahora se marca como objetivo "alcanzar un mínimo de financiación pública del 1% del PIB antes de 2030 y llegar, al menos, al 0,8% en 2026". Por su parte, el nuevo Consejero de Ciencia, Universidades e Innovación ha dicho que "Vamos a dotar a la UPV de la financiación suficiente para desempeñar su función", asumiendo implícitamente que hasta ahora no era suficiente. Podríamos, por tanto, dar por seguro el aumento de la financiación y poner el foco en establecer un orden de necesidades y prioridades.

A partir de algunos de los testimonios recogidos en el proceso de escucha por centros de la UPV/EHU, **el mantenimiento de edificios e infraestructuras de algunas facultades** (Facultad de Medicina y Enfermería, CTI/FCT) **está muy cerca de ser ilegal**. Estas facultades no tienen fondos económicos suficientes ni para hacer frente a los problemas más acuciantes y nos informan de que por parte de la UPV/EHU se da la espalda a la realidad. La imposibilidad de hacer frente a estos problemas puede deberse a la situación económica de la UPV/EHU o a la reubicación de prioridades. La cuantificación de la dimensión de la situación actual y de los niveles de riesgo requeriría un diagnóstico exhaustivo a la mayor brevedad posible.

Digitalización

El proceso de digitalización que vivimos en la sociedad y en el ámbito universitario también nos afecta a todos los colectivos por los riesgos y oportunidades que conlleva. La digitalización afecta tanto a nuestras funciones docentes, de investigación y trabajo, como a las

tareas administrativas que las organizan y relacionan. **La tecnología debe ser una vía para mejorar nuestro trabajo y aliviar la carga de trabajos burocráticos repetitivos que tenemos.** En la UPV/EHU estamos empezando a dar algunos pasos en este sentido, pero **aún estamos lejos de aprovechar sus potencialidades para aliviar las cargas de trabajo que tenemos.** Disponemos de algunos servicios digitales, pero también debemos seguir usando de forma innecesaria papel y realizar trabajos burocráticos repetitivos. Para encauzar todo esto se ha aprobado recientemente una normativa, pero hay que llevar adelante cuanto antes el desarrollo y la transformación digital y, además, garantizar cauces de formación para todos.

En el uso de las TIC tenemos muchos retos, entre ellos el de desarrollar y crear herramientas y servicios para nuestras propias necesidades. En este camino hay que hacer una profunda reflexión de cara a analizar nuestras potencialidades y definir nuestras necesidades. A través de esta reflexión hemos de ir definiendo y abriendo camino las herramientas y recursos que podemos desarrollar internamente y los que tenemos que traer desde fuera.

Salud laboral, formación y conciliación

Es de gran importancia en el desempeño profesional posterior del personal, tanto en el ámbito docente como en el de la investigación, así como en los puestos de PTGAS, poder compaginar y conciliar la salud laboral, las posibilidades y condiciones de formación y el trabajo remunerado y de cuidados. Aunque en el nuestro se cuidan de alguna manera estas áreas, hay algo que mejorar. Por ejemplo, en el ámbito de la salud laboral tenemos serias dificultades para dar una atención sanitaria adecuada debido a la falta de personal sanitario de los campus, ya que hace tiempo que hay lagunas sin cubrir por falta de ofertas atractivas. Por otro lado, en lo que respecta a la salud mental, la atención a los riesgos psicosociales que se ofrece es muy débil, sobre todo en lo que se refiere a la identificación de situaciones de estrés en el estudiantado y en el personal, y también en este ámbito se observa una clara falta de personal cualificado. En el ámbito de la formación existe una amplia oferta para el personal docente e investigador, así como para el PTGAS, pero en demasiadas ocasiones se trata de una oferta on-line y fuera del horario laboral, con frecuentes contrataciones de formadores no universitarios, sin utilizar suficientemente el potencial intrauniversitario.

Las **licencias y permisos** que actualmente se conceden para compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado **se dirigen a la familia tradicional, algo que hay que superar**, ya que todos tenemos derecho a ser atendidos y cuidados, ya sean familias ensambladas, ya sean trabajadoras o trabajadores sin familia (de forma voluntaria u obligada). Por lo tanto, **deberíamos ser vanguardistas y sumarnos a la pluralidad de la sociedad vasca.** Es necesario aplicar la fórmula pionera del vinculograma en los convenios laborales y **flexibilizar las jornadas de trabajo** sin perjudicar el grado de cumplimiento de nuestras necesidades de trabajo presencial, **tanto en PTGAS como en PDI.**

CONDICIONES DE ESTUDIO Y TRABAJO: RETOS

1. Reforzar la participación estudiantado en la vida y órganos universitarios.
2. Facilitar el acceso y seguimiento de las y los estudiantes a la universidad.
3. Favorecer la mejora, integración y accesibilidad de los servicios al estudiantado.
4. Combatir las bolsas de precariedad y consolidar los procesos de estabilización del personal eventual en los colectivos de Personal Docente, Investigador y PTGAS.
5. Incrementar las posibilidades de promoción del Profesorado, Personal Investigador y PTGAS y responder a sus necesidades formativas de forma integral y organizada.
6. Eliminar la brecha salarial de género y abrir nuevas vías de conciliación.
7. Mejorar las retribuciones de todos los colectivos, especialmente de los de menor nivel, y hacer efectiva la jubilación en condiciones dignas.
8. Ampliar el personal PTGAS y mejorar la ratio PTGAS /PDI.
9. Cumplir el objetivo de financiación del 1% del PIB que establece la LOSU para las universidades públicas para 2030.
10. Aprovechar el potencial de la digitalización para aliviar la carga de los trámites burocráticos y hacer más eficiente la gestión.
11. Corregir las carencias de transporte y servicios en los diferentes campus.
12. Garantizar un uso amplio y seguro de los centros.

CONDICIONES DE ESTUDIO Y TRABAJO: OBJETIVOS Y ACCIONES

RETO 1: Potenciar la participación del estudiantado en la vida y órganos universitarios.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Crear las condiciones para la difusión de la cultura participativa entre el estudiantado a través de la mejora de los canales de información y formación de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un nuevo plan de comunicación y una nueva estructura top-down y bottom-up. · Puesta en marcha de proyectos piloto de ventanilla única. · Crear una escuela de participación universitaria. · Impulsar el protagonismo del estudiantado en el nuevo Ágora Digital de Participación
Impulsar la autonomía participativa del estudiantado.	<ul style="list-style-type: none"> · Puesta en marcha de un plan de creación y promoción de asociaciones de estudiantes con el apoyo logístico de la UPV/EHU. · Impulsar la difusión de espacios autogestionados como el centro escolar en centros y centros. · II. UPV/EHU Iniciar la puesta en marcha de las iniciativas de participación contempladas en el Plan de Participación, impulsando, entre otros, los presupuestos participativos. · Impulsar y subvencionar los medios de comunicación creados por el estudiantado para el estudiantado: revistas (físicas y digitales), programas de radio, televisión UPV y podcast o video-podcast.
Facilitación y reconocimiento de la participación del Estudiantado.	<ul style="list-style-type: none"> · Regular un sistema que garantice la compatibilidad de aprendizaje a los representantes del estudiantado. · Crear un portfolio de participación digital para que cada estudiante reciba certificados y diplomas asociados a todas las actividades realizadas. · Ofrecer apoyo comunicativo a las asociaciones de estudiantes desde el gabinete de comunicación para aumentar la visibilidad de las actividades que realizan.

RETO 2: Facilitar el acceso y seguimiento de los estudiantes a la universidad.

Objetivos	Acciones
Garantizar el acceso y uso generalizado del estudiantado sin discriminación por situaciones socioeconómicas de vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> · Flexibilizar las formas de pago de las matrículas, ampliando plazos o posibilitando el pago mensual. · Continuar con las convocatorias de apoyo a las personas con dificultades económicas, evaluándolas y potenciándolas. · Desarrollar un plan especial para solucionar el problema de la vivienda del estudiantado, entre otros, la ampliación y disponibilidad de plazas públicas de residencia, la sistematización universitaria del procedimiento de alquiler y búsqueda de pisos, el desarrollo de programas de alquiler social para estudiantes con ayuntamientos y otras entidades.
Asegurar al estudiantado los recursos materiales necesarios en el proceso de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> · Ampliar los horarios de las aulas de estudio y uso de ordenadores. · Prestar ordenadores portátiles y/o tabletas al estudiantado en situación socioeconómica vulnerable.

RETO 3: Impulsar la mejora, integración y accesibilidad de los servicios al estudiantado.

Objetivos	Acciones
Realizar la conexión y/o integración entre los diferentes servicios existentes para evitar solapamientos y tener mayor eficacia.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un mapa y evaluación de los servicios existentes para el estudiantado con su participación. · Puesta en marcha de proyectos piloto de ventanilla única. · Realizar campañas para mejorar la visibilidad de los servicios.
Fomentar una mayor participación del estudiantado en el diseño de la oferta de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> · Llevar a cabo un plan participativo de creación y reestructuración de servicios.

RETO 4: Combatir las bolsas de precariedad en los colectivos de Personal Docente, Investigador y PTGAS y consolidar los procesos de estabilización del personal eventual.

Objetivos	Acciones
Mejora de las condiciones de trabajo del profesorado sustituto.	<ul style="list-style-type: none"> · Buscar y materializar el acuerdo sindical para la realización de sustituciones a tiempo completo. · Abrir una vía de negociación con la parte social y con el Gobierno Vasco para dignificar los salarios del profesorado sustituto con dedicación parcial, para que se tenga en cuenta su trabajo en retribuciones y su proporcionalidad real.
Mejorar las retribuciones de los contratos de personal investigador en formación predoctoral.	<ul style="list-style-type: none"> · Acordar con la parte social el incremento de las actuales proporciones de los contratos de personal investigador predoctoral respecto al 100% del profesorado adjunto, en la dirección 70-70-80-80.
Mejora retributiva de los niveles 13, 14 y 15 del PTGAS	<ul style="list-style-type: none"> · Negociar con la parte social y con el Gobierno Vasco la mejora de las retribuciones de PTGAS de los niveles 13 y 14 y 15.
Promover, planificar y ejecutar adecuadamente las Ofertas Públicas de Empleo para los tres colectivos (Docentes, Investigadores y PTGAS).	<ul style="list-style-type: none"> · Ejecutar anualmente la OPE de Personal Docente e Investigador negociado con la parte social, y realizarla cada dos años en el caso de PTGAS, en ambos casos con el fin de estabilizar y promocionar el número máximo de puestos de trabajo que permite el marco normativo. · Definición del plan de formación, guías de servicios y acogida al nuevo personal docente, investigador y PTGAS. · Finalizar la resolución de las nuevas plazas docentes antes del inicio del curso para garantizar la correcta preparación de las clases.

RETO 5: Incrementar las posibilidades de promoción del PDI y PTGAS y responder a sus necesidades formativas e forma integral y organizada.

Objetivos	Acciones
Promoción del PDI adaptada a la realidad actual y en condiciones de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> · Suprimir el límite anual único de plazas de Cátedra y Profesorado completo en los Departamentos y acordar y establecer nuevas condiciones coyunturales para los Departamentos.
Impulsar la carrera profesional de todo el personal PTGAS.	<ul style="list-style-type: none"> · Adaptación y entrada en vigor de la carrera profesional de los empleados públicos regulada por el Gobierno Vasco a la universidad.
Diseño y puesta en marcha de planes integrales de formación para los tres colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> · • Diseñar una formación integral que, teniendo en cuenta las características particulares de los tres colectivos, haga frente a los trabajos actuales y a los retos de futuro, adaptándose a las características de los puestos y al momento de la trayectoria del personal.

RETO 6: Eliminar la brecha salarial de género y abrir nuevas vías para la conciliación.

Objetivos	Acciones
Ir reforzando la vía de las retribuciones generales, revisando el peso de los complementos individuales, equilibrando su peso en las retribuciones.	<ul style="list-style-type: none"> · Analizar junto con el Gobierno Vasco la posibilidad de incrementar el peso del salario base en el sistema retributivo del PDI.
Flexibilizar horarios y jornadas teniendo en cuenta las necesidades de cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> · Negociar con la representación sindical jornadas y horarios flexibles para atender las necesidades de cuidado manteniendo siempre la presencialidad necesaria. · Abrir vías cerradas por las actuales medidas de conciliación para las relaciones no familiares a través de la negociación sindical. · Analizar la necesidad y posibilidades de disponer de salas de lactancia.

RETO 7: Mejorar las retribuciones de todos los colectivos, especialmente de los de menor nivel y hacer efectiva la jubilación en condiciones dignas.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Abrir el camino para recuperar el poder adquisitivo perdido con el Gobierno Vasco: adquirir de forma inmediata la pérdida del 10% de los últimos años y más adelante el otro 10% perdido con los recortes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Abrir la vía para acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales incrementos salariales superiores al IPC para todos los trabajadores en los próximos tres años. · Acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales la actualización de las retribuciones de los complementos individuales del personal docente e investigador.
<p>Actualización y simplificación retributiva del personal docente e investigador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales la vía de actualización y mejora del decreto 41/2008 de retribuciones del PDI. · Reducir los requisitos de antigüedad para acceder a los tramos C de complementos individuales adicionales (a 1 y 3 años), recuperar la convocatoria perdida y anticipar los efectos económicos de todos los tramos al año de evaluación. · Simplificar la vía de la acumulación de los complementos individuales y reforzar el camino del salario base con la referencia a la función pública vasca.
<p>Realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo del personal PTGAS con efectos económicos inmediatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Actualizar las monografías de personal PTGAS y acordar con los agentes sociales el procedimiento de nueva valoración económica de los puestos de trabajo y acordar con el Gobierno Vasco la aportación necesaria para la materialización de las nuevas retribuciones correspondientes.
<p>Mantener, evaluar, adaptar y explorar nuevas vías acordadas por la vía de la negociación para facilitar la jubilación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Análisis de la aplicación y resultados de las convocatorias 2024 en la comisión de seguimiento. · Acordar medidas para corregir las lagunas y deficiencias identificadas. · Abrir la vía de negociación para la implantación de nuevas medidas (establecer reducciones de crédito asociadas a la edad, no jubilación, mejores compensaciones del permiso especial de brecha de género, ofrecer nuevas posibilidades de acumulación, flexibilizar la fecha de jubilación, ampliar la vía del permiso retribuido,...).

RETO 8: Ampliar el personal PTGAS y mejorar el ratio PTGAS/PDI universitario.

Objetivos	Acciones
Llegar de forma escalonada al ratio 1/1 PTGAS/PDI recomendado por la CRUE.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un análisis de situación para identificar dónde se encuentran los déficits más graves de PTGAS. · Buscar el consenso con el Gobierno Vasco y los representantes sociales para resolver el déficit de PTGAS. · Creación anual de 200 nuevos puestos de la plantilla de PTGAS.
Identificar y completar la plantilla de referencia del personal PTGAS	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un análisis de la situación del personal PTGAS, elaborar el documento de necesidades de personal e identificar y poner en marcha la futura plantilla de referencia en colaboración con el Gobierno Vasco.

RETO 9: Cumplir el objetivo de financiación del 1% del PIB que establece la LOSU para las universidades públicas para 2030.

Objetivos	Acciones
<p>Aumentar la aportación del Gobierno Vasco del 0,4% actual al 0,9% en 2030, haciendo un esfuerzo especial en los primeros años para cubrir las carencias más graves.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Completar la memoria integral de necesidades de financiación de la universidad en inversiones y mantenimiento de infraestructuras para mejora de la sostenibilidad, el aumento del personal PTGAS, cumplir las necesidades de plantilla de PDI y mejorar las retribuciones · Completar la memoria de necesidades de financiación e identificar las situaciones más graves, tanto de infraestructuras como de personal, para poder priorizar. · Acordar con el Gobierno Vasco un calendario para garantizar la financiación.

RETO 10: Aprovechar el potencial de la digitalización para aliviar la carga de los trámites burocráticos y hacer más eficiente la gestión.

Objetivos	Acciones
Elaboración del plan integral de digitalización.	<ul style="list-style-type: none"> · Identificar los ámbitos en los que la digitalización aportará beneficios para reducir la burocracia y revisar y corregir los trámites duplicados. · Establecer procedimientos digitales adecuados que alivien la carga de trabajo. · Analizar si los servicios que se subcontratan con empresas externas cubren las necesidades de los usuarios y de la UPV/EHU. · Digitalizar la información sobre el personal investigador y docente de la UPV/EHU para evitar volver a rellenarla manualmente en algunos procedimientos. · Tener en cuenta las necesidades de personal de la UPV/EHU y las aportaciones de profesionales expertos en digitalización de la UPV/EHU para la definición y puesta en marcha de procedimientos de digitalización. · Garantizar que todos los trabajadores disponemos de un ordenador adecuado para llevar a cabo nuestras tareas. · Estudiar las posibilidades de ofrecer un ordenador al estudiantado con capacidad económica limitada.
Poder realizar digitalmente todos los trámites administrativos para 2030.	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar la carta de funciones de los servicios administrativos, identificar los medios adecuados para su digitalización y definir los pasos para su puesta en marcha. · Proporcionar a tiempo la formación necesaria a todo el personal en sus horas de trabajo.

RETO 11: Corregir las carencias de transporte y servicios en los diferentes campus.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Mejorar el servicio de transporte entre y para los campus e impulsar la sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> · Adoptar medidas para consolidar el transporte público como principal forma de viajar a los campus: impulsar la gratuidad, mejorar las frecuencias, explorar nuevas líneas y potenciar la interconectividad entre campus y crear nuevas, recuperar el proyecto de tranvía a Leioa, sin excluir el metro, y estudiar otras alternativas. · Realizar los pasos necesarios para que los bidegorris y servicios públicos de bicicletas lleguen hasta los campus. · Planificar las posibilidades de colocar puntos de carga para coches eléctricos.
Disponer de un servicio de salud laboral en todos los campus.	<ul style="list-style-type: none"> · Analizar en colaboración con la Facultad de Medicina y Osakidetza cómo hacer atractiva la oferta de plazas del servicio de salud para conseguir los profesionales necesarios. · Recuperar el servicio de salud laboral en todos los campus.
Creación y potenciación de un servicio integral de atención psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> · Desplegar el servicio de atención psicosocial integral incorporando nuevas figuras profesionales y dotando de más recursos que permitan responder adecuadamente a las necesidades de atención psicosocial del estudiantado y del conjunto de la comunidad.
Tener servicio de comedor y deporte en todos los campus.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar las gestiones necesarias para la implantación de servicios deportivos y de comedor en todos los campus que faltan en la actualidad.
Impulsar las actividades culturales en todos los campus.	<ul style="list-style-type: none"> · Vicerrector de Coordinación, Cultura y Compromiso Social para implementar políticas y acciones culturales en los tres campus.

RETO 12: Garantizar un uso amplio y seguro de los centros.

Objetivos	Acciones
Mantener la universidad abierta todo el año para que pueda desarrollar sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> · Reestructurar la apertura de los centros desde el punto de vista del servicio público y la sostenibilidad para garantizar en todo momento el acceso del personal. · Flexibilizar y simplificar el procedimiento de acceso de los trabajadores a los centros en días festivos.
Asegurar la salud laboral y las condiciones de seguridad en los centros.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un estudio de todos los centros para asegurar unas condiciones térmicas de trabajo adecuadas y priorizar situaciones extremas, redefinir las normas de uso de las instalaciones (como las de calefacción) e incorporarlas al plan de reacondicionamiento de las instalaciones. · Para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas, definir un plan de mantenimiento a corto, medio y largo plazo que permita priorizar la reparación y/o mantenimiento de edificios e infraestructuras en situación precaria. · Reforzar el servicio de mantenimiento propio y reducir las subcontrataciones con empresas externas. · Garantizar que todos los laboratorios, simuladores y otras infraestructuras que se utilicen para la investigación y la docencia dispongan de las acreditaciones necesarias.

<p>Impulsar planes y acciones de sostenibilidad y eficiencia energética de centros y campus: centros y campus verdes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Posibilitar a los PTGAS solicitar la reubicación voluntaria entre campus para favorecer la conciliación y la sostenibilidad. · Realizar un estudio de sostenibilidad sobre cómo se pueden reducir las pérdidas de energía en lugar de cerrar la universidad. · Realizar el estudio correspondiente a la adecuada ventilación de los diferentes espacios y elaborar el plan de acondicionamiento de las instalaciones.
<p>Inventariar los estados de mantenimiento de las infraestructuras, priorizando la reparación de las infraestructuras y edificios deteriorados y la cobertura de las deficiencias de espacios e infraestructuras existentes en los centros educativos para ir resolviendo de forma progresiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Identificar oficinas y/o laboratorios con problemas graves. · Identificar las necesidades de enchufes en las aulas para garantizar que el estudiantado pueda cargar sus ordenadores y otros dispositivos electrónicos. · Determinar las necesidades de los laboratorios, como el agua caliente. · Analizar las necesidades de espacio de algunas facultades y proponer soluciones, entre ellas, las de los Campus de Álava y la Facultad de Derecho de Leioa.

Docencia

Cantera para el futuro



DOCENCIA: DIAGNÓSTICO

La docencia de calidad, la publicidad, la universalidad y la oferta docente en euskera son los principales emblemas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Como universidad pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco debe garantizar la calidad y el acceso universal a la formación, ha de disponer de una oferta amplia en todas las áreas de conocimiento y, en particular, ha de impulsar la oferta docente en euskera.

Docencia de calidad

Una de las bases de la UPV/EHU es la enseñanza de calidad, que requiere, entre otras cosas, el cuidado de la equidad, es decir, el derecho a la educación de todas las personas, por encima del género, la edad, el nivel económico, la sexualidad y el origen. Para ello, es necesario dar continuidad a algunos de los programas existentes y desarrollar nuevas vías que garanticen la salvaguarda de los derechos de todos los alumnos y alumnas.

De cara a la adaptación del Marco Europeo de la Educación Superior, en 2010 se puso en marcha el modelo educativo Aprendizaje Cooperativo y Dinámico (IKD), que supuso un hito en la mejora de la calidad de la enseñanza. Este modelo propio, cooperativo, multilingüe e inclusivo que orienta los procesos de enseñanza-aprendizaje de la UPV/EHU prioriza que el estudiantado sea dueño de su propio aprendizaje, así como que reciba una formación integral, flexible, permanente y adaptada a las necesidades de la sociedad. Desde entonces, la UPV/EHU ha puesto en marcha diversos programas institucionales con el fin de impulsar metodologías activas e innovadoras (Eragin, cursos FOPU...), apoyar a los equipos de innovación educativa (grupos básicos y avanzados), reforzar el desarrollo docente del profesorado, evaluar la labor docente y acreditar titulaciones y centros. También se han creado herramientas de gestión y materiales de apoyo y orientación.

En este sentido, se ha realizado una relectura y adaptación del modelo IKD para adaptarlo al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y a la Agenda 2030, mediante la construcción de la estrategia IKDi3 (Aprendizaje x Investigación x Sostenibilidad). La principal base de esta estrategia es el "Catálogo de competencias transversales de la UPV/EHU" y se han desarrollado programas para su difusión como Ocean i3, Campus Bizia Lab y grupos de profesorado estructurados IKD. A partir de ellos se ha querido impulsar la metodología de Aprendizaje Basado en la Investigación (Inquiry-based Learning y Research based Learning). Sin embargo, en este camino **se percibe la necesidad de formación del profesorado para el desarrollo del modelo IKD y de la estrategia IKDi3, así como la construcción de espacios y cauces para el ejercicio cooperativo de las tareas docentes.**

Pero para que la enseñanza universitaria pueda dar respuesta a los retos de la sociedad, es importante dar un paso más, **que el estudiantado pase de ser consumidor a ser prosumidor de los procesos de enseñanza y aprendizaje**, recibiendo una formación que promueva la respuesta a los retos sociales y científicos y garantice el desarrollo de las competencias tanto cognitivas como transversales de su área de conocimiento. Así pues, los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan a cabo en la UPV/EHU deben promover el desarrollo de competencias de pensamiento crítico entre el estudiantado para actuar con responsabilidad, tomar decisiones y colaborar interdisciplinariamente. Por otra parte, a partir de una sólida formación disciplinar, se debe potenciar una enseñanza basada en retos, problemas, investigación y/o servicio, con sólidas bases científicas y teóricas y basada en las evidencias científicas. **La universidad, además de la sede del conocimiento y la ciencia, debe ser un agente de transformación de la sociedad y de las vidas desde los procesos de enseñanza y aprendizaje: el aprendizaje en la universidad es una experiencia de vida única.**

Para poder lograr todo esto es necesario poner en marcha diferentes iniciativas y reflexiones:

- Promover la creación de redes de profesorado y la formación del profesorado entre iguales, favoreciendo la cooperación y la socialización de experiencias.
- Organizar programas de capacitación para el profesorado novel con el fin de aumentar la capacidad y el seguimiento de los programas actuales.
- Analizar las consecuencias del descenso demográfico y del aumento de la esperanza de vida, y considerar las metodologías activas como la oportunidad de crear contextos de enseñanza más adecuados para el desarrollo efectivo de las mismas, tomando como referencia las buenas prácticas de las universidades europeas y de otros países del mundo, pioneras en este tipo de metodologías.

El diseño y la aplicación efectiva de los sistemas de evaluación son las claves fundamentales de una enseñanza de calidad. La UPV/EHU lleva varios años aplicando las encuestas de opinión del estudiantado y el programa DOCENTIAZ. Las encuestas de opinión del estudiantado se diseñaron hace décadas y en general está asumido que deberían ajustarse al contexto actual. El programa DOCENTIAZ es más reciente, pero cuenta ya con un recorrido de una década y media desde que se puso en marcha la primera fase piloto. También en relación con este programa, existe una opinión generalizada de que necesita de ajustes fundamentales.

Por otro lado, el desarrollo de la tecnología nos plantea numerosos retos en el ámbito de la enseñanza. Para empezar, está claro que gran parte del uso de las lenguas que hacemos en la actualidad lo hacemos mediante herramientas tecnológicas. Sin embargo, es muy pequeño el porcentaje de los euskaldunes que tienen seleccionado el euskera como lengua preferente en las herramientas y aplicaciones que utiliza (teléfono, tablet, ordenador, eGela, navegadores, aplicaciones Google). **La oferta de interfaces en euskera por defecto en las aplicaciones de la UPV/EHU** facilitaría el uso de las mismas por parte de los euskaldunes, mientras que aquellos que no entiendan en euskera, podrían cambiar la lengua guiados por la necesidad de entender el idioma ofertado por defecto. También habría que difundir **recomendaciones para el uso en euskera de las herramientas elec-**

trónicas y de las aplicaciones que no pertenecen a la UPV/EHU. Además, en el día a día utilizamos herramientas lingüísticas muy variadas, como los correctores ortográficos y los traductores neuronales, y es conocido que su uso tiene muchos beneficios para la normalización del euskera, pero también algunos riesgos. Es necesario organizar y promover campañas o acciones formativas que fomenten las buenas prácticas en el uso de las herramientas lingüísticas entre el estudiantado y el profesorado y PTGAS. Las nuevas tecnologías lingüísticas generativas requieren especial atención, ya que en este momento es fundamental analizar y vigilar con atención cómo orientar el **desarrollo de la inteligencia artificial para que estudiantes y profesorado desarrollen competencias digitales.** Se considera, por tanto, necesario definir una línea política de inteligencia artificial de la UPV/EHU que favorezca el uso responsable de la IA y que satisfaga las aplicaciones y necesidades formativas en el ámbito docente.

Además de todo lo anterior, existe una gran necesidad de desarrollar **un nuevo programa informático integral para la gestión de la enseñanza.**

Una universidad para el estudiantado

Los estudiantes son los miembros más numerosos de la universidad y el centro principal de su actividad, por lo que deben ser **agentes activos en la gobernanza universitaria y en los procesos de garantía de la calidad de la enseñanza de aprendizaje.**

Es necesario **estrechar los lazos con el estudiantado de las etapas pre-universitarias** para mejorar su orientación, potenciando el programa Lau Haizetara y extendiéndolo del Campus de Bizkaia al de Álava y Gipuzkoa. Es importante **profundizar en los perfiles del estudiantado que realiza las pruebas de acceso a la universidad (EBAU) y del estudiantado que se matricula en nuestros grados:** modelos lingüísticos de primaria y secundaria, zona sociolingüística, origen, nivel socioeconómico, motivación y limitaciones para elegir una(s) determinada(s) lengua(s). La **monitorización** de todos esos parámetros es fundamental para la continua adaptación de la oferta universitaria a las características y necesidades de la sociedad. En la misma línea, es necesario crear lazos entre los estudios de grado y los de posgrado para que el estudiantado pueda ver su continuidad. La oferta de posgrado es amplia pero la información no llega claramente a los estudiantes y muchas veces se sienten desorientados.

También es fundamental ofrecer una **buena acogida a los estudiantes que llegan por primera vez a la universidad.** Para ello, el programa BAT debería ser reforzado en todas las facultades, garantizando, entre otras cosas, que el estudiantado participante reciba la formación e información necesaria para transmitir correctamente el conocimiento a sus compañeros y compañeras. En este sentido, se debería profundizar en la oferta de formación continua para el estudiantado y fomentar el desarrollo de *soft skill* o habilidades blandas dentro de las ofertas formativas de las titulaciones.

Los estudiantes son excelentes observadores para detectar actividades, dinámicas y prácticas invisibles para el profesorado, el personal de PTGAS y otros órganos de gobierno y dirección de la universidad. Por lo tanto, no sólo es necesario recoger la opinión que expresan en las encuestas de evaluación docente, es necesario también **desarrollar herramientas y diná-**

micas para la escucha de sus reflexiones, preocupaciones y quejas. De hecho, los alumnos y alumnas tienen información de primera mano sobre el grado de cumplimiento de lo especificado en las guías docentes, sobre las prácticas didácticas y lingüísticas del profesorado, así como sobre los valores promovidos por el profesorado.

Euskera y plurilingüismo

La UPV/EHU es imprescindible para dotar a la sociedad vasca de todo tipo de profesionales vascohablantes. Gracias a la política de contratación que se ha llevado a cabo en las últimas décadas, gran parte del profesorado tiene la capacidad de desarrollar la docencia y la investigación en euskera. Por ello, en la actualidad la UPV/EHU es la única universidad pública que ofrece la posibilidad de cursar cualquiera de sus grados y algunos posgrados en euskera en su totalidad. Además, los miembros de la comunidad académica vasca han tenido que desarrollar recursos lingüísticos (terminología y fraseología) para todas las áreas de especialidad, para poder impartir docencia y poder escribir en euskera trabajos académicos y artículos y libros de todo tipo. La UPV/EHU también ha desarrollado durante estas décadas una infraestructura para ayudar en este proceso: Asignaturas del Plan Director de Euskera, Servicio de Euskera, Instituto de Euskera. Todo ello hace atractiva a la UPV/EHU para los estudiantes de la CAPV, Navarra e Iparralde que quieran estudiar en euskera y, además, la convierte en estratégica para el desarrollo del Sistema Universitario Nacional Vasco. Es más, la enseñanza en euskera también se ha desarrollado manteniendo la enseñanza en castellano, y esta lengua cooficial de la CAPV atrae a la UPV/EHU también a la población autóctona que no quiere o no sabe euskera y a la población de otras comunidades del Estado y de América Latina.

En los últimos años se han incrementado la demanda de intensificar los esfuerzos de internacionalización, no solo en investigación, sino también en docencia y formación continua. Una consecuencia de ello ha sido la necesidad de diseñar planes para la incorporación de las lenguas no oficiales, especialmente el inglés, a los grados y posgrados. El objetivo final es atraer a estudiantes de otros países y ofrecer a nuestros estudiantes una cierta experiencia lingüística en la lengua inglesa que hoy en día es lingua franca para la comunicación académica. Los documentos que guían el proceso de integración del inglés en el sistema de enseñanza se han denominado "Plan de Plurilingüismo", pero las lenguas oficiales fundamentales de nuestra universidad (euskera y castellano) se han excluido de este plan, olvidando que el plurilingüismo engloba a todas las lenguas en juego. Es más, cuando se definen los objetivos de internacionalización, a menudo se olvida la gran implantación del castellano en nuestra universidad y, por ejemplo, la Red Latinoamericana de Posgrado (GSL) que se ha desarrollado durante 27 años.

La internacionalización también tiene otras caras que afectan a la calidad de la enseñanza de la UPV/EHU, como son las políticas de movilidad que fomentan la estancia del estudiantado y profesorado en otros países. No hay duda de que estas estancias son muy beneficiosas para el desarrollo del conocimiento y de las competencias comunicación académica, pero también tienen algunas consecuencias en la enseñanza local, entre otras cosas porque afectan al número de estudiantes de las asignaturas optativas que se imparten en las lenguas oficiales, así

como a la capacidad docente anual de los departamentos. Es necesario analizar cuidadosamente dichas consecuencias, de cara a que la movilidad contribuya a la calidad de la enseñanza sin perjudicar otros ámbitos. **La elaboración de un plan lingüístico que contemple todas las lenguas es fundamental.**

Otra de las caras de la internacionalización son los estudiantes que vienen a la UPV/EHU desde fuera de la CAPV. Existen varias iniciativas para hacer llegar el euskera y la cultura vasca a los estudiantes visitantes, entre otras, cursos gratuitos de euskera, así **como asignaturas de *Basque Language and Culture* que se imparten en varios grados y posgrados.** Sin embargo, los esfuerzos que se realizan en este ámbito requieren una mejor coordinación, sistematización y, tal vez, sistematización.

Oferta de estudios

Es importante destacar que la UPV/EHU es una universidad presencial y que gracias a esta presencialidad el estudiantado adquiere competencias complejas. Sin embargo, las decisiones que se tomen en el futuro en el ámbito de la enseñanza deben servir para adaptarse a los cambios demográficos y socioculturales que se están produciendo, teniendo en cuenta el desarrollo tecnológico y de la inteligencia artificial. En este sentido, aunque la importancia de la presencialidad es incuestionable, hay que reconocer que el desarrollo de la enseñanza online es escaso y que las nuevas formas de aprender, vivir y trabajar exigen redefinir la estrategia de la enseñanza online. Durante la pandemia, los profesores y profesoras de la UPV/EHU demostramos que somos capaces de ofrecer una enseñanza online de calidad y dominar las herramientas necesarias para ello. Se ve la necesidad de pensar si deberíamos abandonar las capacidades y aprendizajes logrados y, si fuera así, en cuál sería la alternativa pedagógica. Los perfiles del estudiantado de la UPV/EHU son muy variados, comenzando por los que vienen del bachillerato, continuando con los que trabajan y estudian a la vez y terminando con los que estudian en las Aulas de la Experiencia tras la jubilación. Por un lado, se trata de explotar las posibilidades que ofrece la enseñanza online para ampliar la oferta de posgrados. Por otro lado, para los estudiantes de las Aulas de la Experiencia puede ser muy interesante combinar la presencialidad y la modalidad online. De hecho, aunque la mayoría de los estudiantes valoran las posibilidades de socialización que les ofrece la presencialidad, el modelo online puede seguir conectando a personas con problemas puntuales o permanentes de movilidad. Por último, cabe destacar que la modalidad on-line también puede permitir ampliar la oferta en euskera.

En la UPV/EHU se han establecido, en gran medida, modelos de organización y desarrollo de la enseñanza procedentes de Europa y del marco estatal, en muchos casos a instancias de la normativa, pero, en otros casos, con el objetivo de competir con universidades del entorno. Entre otras cosas, se han puesto en marcha los dobles grados y los grados duales sin el debate en profundidad que requieren dichos procesos. En los dobles grados, en lugar de integrar dos grados, se suprimen todas o la mayoría de las asignaturas optativas y se tratan como si fueran dos grados independientes, de forma que los estudiantes han de elaborar dos TFG independientes. Es necesario analizar mejor los dobles grados e incluir las materias que trabajan la interdisciplinariedad, así como ofrecer al estudiantado la posibilidad de elaborar un único TFG que aúne las competencias de

los grados. Por otro lado, los grados duales se han relacionado con la empleabilidad, sin priorizar los beneficios que deben influir en la formación de los estudiantes. En ocasiones, esto hace que el estudiantado pierda tiempo y espacio para el desarrollo de las competencias que debe desarrollar en la propia universidad sin desarrollar a cambio competencias más beneficiosas para su formación. Los grados duales deberían desvincularse de la empleabilidad, ya que la rápida versatilidad del mercado laboral actual requiere, de cara a la empleabilidad a largo plazo, de las competencias básicas necesarias para adaptarse a los cambios, más que las competencias específicas de cada momento para un puesto de trabajo.

Los estudios estratégicos para la sociedad vasca, como los grados de salud y los de educación, deben ser analizados en profundidad, de cara a ofrecer a la sociedad un número suficiente de profesionales vascohablantes. Se deben analizar los límites internos y externos para conseguir un número suficiente de estudiantes y docentes, garantizando que los alumnos y alumnas de estos ámbitos obtengan una formación de calidad y unas competencias comunicativas adecuadas en euskera.

volver al índice

La movilidad del estudiantado y el aprendizaje permanente son ya una realidad, lo que implica un incremento de la demanda de estudios de posgrado y formación continua. Se pueden identificar cinco grandes grupos de estudiantes potenciales: a) estudiantes que han cursado estudios de grado en la UPV/EHU, b) estudiantes que han cursado estudios de grado en otras universidades, c) estudiantes de otros países, d) profesionales que quieren reforzar su perfil profesional, y e) personas que quieren acabar la etapa profesional y seguir estudiando. La universidad pública debe atender a estos cinco colectivos. Para ello es necesario un análisis permanente de las necesidades de formación en el contexto social, explorar nuevos formatos de oferta, atraer estudiantes extranjeros, canalizar recursos económicos y humanos y, en definitiva, diseñar una estrategia a medio y largo plazo que permita avanzar de manera planificada.

Bajo el paraguas "Estudios de Posgrado" se encuentra una amplia oferta formativa dirigida a diferentes perfiles de estudiantado con diferentes objetivos formativos, que en el marco del II Plan de Estudios de Posgrado 2023-2026 se estructura en tres ámbitos de actuación: másteres universitarios, programas de doctorado y formación a lo largo de la vida (másteres de formación continua, diplomas de especialización, diplomas de experto, cursos de formación continua y microcréditos). La oferta formativa es variada y variable, lo que en muchas ocasiones lleva a que el estudiantado se encuentre perdido a la hora de conocer y seleccionar una u otra formación. Por lo tanto, los estudiantes necesitan buena información y orientación. Además, la mayoría de los posgrados se imparten en la modalidad presencial y en castellano, y quienes deseen continuar su formación en euskera, modalidad virtual o inglés tienen unas opciones muy limitadas. Desde el punto de vista de las direcciones de los posgrados, la burocratización actual, la falta de flexibilidad y la escasez de recursos humanos destinados a colaborar en la gestión (PTGAS) son innegables. En cuanto a los Títulos Propios, hay que destacar que deben ser autofinanciados y que el 18% del presupuesto se transfiere a los servicios centrales de la universidad. Además, se exige un PTGAS que se comprometa con la gestión económica. Debido a estas condiciones, es muy difícil articular una oferta abierta, flexible y actualizada de posgrados de calidad. Por último, hay que reforzar la sección de formación de Doctorado, proporcionando una formación específica y transversal a los doctorandos y directores de tesis.

DOCENCIA: RETOS

1. Profundizar en la equidad, mejorando la calidad de la enseñanza y garantizando el derecho a la educación de todos.
2. Promover la incorporación del estudiantado como agente activo en la gobernanza universitaria y en los procesos de garantía de la calidad de la enseñanza-aprendizaje.
3. Tener en cuenta las lenguas oficiales y no oficiales en los planes de internacionalización y plurilingüismo, priorizando la oferta de calidad en euskera.
4. De cara a lograr el objetivo de la excelencia en la docencia, analizar el modelo educativo IKDi3 y su implantación, de cara a desarrollar un modelo que tenga en cuenta las situaciones de enseñanza y la diversidad del estudiantado.
5. Realizar un diseño y aplicación eficaz de los sistemas de evaluación para la mejora de la calidad de la enseñanza y facilitar el camino a la investigación.
6. Hacer frente a los retos que nos plantea el desarrollo tecnológico en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje.
7. Analizar los grados y posgrados ofertados de cara a mejorar la oferta docente.
8. Promover la formación a lo largo de toda la vida.
9. Reforzar la sección de formación del doctorado.

DOCENCIA: OBJETIVOS Y ACCIONES

RETO 1: Profundizar en la equidad, mejorando la calidad de la enseñanza y garantizando el derecho a la educación de todos.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Monitorizar las características y motivaciones del estudiantado que acude a la UPV/EHU de cara a identificar vías para avanzar en la equidad.	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar e implementar cuestionarios para la recogida de datos sobre el perfil del estudiantado que acude a la UPV/EHU: género, edad, nivel económico, origen, zona socio-lingüística, etc. · Elaborar e implementar cuestionarios para recoger las motivaciones, previsiones y obstáculos del estudiantado para matricularse en un grado y en un idioma determinado.
Realización de estudios para identificar y aportar soluciones a los obstáculos y dificultades del estudiantado para avanzar con éxito en su carrera académica.	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar e implementar cuestionarios para identificar las dificultades y obstáculos a los que se enfrenta el estudiantado a la hora de avanzar en su carrera académica. · Poner en marcha las iniciativas a nuestro alcance para ayudar a hacer desaparecer las dificultades y obstáculos que impiden a los estudiantes avanzar con éxito en su carrera académica. · Analizar detenidamente los calendarios que establecen los pasos que tienen que dar los estudiantes, para que el calendario no sea un obstáculo para avanzar. · Crear una ventanilla única para el estudiantado de los campus: promover un servicio de información, orientación y atención integral en los campus para hacer frente a las múltiples dificultades que puedan tener los estudiantes, incluyendo los programas actuales: discapacidad, violencia, problemas socio-familiares, problemas psicológicos, problemas económicos...

RETO 2: Promover la incorporación del estudiantado como agente activo en la gobernanza universitaria y en los procesos de garantía de la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Objetivos	Acciones
Estrechar lazos con el estudiantado de las etapas pre-universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la orientación dirigida a los estudiantes de las etapas anteriores a la universidad. • Fortalecer el programa Lau Haizetara y extenderlo a los Campus de Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.
Garantizar una información y orientación adecuada a los estudiantes potenciales de posgrado.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la integridad y actualización de la información contenida en la página web de la UPV/EHU. • Promover ferias y jornadas de posgrado organizadas por la UPV/EHU y agentes externos. • Promover encuentros entre estudiantes de máster y estudiantes de doctorado.
Recibir adecuadamente a los estudiantes que llegan por primera vez a la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir y consolidar el programa BAT en todas las facultades. • Ofrecer formación e información al estudiantado que participa en el programa, para la correcta transmisión del conocimiento a sus compañeros.
Desarrollar herramientas y dinámicas para escuchar las reflexiones, inquietudes y quejas del estudiantado.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer las ventanillas únicas de los Campus y Facultades/Escuelas. • Realizar sesiones anuales de escucha de facultad a facultad o escuela a estudiantado. • Fomentar la autonomía del estudiantado mediante la creación de espacios gestionados por ellos mismos y el fomento de las organizaciones del estudiantado de cara a reforzar la adhesión comunitaria y la identificación con la universidad. • Crear un portfolio de reconocimiento de la participación del estudiantado.

RETO 3: Tener en cuenta las lenguas oficiales y no oficiales en los planes de internacionalización y plurilingüismo, priorizando la oferta de calidad en euskera.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Seguir ampliando la oferta de enseñanza en euskera y apoyando el euskera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Dar pasos para igualar la oferta de asignaturas en euskera a las de castellano. De hecho, en estos momentos el estudiantado que se matricula en euskera son más de la mitad de todo el estudiantado, pero no todas las asignaturas troncales de los grados se imparten aún en euskera. · Garantizar el derecho a estudiar en euskera a todos los estudiantes que opten por dicha opción. · Poner en marcha una política lingüística robusta para la euskaldunización de los estudios deportivos, para que el euskera no solo esté presente solamente en las clases y se propague a la vida de todo el centro. El ámbito deportivo es fundamental para la euskaldunización del tiempo libre. · Dar los pasos necesarios para introducir el euskera en aquellos centros que no tengan una oferta en euskera o tengan una oferta reducida. · Planificar a corto plazo todas las asignaturas clínicas del Grado en Medicina en euskera. · Ofrecer la ayuda necesaria para la obtención de profesorado clínico que impartan docencia en euskera, entre otras cosas, ofreciendo materiales en euskera y/o un apoyo cercano y sólido para la elaboración de dichos materiales. · Facilitar recibir formación e impartir docencia en euskera a investigadores y profesionales con <i>venia docendi</i>. · Acordar estrategias para garantizar la oferta de asignaturas optativas en euskera. · Identificar las posibilidades de ampliar la oferta de posgrados en euskera, cuidando y priorizando la oferta en euskera. · Ofertar asignaturas en euskera también en las Aulas de la Experiencia. · Desarrollar planes y estrategias que favorezcan el desarrollo y consolidación del euskera académico, partiendo de la infraestructura existente y promoviendo sinergias entre los diferentes actores implicados: estudiantado y profesorado euskaldun, red de profesorado de las asignaturas del Plan Director de Euskera (EPG) desplegada en todos los centros, infraestructura tecnológica y metodológica desarrollada dentro del programa Terminologia Sareak Ehunduz (TSE), Servicio de Euskera etc.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar un Plan Terminológico sólido, que, partiendo de la descripción y la investigación, tenga como objetivo la armonización y la socialización de la terminología académica. • Velar por que las competencias lingüístico-comunicativas en euskera del PDI sean las adecuadas, y diseñar estrategias para compensar cualquier tipo de carencias: recursos de apoyo, talleres formativos, cursos etc. • Reconocer el gran esfuerzo que realiza el profesorado euskaldun para hacer posible una enseñanza de calidad en euskera: materiales en euskera, trabajo terminológico, participación en programas de formación, dirección de trabajos académicos en euskera... • Llevar a un primer plano la responsabilidad de los departamentos en el cuidado de la docencia en euskera (guías y materiales, terminología, fraseología...) y reconocer los esfuerzos que se realizan en los departamentos en el ámbito de la calidad lingüística de dichos documentos. • Convertir a la Universidad en referente para la sociedad vasca en el proceso de revitalización del euskera, fomentando la colaboración con otros agentes y transmitiendo y transfiriendo al conjunto de la sociedad la contribución fundamental de la UPV/EHU a dicho proceso.
<p>Cuidar que las políticas de internacionalización no entorpezcan las políticas de normalización del euskera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las consecuencias derivadas de las políticas de internacionalización en los grupos en euskera (número de estudiantes en asignaturas optativas, viabilidad de los optativas en euskera, pérdida de prestigio del euskera...) para definir un plan lingüístico integral. • Dejar de lado la mirada anual a corto plazo para la autorización de grupos y asignaturas optativas en diferentes idiomas y realizar una planificación a medio plazo para la organización de los grupos, priorizando la protección de los grupos en euskera. • Definir y socializar entre el profesorado y el estudiantado las buenas prácticas en la gestión de las lenguas oficiales y no oficiales en el contexto académico plurilingüe y, en particular, en los procesos de enseñanza-aprendizaje. • Vincular la actividad y aportaciones de la Cátedra UNESCO de Patrimonio Lingüístico Mundial con las políticas de internacionalización y el desarrollo del euskera académico. • Estructurar y potenciar adecuadamente los recursos existentes (clases de euskera, asignaturas BLC...) para transmitir el conocimiento del euskera y la cultura vasca a los estudiantes procedentes de fuera de la CAPV. • Dar solución a los problemas de acceso a los grados en euskera del estudiantado de Iparralde, que son evaluados en el sistema francés.

<p>Poner en valor la aportación del castellano en las políticas de internacionalización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · En las políticas de internacionalización tener en cuenta la gran implantación que tiene el castellano en la UPV/EHU. · Valorar el activo que supone el castellano para el objetivo de atraer estudiantes de dentro y fuera del Estado que no sepan euskera. · Poner en valor la Red Latinoamericana de Posgrado, desarrollada durante años, y tenerla en cuenta en las políticas de internacionalización.
<p>Revisar la oferta formativa en inglés a la luz del objetivo de atraer estudiantes de otros países.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Analizar la oferta de asignaturas en inglés en los grados a la luz de la planificación lingüística que tiene en cuenta todos los idiomas. · Aumentar la oferta de inglés en los posgrados para atraer estudiantes extranjeros.

RETO 4: De cara a lograr el objetivo de la excelencia en la docencia, analizar el modelo educativo IKDi3 y su implantación, de cara a desarrollar un modelo que tenga en cuenta las situaciones de enseñanza y la diversidad del estudiantado.

Objetivos	Acciones
<p>Analizar el modelo educativo IKDi3 para evaluar su adecuación a las características de la UPV/EHU (euskaldun y pública).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que para cada asignatura existe una única guía de referencia para el estudiantado, adaptada y consensuada. • Desarrollar un modelo que tenga en cuenta la competencia lingüística, comunicativa y plurilingüe, definiendo buenas prácticas y programas de formación para el profesorado. • Ofrecer apoyo y recursos a los usuarios para el cuidado de la calidad de los textos orales y escritos y la aplicación de técnicas de <i>translanguaging</i>. • Garantizar la difusión e implantación generalizada del modelo educativo entre el profesorado y propiciar diferentes vías de formación para la aplicación de metodologías activas y evaluación continua y formativa en condiciones adecuadas. • Trabajar y cuidar los vínculos entre investigación y docencia. • Encontrar vías para aumentar el número de créditos reconocidos por la corrección del Practicum y por la corrección de trabajos académicos (TFG, TFM, TD), ya que se calcula muy por debajo el número de horas a dedicar a los mismos, así como el esfuerzo docente. • Aplicar en el Plan JARDUN en el mismo año el reconocimiento por la dirección de trabajos académicos que se hace. • Tener en cuenta las peculiaridades del profesorado requerido por algunas áreas, entre ellas, el profesorado clínico y la acreditación de navegación requerida al profesorado de náutica. • Reconocer adecuadamente el trabajo que se realiza en ferias y otras iniciativas de difusión. • Promover y ofrecer formación para la integración de los objetivos de Desarrollo Sostenible y la perspectiva ecosocial en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

<p>Adaptar el modelo educativo a las situaciones docentes y a las particularidades del estudiantado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Tener en cuenta en el modelo educativo el número y el tipo de estudiantes de los grupos, de cara a ofrecer recursos para hacer frente a las diferentes situaciones docentes. · Reducir las ratios de estudiantado/profesorado y adaptarlas mejor a las modalidades docentes. · Facilitar las metodologías activas y los recursos necesarios para llevar a cabo la evaluación continua formativa. · Completar y poner en marcha el plan director del profesorado. · Reconocer la importancia de las tutorías para adaptar el modelo educativo a las particularidades del estudiantado y definir buenas prácticas de cara al objetivo de no dejar a nadie atrás. · Analizar las deficiencias y nuevas necesidades de las infraestructuras de enseñanza y definir un plan de respuesta. · Estudiar las peculiaridades de las titulaciones, y en especial aquellas que, además de las exigencias universitarias, han de cumplir los requisitos de las entidades externas, con el fin de dar garantía del cumplimiento de dichos requisitos.
<p>Profundizar en la oferta de formación y desarrollo de recursos para los docentes noveles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Profundizar y ampliar los programas de formación sobre la docencia que se han venido realizando hasta ahora para profesorado novel. · Profundizar en los recursos educativos para el profesorado novel.
<p>Mejorar el reconocimiento de la labor docente y hacer frente a los desequilibrios en el reparto del trabajo docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Reducir los desequilibrios en el número de estudiantes por grupos y adecuar el número de estudiantes de prácticas de laboratorios, de forma que la actuación del profesorado sea más equilibrada en las distintas áreas de conocimiento, centros, departamentos y secciones.

RETO 5: Realizar un diseño y aplicación eficaz de los sistemas de evaluación para la mejora de la calidad de la enseñanza y facilitar el camino a la investigación.

Objetivos	Acciones
<p>Actualizar y adecuar las encuestas de opinión del estudiantado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar la formulación general de las encuestas de opinión del estudiantado a las condiciones actuales de enseñanza-aprendizaje. • Incluir en las encuestas preguntas sobre la calidad lingüística del input recibido del profesorado. • Incluir preguntas sobre la gestión del multilingüismo en las encuestas de opinión del estudiantado. • Incluir preguntas sobre el uso de las tutorías en las encuestas. • Tener en cuenta el número de estudiantes en las encuestas de opinión del estudiantado. • Ampliar las encuestas de opinión del estudiantado a las asignaturas prácticas. • Adaptar las encuestas de opinión del estudiantado a las Aulas de las Experiencias. • Adecuar las encuestas de opinión del estudiantado a los de posgrados.
<p>Repensar y adaptar el programa DOCENTIAZ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el programa DOCENTIAZ e incluir áreas con escasa presencia: uso y diversidad de las lenguas, uso de tutorías, tutorización de trabajos académicos, número de estudiantes... • Evaluar el tiempo y el esfuerzo que dedica el profesorado y, en especial, al profesorado novel a las exigencias de las encuestas del estudiantado y a la participación en el programa DOCENTIAZ, para que los procesos de evaluación no dificulten el desempeño de sus funciones principales. • Aumentar la flexibilidad para evaluar la formación recibida y impartida en el programa DOCENTIAZ, teniendo en cuenta que la formación que necesitan o pueden impartir los docentes e investigadores para mejorar la calidad de la enseñanza es muy variada y puede estar fuertemente condicionada por las áreas de especialidad. Así mismo, se debe valorar la relación existente entre la investigación que realiza el profesorado y su actividad docente.

RETO 6: Hacer frente a los retos que nos plantea el desarrollo tecnológico en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Reconocer la importancia de las herramientas tecnológicas en el uso cotidiano de las lenguas y elaborar estrategias para la explotación de sus potencialidades.	<ul style="list-style-type: none"> · Configurar el euskera como lengua por defecto en las aplicaciones informáticas de la universidad. · Ofertar píldoras formativas para el profesorado y PTGAS, para que elijan como lengua priorizada el euskera en las herramientas y aplicaciones tecnológicas que utilizan.
Diseñar programas de formación dirigidos al PDI, al estudiantado y a PTGAS para que tomen conciencia de los beneficios y riesgos de las tecnologías lingüísticas como los traductores neuronales.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer formación sobre buenas prácticas en el uso de tecnologías lingüísticas como traductores neuronales y correctores ortográficos. · Analizar las deficiencias de las tecnologías lingüísticas para el uso en textos académicos, y transmitir los resultados de dicho análisis a los agentes implicados en su mejora y adaptación.
Atender las diferentes necesidades y situaciones de uso de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje del profesorado.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer al profesorado una formación que responda a las diferentes necesidades de uso de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje y que se adapte a la situación de cada docente. · Establecer las condiciones para el desarrollo de un nuevo programa informático integral de gestión docente.
Desarrollar iniciativas que conecten el desarrollo de la inteligencia artificial con el desarrollo de las competencias digitales del estudiantado.	<ul style="list-style-type: none"> · Definir criterios sobre el uso responsable y efectivo de la Inteligencia Artificial en todos los procesos de enseñanza-aprendizaje a nivel universitario a través de la reflexión colectiva. · Ofrecer formación y herramientas para la utilización de la Inteligencia Artificial por parte del profesorado en los procesos de enseñanza-aprendizaje. · Adquirir las licencias de Inteligencia Artificial necesarias para la formación y el uso del estudiantado, profesorado y PTGAS de la UPV/EHU. · Desarrollar herramientas propias de inteligencia artificial para su utilización ética y legal por parte del profesorado, estudiantado y PTGAS. · Analizar en profundidad cómo afecta la inteligencia artificial a las formas de evaluación y ofrecer formación para hacer posible la adaptación.

RETO 7: Analizar los grados y posgrados ofertados de cara a mejorar la oferta docente.

Objetivos	Acciones
<p>Revisar los planes de grados y posgrados, especialmente los dobles grados y grados duales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Revisar la normativa de grado en cuanto a su nivel de cumplimiento y necesidad de adaptación a la situación actual. · Flexibilizar los procedimientos de adaptación a grados y posgrados y de mejora basada en la evaluación de experiencias. · Revisar los grados teniendo en cuenta la información de los empleadores, y dotar al profesorado de habilidades blandas (<i>soft skills</i>) y recursos para el desarrollo de las competencias transversales. · Adaptación de los dobles grados para conseguir la interdisciplinariedad: materias optativas (docentes) para trabajar la interdisciplinariedad, TFG único pero interdisciplinar, etc. · Potenciar la oferta del Máster de Enseñanza para dar respuesta a la demanda de matrícula existente. · Promover cursos abiertos (OCW, MOOC, etc.). · Evaluar el II Plan Estratégico de Estudios de Posgrado 2023-26, y provechar dicha evaluación para identificar necesidades formativas en el contexto social, anticipar nuevos formatos de oferta y reforzar el apoyo de PTGAS. · Promover el liderazgo de la UPV/EHU en los cursos de rehabilitación y posgrado que se imparten a profesionales de la salud (Osakidetza, empresas, acreditación...), así como en la formación orientada al MIR. · Revisar las tasas de posgrado, ya que son excesivas para muchos estudiantes y en la mayoría de los casos dichos posgrados son imprescindibles en términos de empleabilidad. · Revisar los requisitos para poder ofertar títulos propios, de cara a poder ampliar la oferta.

<p>Analizar las posibilidades de la enseñanza online, manteniendo la primacía de la enseñanza presencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · A pesar de que la UPV/EHU prioriza la enseñanza presencial, es necesario también utilizar la enseñanza online para llegar a estudiantes con diferentes peculiaridades. · Desarrollar y explotar las posibilidades que nos ofrece la enseñanza online para ampliar la oferta de posgrados. · Mejorar la calidad de las plataformas online que se utilizan en la actualidad como soporte de la enseñanza presencial (eGela, eGelapi, etc.) y mejorar la calidad de los recursos que se ofrecen en ellas. · Tener en cuenta la opinión del profesorado que utiliza las plataformas eGela y eGelapi a la hora de realizar cambios, y dar a conocer a los usuarios de forma detallada los cambios realizados.
<p>Fortalecer de la Red Latinoamericana de Posgrado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Atraer a estudiantes internacionales a nuestra oferta de posgrado. · Desarrollar propuestas de máster adaptadas a las necesidades formativas de las universidades de las Redes Latinoamericanas de Posgrado. · Fomentar las relaciones de investigación con universidades latinoamericanas.
<p>Crear Centros de Aprendizaje de Excelencia, desarrollando las iniciativas de la mano del Gobierno Vasco, Ikerbasque y Euskampus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Crear en cada campus un Centro de Aprendizaje de Excelencia, de carácter interdisciplinar y de nuevas disciplinas. · Crear un Centro de Aprendizaje de Excelencia para el área de Humanidades y Ciencias Sociales.

RETO 8: Promover la formación a lo largo de toda la vida.

Objetivos	Acciones
Incrementar la oferta formativa para los usuarios de las Aulas de la Experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar la oferta formativa para los usuarios de las Aulas de la Experiencia: más asignaturas y actividades, oferta en euskera...
Promover la formación continua (micro-credenciales...).	<ul style="list-style-type: none"> · Facilitar la recualificación de alta especialización a través de microcréditos para profesionales con titulación universitaria y conocimientos previos. · Posibilitar la reorientación laboral mediante microcredenciales de acceso a la nueva actividad profesional. · Facilitar el acceso a la universidad mediante microcredenciales. · Posibilitar la inclusión de la población vulnerable a través de microcréditos.

RETO 9: Reforzar la sección de formación de la Escuela de Doctorado.

Objetivos	Acciones
Ofrecer formación transversal a los estudiantes de doctorado.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer a los estudiantes de doctorado una formación transversal transferible al entorno socioeconómico.
Ofrecer formación específica a los estudiantes de doctorado.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer a los estudiantes de doctorado formación específica que les permita acceder a los empleos más cualificados.
Ofrecer formación para los Directores y Directoras de Tesis.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer formación específica a los directores y directoras de tesis para que la formación que reciben los doctorandos sea excelente.

Investigación

Recursos adecuados, hacia el conocimiento y la innovación



INVESTIGACIÓN: DIAGNÓSTICO

A raíz de ciertas decisiones adoptadas por el Gobierno Vasco, se corre el riesgo de alejar la investigación de alto nivel de la Universidad pública. De hecho, ha creado estructuras propias muy útiles para fomentar la investigación (CICs en el Departamento de Industria, BERCs en el Departamento de Educación e IIS en el Departamento de Salud) y para la gestión de investigadores (Ikerbasque), pero no se refuerza al mismo nivel la investigación de alto nivel y en todos los ámbitos que se realiza en la Universidad pública. Dentro de esta estrategia del Gobierno Vasco, la Universidad pública a menudo se ve al servicio del tejido empresarial, sobre todo, como si su función principal fuera la de formar a los profesionales que las empresas necesitan y aportarles el conocimiento necesario para incrementar su competitividad.

La cuestión es que nuestra Universidad no puede limitarse a eso, por un lado, porque nuestra Universidad entiende la formación de forma integral, donde la investigación es imprescindible para la generación de buenos profesionales y, por otro, porque nuestra universidad reconoce la necesidad de ubicar su labor investigadora en un ámbito más amplio, para poder estar al servicio de la sociedad. En este sentido, al igual que tenemos que firmar acuerdos con todo tipo de empresas y transferir conocimiento en condiciones favorables para las empresas, también debemos responder a las necesidades de la sociedad en otros muchos ámbitos, teniendo en cuenta un tejido social complejo y diverso.

El principal problema es que no contamos con las condiciones adecuadas para llevar a cabo esta tarea. Por ejemplo, según el ranking de universidades del mundo realizado en 2024 por la revista Times Higher Education (THE), aunque la calidad de la investigación en la Universidad del País Vasco es muy buena (65.8/100), la valoración de los recursos disponibles para la investigación es muy mala y no llega al aprobado (23.9/100). Esta valoración pone de manifiesto que la calidad e impacto de la investigación que se lleva a cabo en nuestra universidad aumentaría si mejoraran las condiciones de realización de la investigación en la misma. Según los últimos datos, en nuestra universidad hay 372 grupos de investigación y 5974 investigadoras e investigadores. Por lo tanto, es imprescindible que la gestión y coordinación de la investigación sea eficaz para que se lleve a cabo una investigación internacional de alto nivel.

En el sistema de investigación que se realiza actualmente en la UPV/EHU destacamos nueve carencias:

1- Falta de financiación. Esto repercute directamente en los recursos destinados a la investigación, en la calidad de la investigación y en el bienestar de las investigadoras y los investigadores. De hecho, uno de los problemas más graves a los que se enfrentan el personal investigador en la actualidad es el tiempo dedicado a la gestión administrativa y económica de la investigación. Los servicios SGIKER, que han llegado a ser el referente de la UPV/EHU, han obtenido en los últimos años importantes inversiones en infraestructura, ya que esta estructura ofrece servicios para diversos agentes tanto internos como externos. En SGIKER actualmente trabajan alrededor de 40 PTGAS, así como entre 5 y 6 investigadores contratados, pero la prestación efectiva del servicio requiere de más recursos humanos. De hecho, la situación de algunos de los servicios existentes en SGIKER es muy grave. Como ejemplo destacaremos lo sucedido este año en el animalario de Bizkaia. Algo similar ocurre con la Dirección de Gestión de la Investigación, cuyos recursos humanos son insuficientes e inadecuados para una satisfactoria gestión de los grupos, proyectos y contratos de personal investigador.

2- Coordinación y planificación escasas. Los recursos y espacios destinados a la investigación no se gestionan adecuadamente. La centralización y coordinación entre los grupos de investigación existentes en la universidad permitiría un uso mucho más eficiente de los recursos. Para ello, es imprescindible que el Rectorado conozca las necesidades y que toda la comunidad universitaria conozca las líneas de investigación de los grupos que se dedican a la investigación, lo que ayudaría a promover colaboraciones entre distintas disciplinas. Por lo tanto, debemos seguir actualizando, completando y poniendo a disposición la información pública de los grupos de investigación y proyectos. Por otro lado, las decisiones que afectan a la actividad de las investigadoras e investigadores no se acuerdan con las propias personas implicadas. Por ejemplo, recientemente se ha decidido no realizar las convocatorias PIF más que dos veces al año, así como la nueva organización del personal de PTGAS de investigación, sin tener en cuenta los problemas que estas decisiones pueden ocasionar en la organización interna de los grupos de investigación o el criterio del PTGAS.

3- Necesidad de potenciar la interdisciplinariedad. Las relaciones entre investigadoras e investigadores de diferentes facultades de la universidad son vagas o insignificantes. Con el fin de crear grupos de investigación más competitivos y diversos, se debería facilitar la relación entre personal investigador de distintas facultades, reuniendo disciplinas de diferentes ciencias para crear proyectos más ricos y, de paso, cohesionar la comunidad de profesoras/es, investigadoras/es y estudiantes universitarios. Por ejemplo, de cara al proceso de revitalización del euskera, y en especial al desarrollo de los registros académicos, es necesario fomentar la interdisciplinariedad entre las ciencias del lenguaje, de tal manera que los conocimientos que se desarrollan en la lingüística teórica y en las tecnologías de la lengua contribuyan a responder a los retos relacionados con la normalización del euskera a través de la lingüística aplicada.

4- Falta de formación y reconocimiento del personal investigador. Las personas que acaban de entrar en la investigación no tienen una formación integral sobre investigación y, por tanto, a medida que avanza su trayectoria científica, tienen dificultades para desarrollar y consolidar su carrera y liderazgo científico. Paralelamente, aunque en la UPV/EHU las etapas de la actividad académica están bien definidas, las de la actividad investigadora no están tan claramente definidas, lo que genera preocupación entre el personal dedicado fundamentalmente a la investigación. Por último, las condiciones de trabajo no son atractivas, sobre todo en las primeras etapas de la carrera, en las que priman la precariedad y las retribuciones no totalmente dignas. Esto hace que ya existan dificultades para la captación de talento en muchas áreas. Esta situación se agrava si tenemos en cuenta que estas etapas de la investigación, incluido el doctorado, son necesarias también para la formación del personal docente. Por lo tanto, para trabajar la cantera es imprescindible mejorar las condiciones laborales de las investigadoras e investigadores.

5- Investigación y género. Todavía nos queda trabajo por hacer. A pesar de la mejoría de la situación en los últimos años, en la investigación que actualmente se lleva a cabo en la UPV/EHU todavía existe una brecha de género importante, sobre todo en algunas áreas de investigación. Con el objetivo de plantear algún dato, llama la atención que aproximadamente el 50% del PDI existente en la UPV/EHU son mujeres y, sin embargo, en el año 2023 solo el 36% de las directoras de tesis son mujeres. Otro dato que evidencia la brecha de género es la distribución de los sexenios. Según el informe de igualdad de la UPV/EHU, el porcentaje de mujeres con uno o dos sexenios en la UPV/EHU se sitúa en torno al 50%, pero el porcentaje de mujeres con más de tres sexenios disminuye a medida que aumenta el número de sexenios. Por último, otro indicador de la brecha de género es el número de docentes con categoría de profesorado pleno, cátedra o emeritazgo. De hecho, el número de mujeres en estas figuras es del 18,92%, 27,35% y 17,86%, respectivamente. Estos datos ponen de manifiesto que todavía las mujeres que trabajan en la UPV/EHU se encuentran con un techo de cristal, que es especialmente grave en algunos ámbitos. Es más, la investigación que se lleva a cabo no siempre tiene en cuenta la igualdad de género, ni en los criterios de las convocatorias de investigación, ni en las funciones de investigación. Y es que no se fomenta la investigación que tenga como objetivo la igualdad, ni siquiera la investigación sobre los obstáculos que a los que se enfrenta.

6- Criterios anticuados de evaluación de la investigación. Los indicadores que se utilizan actualmente para evaluar la investigación están obsoletos y están basados en el impacto bibliométrico en general. Los indicadores que se manejan actualmente no tienen en cuenta la incidencia o el impacto de un trabajo de investigación en el beneficio público. Por otro lado, aunque Unibasq puede ser una institución imprescindible para contar con un sistema propio de evaluación de la investigación, en la actualidad sus competencias y áreas de influencia se encuentran limitadas en el marco de la Ley de Universidades Españolas. Estos límites impiden contar con nuestra propia agencia de evaluación.

7- Se desconocen los trabajos de investigación universitarios y su impacto en la sociedad.

La investigación universitaria responde a la demanda social de generar conocimiento. Sin embargo, los resultados científico-técnicos obtenidos no se conocen suficientemente. Ni la sociedad, ni las y los estudiantes, saben que el profesorado de la universidad investiga. Tal y como se especifica con mayor detalle en el eje "Compromiso Social", para hacer frente a esta incapacidad es necesario reafirmar el deber de realizar transferencia y divulgación y transformar la forma de llevarla a cabo.

8- Necesidad de incrementar la responsabilidad social de la investigación. Al objetivo genérico y plural de generar conocimiento al que se refiere el eje anterior, hay que añadir la necesidad de que el trabajo de investigación esté también al servicio de la sociedad. Es decir, en la línea que se analiza en el eje de "Compromiso Social", se requiere una investigación orientada a responder más y mejor a las necesidades de la sociedad.

9- Necesidad de intensificar la investigación internacional. Los grupos de investigación tienen poca ayuda para la internacionalización de su investigación. A pesar de que al final del proyecto hay una ayuda administrativa para la rendición de cuentas, en la fase de solicitud no hay ayuda, y en lugar de tener un recurso propio, se subcontrata. Esto supone, además de la pérdida de recursos, la falta de motivación del personal de investigación para solicitar este tipo de proyectos de investigación. Esto reduce las actividades de investigación y transferencia internacional y dificulta la visibilidad internacional de la universidad.

INVESTIGACIÓN: RETOS

1. Incrementar los recursos económicos, tecnológicos y personales destinados a la investigación en la UPV/EHU.
2. Potenciar la Dirección de gestión de la investigación.
3. Garantizar las infraestructuras de investigación (edificios, laboratorios y otras estructuras) y su mantenimiento.
4. Mejorar la coordinación de los equipos y recursos de investigación.
5. Apoyar a las doctorandas y los doctorandos inscritos en la UPV/EHU.
6. Definir y dar a conocer la trayectoria investigadora de la UPV/EHU.
7. Promover líneas de contratación de intensificación en investigación "Tenure track" y ofrecer oportunidades de estabilización y promoción.
8. Eliminar la brecha de género existente en la investigación.
9. Actualizar los criterios de evaluación de la investigación.
10. Dar una mayor difusión al trabajo de investigación que realiza nuestra Universidad y a su impacto social y ser más eficientes ante las cuestiones y retos que se plantean en la sociedad de nuestro entorno.
11. Potenciar la investigación internacional e impulsar la internacionalización en la trayectoria investigadora.

INVESTIGACIÓN: OBJETIVOS Y ACCIONES

RETO 1: Incrementar los recursos económicos, tecnológicos y personales destinados a la investigación en la UPV/EHU.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Potenciar al mismo nivel que el resto de estructuras propias existentes en la CAPV la investigación realizada en la UPV/EHU en todas las áreas, con el fin de dar debido cumplimiento al III Plan de Investigación y Transferencia (2024-2027).	<ul style="list-style-type: none"> · Acordar con el Gobierno Vasco vías de financiación en concordancia con la capacidad investigadora de nuestra Universidad.
Asignar personal administrativo a los equipos de investigación, con el fin de que éstos puedan dedicarse a las tareas específicas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Ampliar las plazas de PTGAS contratando personal que lleve a cabo la gestión administrativa de proyectos de investigación. · Integrar personal gestor administrativo en los Grupos de Investigación Consolidados. · Generar oportunidades de mantenimiento de personal dedicado principalmente a la investigación en grupos de investigación de todas las áreas, para garantizar la continuidad de las líneas de investigación.
Disponer de los medios digitales adecuados para la gestión de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Adaptar las herramientas digitales de gestión al personal investigador y destinarlas a aligerar la burocracia, con el fin de facilitar la planificación técnica y económica (por ejemplo, desarrollando la herramienta de registro y verificación de tickets a través del móvil).
Disponer de una plantilla adaptada a las necesidades de cada servicio SGIKER.	<ul style="list-style-type: none"> · Incrementar las plazas de personal técnico que trabajan en SGIKER.

RETO 2: Potenciar la Dirección de Gestión de la Investigación.

Objetivos	Acciones
Disponer de la capacidad de gestión adecuada de equipos de investigación, propuestas, proyectos y contratos.	<ul style="list-style-type: none">· Incrementar y especializar las plazas de personal técnico que trabaja en la dirección.· Analizar de forma dialogada la organización del PTGAS para garantizar un equipo de trabajo eficaz.
Desarrollar una política de contratación transparente, equitativa y consensuada entre todos los agentes en materia de investigación.	<ul style="list-style-type: none">· Garantizar que todos los requisitos y criterios de todas las convocatorias y opciones de financiación o contratación sean públicos y accesibles, para que todos los investigadores, las investigadoras y grupos de investigación tengan las mismas oportunidades.

RETO 3: Garantizar las infraestructuras de investigación (edificios, laboratorios y otras estructuras) y su mantenimiento.

Objetivos	Acciones
Mantener en condiciones de trabajo las infraestructuras y espacios de todos los centros.	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener recursos específicos en el programa de financiación ordinario. · Facilitar la coordinación de las oportunidades de distintas convocatorias de obtención de recursos.
Asegurar que todo el equipamiento de los laboratorios reciba periódicamente revisión/ mantenimiento preventivo.	<ul style="list-style-type: none"> · En los casos en los que no sea posible para el servicio de mantenimiento de la UPV/EHU (por pérdida de garantía o necesidad de un grado especial de especialización), recuperar contratos de mantenimiento preventivo con los proveedores del equipamiento.

RETO 4: Mejorar la coordinación de los equipos y recursos de investigación.

Objetivos	Acciones
Incrementar el conocimiento y la colaboración interdisciplinar entre los equipos de investigación para conseguir investigaciones sólidas.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer información pública, actualizada y accesible sobre grupos y proyectos de investigación. · Crear foros de encuentro entre los grupos de investigación y ampliar las convocatorias que valoren la colaboración entre ellos. · Organizar jornadas para que las/los doctorandas/os puedan dar a conocer y compartir su investigación.
Mejorar el aprovechamiento de los edificios y recursos destinados a la investigación, gestionándolos en función de las necesidades de los grupos de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Coordinar la gestión de los edificios y recursos destinados a la investigación con el Vicerrectorado de Investigación. · Analizar la situación de los edificios y recursos destinados a la investigación y resolver los problemas existentes. · Impulsar las comisiones de investigación de los centros. · Reflexionar sobre el uso y potencialidad de los recursos de investigación de los centros. · Creación de protocolos de gestión de espacios de investigación y publicación de la relación de infraestructuras / recursos de los diferentes grupos de trabajo para fomentar la colaboración. · Estudiar la posibilidad de crear un servicio/almacén de compras en grandes cantidades de forma centralizada.
Canalizar la gestión administrativa propia de los Institutos de Investigación propios de la UPV/EHU.	<ul style="list-style-type: none"> · Dotar a los institutos de investigación (ILCLI, GEZKI, HE-GOA,...) de personal compartido para la gestión administrativa.
Mejorar la coordinación para fortalecer y facilitar las relaciones con el Sistema Vasco de Investigación Sanitaria (BIOEF).	<ul style="list-style-type: none"> · Renovación del convenio marco con BIOEF para apoyar la investigación de la UPV/EHU en colaboración con el Sistema Sanitario. · Consensuar con el Consejero de Ciencia, Universidades e Innovación del Gobierno Vasco, y el Consejero de Salud, los instrumentos de fomento de las necesidades de investigación en biomedicina que tenemos desde una perspectiva local.
Aumentar la coordinación y colaboración con BERC.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar una evaluación de la colaboración con los BERC hasta la fecha, a fin de identificar puntos fuertes y débiles.

RETO 5: Apoyar a las doctorandas y los doctorandos inscritos en la UPV/EHU.

Objetivos	Acciones
Dar acceso a la carrera académica a todas las personas matriculadas en programas de doctorado.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer formación específica a investigadoras e investigadores noveles que se incorporen al mundo de la investigación. · Permitir el uso de todos los recursos de la biblioteca. · Facilitar a doctorandos y doctorandas de la UPV/EHU recursos tanto para publicaciones como para participar en congresos.
Promover programas de doctorado en cotutela (Bordeaux...).	<ul style="list-style-type: none"> · Aprobar formalmente que las tesis doctorales que se realizan en cotutela fuera del Estado tengan mención internacional. · Renovación de los convenios para un único procedimiento de defensa aprobado por las universidades participantes en los programas de doctorado en cotutela.

RETO 6: Definir y dar a conocer la trayectoria investigadora de la UPV/EHU.

Objetivos	Acciones
Reforzar la plantilla de quienes se dedican principalmente a la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar el número de plazas de personal investigador en formación, especialmente en aquellas áreas de conocimiento en las que haya déficit.
Tener diferentes perfiles de personal investigador a nivel universitario.	<ul style="list-style-type: none"> · Al igual que en la carrera académica, definir los perfiles de la carrera investigadora.
Ampliar las posibilidades de participación en proyectos de investigación a personal investigador con diferentes tipos de contratos.	<ul style="list-style-type: none"> · Acercar la actividad del personal investigador al estudiantado para dar a conocer su investigación y trayectoria investigadora. · Reforzar la formación del personal investigador de los centros Goren Ikaskuntza/Ikerkuntza que puedan desarrollar tanto el máster como la investigación de doctorado y posdoctorados.

RETO 7: Promover líneas de contratación de intensificación en investigación “Tenure track” y ofrecer oportunidades de estabilización y promoción.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Poder ofrecer contratos estables a nuevos doctores que hayan realizado estancias internacionales y a nuevas/os doctoras/es procedentes de programas de excelencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Apoyar, de acuerdo con el Gobierno Vasco, la línea de contratación del personal investigador prevista en la Ley del Sistema Universitario Vasco. · Creación de más plazas de personal investigador doctor permanente.
<p>Promoción de personal con contrato permanente tipo Investigador Doctor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Creación de un número anual de plazas de profesor de investigación. · Definir un plan especial de plazas que se ofertarán durante los tres primeros años para paliar la acumulación generada.

RETO 8: Eliminar la brecha de género existente en la investigación.

Objetivos	Acciones
Que al menos el 50% de las investigadoras principales de los grupos de investigación en todas las áreas de investigación sean mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer normas para fomentar la presencia de mujeres como investigadoras principales en las convocatorias.
Que al menos el 50% de las directoras de tesis sean mujeres en todas las áreas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Adoptar medidas para fomentar la presencia de mujeres directoras en las convocatorias de becas.
Aumentar el porcentaje de mujeres en los niveles académicos superiores (profesorado pleno y catedrá).	<ul style="list-style-type: none"> · Ponderar ser mujer en los criterios para las plazas de profesorado pleno y cátedras, especialmente en aquellas áreas donde la presencia de las mujeres es muy baja.
Aumentar el número de mujeres matriculadas en estudios de STEM y en líneas de investigación STEM.	<ul style="list-style-type: none"> · Crear un programa entre la UPV/EHU y la enseñanza secundaria para dar a conocer los estudios de STEM y fomentar el interés de las mujeres estudiantes.
Adecuar las acciones para reducir la brecha de género.	<ul style="list-style-type: none"> · Promover y poner en valor las investigaciones sobre la desigualdad de género.

RETO 9: Actualizar los criterios de evaluación de la investigación.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Crear un nuevo sistema de evaluación de la investigación que tenga en cuenta el impacto público y el género de las investigaciones próximas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Reflexionar y debatir de forma participativa sobre cómo evaluar la investigación en la UPV/EHU y asumir el liderazgo para marcar el camino en los foros que se definen a nivel estatal. · Involucrarse en iniciativas como DORA.
<p>Implementar herramientas disponibles para actualizar la evaluación de la investigación, como Unibasq.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Reforzar la colaboración con Unibasq para incrementar y reforzar sus competencias en la línea que abre la LOSU.

RETO 10: Dar una mayor difusión al trabajo de investigación que realiza nuestra Universidad y a su impacto social y ser más eficientes ante las cuestiones y retos que se plantean en la sociedad de nuestro entorno.

Objetivos	Acciones
Incrementar la socialización de la investigación y subrayar su impacto positivo en el territorio.	<ul style="list-style-type: none"> · Definir una estrategia de divulgación a la ciudadanía y a los diferentes agentes, identificando y planificando las actividades: en los medios de comunicación, en las jornadas con la ciudadanía, en la educación obligatoria, etc. · Proporcionar formación en comunicación a grupos de investigación, para colaborar en tareas de divulgación o para integrarse en diferentes estructuras. · Asignar a cada grupo de investigación una persona de referencia en el gabinete de comunicación, aumentar la divulgación y hacerlo de forma coordinada y profesional. · Crear un decálogo para una buena comunicación científica con los medios de comunicación vascos. · Creación del Canal de Divulgación de la UPV/EHU para la edición y difusión permanente y sistematizada de vídeos divulgativos de grupos de investigación.
Acercar el mundo de la investigación al estudiantado de grado y máster.	<ul style="list-style-type: none"> · Promover actividades para dar a conocer la actividad investigadora entre investigadores y estudiantes universitarios. · Ofrecer formaciones específicas para estudiantes de grado y máster para dar a conocer de manera integral el mundo de la investigación. · Impulsar la participación del estudiantado en los foros que se crearán para compartir la investigación.
Lograr que nuestros trabajos de investigación sean de ayuda para promover el desarrollo sostenible de nuestro entorno y dar soluciones a sus problemas.	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar una investigación cercana que responda a los retos y necesidades del entorno. · Impulsar la investigación en todos y cada uno de los ámbitos para hacer frente a los retos emergentes y estratégicos del País Vasco, estableciendo programas específicos para garantizar el abordaje de estos temas (convocatorias específicas para proyectos de investigación y tesis doctorales).

RETO 11: Potenciar la investigación internacional e impulsar la internacionalización en la trayectoria investigadora.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Captación de financiación internacional y liderazgo de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> · Potenciar el liderazgo de investigadoras e investigadores, atraer y/o establecer colaboraciones con personas con experiencia.
Aumentar el número de propuestas internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> · Disponer de recursos propios para mejorar la oferta internacional. Incrementar los recursos humanos (número de PTGAS) y crear un proceso semiautomatizado para la gestión de solicitudes y seguimientos.
Incrementar el número de publicaciones científicas de alto impacto.	<ul style="list-style-type: none"> · Garantizar colaboraciones con grupos de investigación internacionales para poder participar en más convocatorias competitivas y obtener más resultados de alto impacto científico.
Aumentar el impacto científico de nuestras publicaciones de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> · Poner a disposición de los repositorios públicos internacionales las investigaciones publicadas por la UPV/EHU.

Compromiso social y cultura

Abierta al mundo, Universidad de y para el País Vasco

COMPROMISO SOCIAL Y CULTURA: DIAGNÓSTICO

Los valores de nuestra universidad

La UPV/EHU es una institución al servicio de la sociedad vasca y que atenderá sus necesidades. El papel fundamental de la universidad pública es incrementar el conocimiento científico y difundir los conocimientos de las diferentes áreas. Este papel de la universidad es muy valioso pero muy difícil de medir en parámetros de beneficio social y económico. La UPV/EHU, como institución académica de referencia de la sociedad vasca, debe recoger, encarnar y priorizar en su seno los siguientes valores: la búsqueda permanente de la verdad, la transmisión del conocimiento, la difusión de la cultura, la valorización del euskera, el desarrollo del pensamiento racional y crítico, la metodología de la ciencia, la recuperación del patrimonio, la transparencia, la perspectiva de género, el diálogo y el respeto entre diferentes y la responsabilidad de generar ciudadanas y ciudadanos activos, creativos, que interioricen el conocimiento y el deseo de saber. La difusión de estos valores en la sociedad también es uno de sus principales objetivos.

Contexto global

El contexto global ha impuesto en las últimas décadas una determinada dirección: la racionalidad neoliberal transforma las universidades de forma profunda. En el pasado, la comunidad académica gozaba de más autonomía y decisión, funcionaba independiente de la lógica productivista y de los intereses políticos como un espacio abierto, público, razonable y libre. Las universidades, en general, están perdiendo su carácter cívico de ilustración y adquiriendo un carácter productivista que mira al rendimiento a corto plazo, como si fuera un producto más que puede ser objeto de conocimiento científico privatizado, comercializado y politizado. Las universidades del mundo se han puesto en competencia, cada una de cara a su rentabilidad. Asimismo, se han constituido ambiciosas expectativas de conocimiento científico que pueden dar solución a cualquier problema o cuestión, simplificando la naturaleza sistémica de los problemas y la propia ciencia.

En este contexto, la UPV/EHU necesita una estrategia para cumplir con su compromiso social y preservar sus valores.

Eman ta zabal zazu

Con Euskal Herria como referencia, la universidad debe saber sistematizar el conocimiento científico que enseña, investiga, produce y difunde y coordinarlo con las diferentes instituciones y agentes del país, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de cada momento y de cada lugar.

Si queremos que la UPV/EHU siga extendiendo su aportación ciudadana, epistémica, democrática y cívica a la sociedad vasca, debemos seguir apoyándola y fortaleciéndola. Debemos proteger y reforzar el vínculo de la universidad con el pueblo, su función social y ciudadana y su carácter autónomo, así como la determinación e implicación de la comunidad académica.

La estrategia de la UPV/EHU que consensuamos entre todos para superar las tendencias actuales deberá integrar cinco ejes:

Compromiso público

Para superar las crisis y los complejos retos que nos depara el siglo XXI (cambio climático, inteligencia artificial o nuevas pandemias), no basta la "Universidad del País Vasco". Entre todos tenemos que construir la **Universidad para Euskal Herria**.

La universidad pública debe aportar **conocimientos que contribuyan a la gobernanza pública**. La transferencia de conocimiento debe arraigar en el territorio, integrarse en las estrategias que en él se desarrollan y, con el objetivo de mejorar el bienestar de la ciudadanía vasca, impulsar la innovación inclusiva, la justicia social y la sostenibilidad.

Debemos añadir una **perspectiva a medio y largo plazo** al desarrollo y transferencia del conocimiento. En el enfoque clásico de investigación y transferencia, se promueve que la universidad traslade conocimiento a la empresa y al tejido productivo, y que desde la universidad surjan iniciativas empresariales y empresas. Aunque esto puede dar soluciones a corto plazo, a medio y sin largo plazo, se queda muy corto para afrontar el reto tecnológico, social y medioambiental actual. La investigación, y en consecuencia la transferencia, innovación y desarrollo, requiere la previsión de nuevas necesidades y el fortalecimiento de las capacidades de atención para garantizar el beneficio y el desarrollo de la sociedad.

Queremos poner todos los recursos de la UPV/EHU al servicio de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas** para lograr la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad en la dirección de la agenda global, de cara a convertir el futuro de Euskal Herria en un ejemplo. La UPV/EHU está dando sus primeros pasos para medir el impacto social que tiene en la actualidad, pero es necesario aclarar qué es el impacto social. Pensando en Euskal Herria, hablamos de las diferentes formas de transformación que la producción de conocimiento provoca en nuestro propio territorio en beneficio de nuestra sociedad. Incluso cuando el impacto social es internacional, los primeros pasos al menos deberíamos darlos en nuestro propio territorio.

Crecimiento social

Para hacer frente a las necesidades de cualquier sociedad se necesita, además de otras condiciones, un sistema económico potente. **El desarrollo económico está relacionado actualmente con las inversiones en conocimiento e investigación.** Por lo tanto, la universidad está situada en un lugar ideal para generar las aportaciones que la economía necesita, apoyando la transferencia de conocimiento desarrollada por sus laboratorios y equipos de investigación. Por eso, como universidad pública, debemos saber poner al servicio de la sociedad el desarrollo económico que supone el conocimiento. Esta transferencia se puede realizar, entre otras cosas, organizando colaboraciones con empresas, sacando provecho del conocimiento generado o respondiendo a las necesidades de conocimiento de agentes públicos y privados. Además, la transferencia puede ser un instrumento adecuado si se basa en valores y se hace en beneficio de la sociedad y del territorio.

Teniendo en cuenta todas las áreas de conocimiento en las que se investiga en la universidad, la transferencia que actualmente realiza la UPV/EHU **podría ser mucho más amplia y eficaz** si se hiciera un reconocimiento de actividad, como se hace en las universidades pioneras en esta materia. Es necesario realizar un análisis exhaustivo de la transferencia que actualmente realiza la UPV/EHU, con el fin de identificar correctamente las nuevas medidas y multiplicar significativamente la transferencia en beneficio de la sociedad y del territorio.

Trabajo colectivo

Queremos que todas estas capacidades para cuidar, crear, difundir y aplicar el conocimiento científico se ensamblen, coordinen y liberen sobre cuestiones concretas como tarea de la universidad pública. Para acercar la gobernanza territorial y el sistema de conocimiento, la universidad pública debe **abrir y preservar espacios de cooperación y colaboración basados en valores.** La nueva universidad debe mirar más allá de los límites de la ciencia y la tecnología que, siendo imprescindibles, no son suficientes para impulsar la innovación o para difundir el conocimiento a la sociedad. La universidad debe aterrizar en retos territoriales.

La transferencia de conocimiento es multidireccional. Cada disciplina puede tener a su manera un gran impacto fuera de las paredes de la universidad. Analizando este potencial, nuestra universidad debe crear herramientas y alianzas para poder multiplicar las aportaciones a la comunidad. La idea obsoleta de que una élite académica hace llegar el conocimiento a la sociedad en un único sentido está obsoleta. Entendemos la transferencia de conocimiento como un proceso multidireccional, que se produce entre la universidad y diversos agentes, intercambiando conocimientos, capacidades e inteligencias para representar y proponer conjuntamente posibles soluciones en torno a cuestiones complejas. Tenemos que conseguir la la universidad para Euskal Herria.

La universidad pública ensambla el sistema de conocimiento de un territorio. En los últimos 40 años el territorio vasco ha desarrollado enormes capacidades de conocimiento. La

universidad pública debe ensamblar a todos los agentes del sistema de conocimiento del territorio. Proponemos la colaboración entre los agentes del sistema de conocimiento del territorio (investigadores, ciudadanos afectados, instituciones, medios de comunicación o empresas) para comprender mejor cada cuestión compleja y proponer posibles líneas de acción, analizando las relaciones de colaboración con las instituciones públicas y privadas. En este sentido, en los retos fundamentales para el desarrollo del País Vasco (Objetivos de Desarrollo Sostenible, educación, salud generalista, euskera y cultura vasca, igualdad, obsolescencia de la sociedad, etc.), se deben impulsar las colaboraciones entre la universidad y los agentes sociales.

Difusión de la cultura científica

La UPV/EHU debe profundizar en el camino de la **divulgación científica**, organizando conferencias públicas, talleres, exposiciones y debates que muestren su investigación y experiencia. Debe ser promotora del discurso intelectual y del conocimiento reflexivo, al tiempo que debe adquirir la condición de agente o promotor del debate social para la generación de conocimiento a nivel social.

La UPV/EHU, en la misma línea de los últimos años, **debe seguir difundiendo la cultura científica y socializando los valores académicos**. Para reforzar la cultura científica hay que prestar más atención no sólo a los resultados, sino también a la ciencia real, para mantener moderadas las expectativas de la sociedad respecto a la ciencia. Cultivar una cultura científica que no caiga en el elitismo intelectual o en el cientifismo debe servir también para cultivar valores fundamentales acordes con el conocimiento científico, como la criticidad, la temporalidad del conocimiento, la conciencia de lo que no sabemos, el valor del trabajo cooperativo, la internacionalización, el carácter práctico del conocimiento o la importancia de la evidencia.

Proponemos entender la "**transferencia de conocimiento**" de la UPV/EHU de una manera diferente, desde una visión de país más plural e integrada, que recoja la complejidad de las cuestiones, que genere una economía social más amplia, sostenible y global, que permita también la innovación empresarial, y que aproveche la fuerza transformadora de la ciencia y la tecnología, así como la inteligencia artificial. Es decir, queremos crear "un laboratorio de retos de futuro... un espacio de investigación libre... un taller de ciudadanos libres, lo más libre posible de la carga de la burocracia".

Euskera y la cultura vasca

La UPV/EHU es una universidad pública cuyos estatutos establecen como uno de sus compromisos fundamentales el **impulso del euskera y la cultura vasca**. En concreto, desde la entrada en vigor de la Ley de Normalización del Uso del Euskera en la CAPV en 1982, uno de los compromisos o responsabilidades más fundamentales y específicas de la UPV/EHU **es dotar a la sociedad de todo tipo de profesionales euskaldunes** y, más concretamente, ofre-

cer a la sociedad profesionales con las más altas competencias comunicativas en euskera. En cualquier sociedad lo que se espera de los titulados superiores es la competencia para el uso correcto y adecuado de la lengua, pero el desarrollo de estas competencias lingüísticas no es sólo una tarea individual del estudiantado-profesorado, sino que es también una tarea comunitaria, entre otras cosas porque el euskera es **una lengua minorizada** y debe desarrollar recursos lingüísticos (léxico, expresiones, estilos, etc.) para todos los ámbitos de uso que se vayan ganando.

La universidad tiene el compromiso de desarrollar, describir, investigar y difundir recursos lingüísticos especializados (léxico y fraseología académica y terminología) **entre los miembros de la universidad y, en general, trasladarlos a otros agentes de la sociedad**, como instituciones de normalización del euskera, traductores, correctores e investigadores que desarrollan tecnologías lingüísticas. También tiene la responsabilidad de ayudar a que las normas del euskara estándar formal se vayan implantando en los usos de los miembros de la universidad.

El hecho de que el euskera sea una lengua minorizada también implica que **los profesionales euskaldunes que son formados por la universidad tengan conciencia lingüística de ser agentes activos en la normalización del euskera** y también es responsabilidad de la universidad que el estudiantado y profesorado desarrollen dicha conciencia lingüística. Desde el punto de vista de los derechos de la ciudadanía, la UPV/EHU debería garantizar el derecho a estudiar en euskera al estudiantado que elija esta opción, al menos, en los estudios de grado pero, a ser posible, también en los posgrados y Aulas de Experiencia.

La transferencia de conocimiento es también la aportación científica que Euskal Herria puede hacer al mundo, tanto como sujeto de conocimiento o productor de conocimiento científico, pero sobre todo, o especialmente, en aquellos ámbitos que atañen a temas vascos. Debemos destacar que la UPV/EHU es la **única universidad del mundo que imparte varios grados de nivel universitario en euskera**, como Matemáticas, Filosofía, Antropología, Física, Química, Informática, Historia, Sociología, Pedagogía o Arquitectura. Esta exclusividad, sin embargo, no tiene por qué conllevar la condición de receptor de conocimientos unidireccionales o de traductor pasivo de conocimiento. Es necesario fomentar las relaciones de transferencia multidireccional porque también **el euskera es una aportación de conocimiento al mundo**.

COMPROMISO SOCIAL Y CULTURA: RETOS

1. Reforzar el papel de la UPV/EHU en el desarrollo sociocultural y la gobernanza del País Vasco.
2. Seguir abriendo vías para la transferencia de conocimiento técnico al territorio y para reforzar el liderazgo de la UPV/EHU con el fin de mejorar el desarrollo socioeconómico y la competitividad.
3. Abrir espacios de cooperación y trabajo conjunto basados en retos territoriales y valores.
4. Reforzar la divulgación científica y contribuir a la socialización de la cultura académica.
5. Desempeñar responsablemente las funciones fundamentales de la UPV/EHU en la revitalización del euskara y en el desarrollo de la cultura vasca.
6. Establecer las bases para el desarrollo y difusión de políticas y acciones culturales, en condiciones adecuadas, con el protagonismo que le corresponde, junto con la docencia y la investigación, para el desarrollo de la tercera misión universitaria: la cultura.
7. Desarrollar instrumentos que potencien la contribución de cada área de conocimiento a la sociedad para constituirnos en una universidad que contribuya a la gobernanza pública y promueva el bienestar.
8. Promover los principios de igualdad e inclusividad desde todas las áreas de conocimiento.
9. Promover la internacionalización.

COMPROMISO SOCIAL Y CULTURA: OBJETIVOS Y ACCIONES

RETO 1: Reforzar el papel de la UPV/EHU en el desarrollo sociocultural y la gobernanza del País Vasco.

Objetivos	Acciones
Relacionar la investigación desarrollada en todas las ramas del conocimiento con los retos de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> · Identificar los principales retos a los que se enfrenta nuestra sociedad. · Utilizar el conocimiento de la UPV/EHU sobre la sostenibilidad y la crisis social como uno de los principales retos de la sociedad y diseñar una hoja de ruta interna para convertirla en referente. · Identificar las necesidades de nuestros territorios y ciudades, ofreciendo a las instituciones correspondientes proyectos, propuestas, etc., para las políticas públicas locales.
Fomentar la cultura de la innovación.	<ul style="list-style-type: none"> · Financiar proyectos de innovación. · Reforzar la colaboración con Innobasque. · Incrementar el número de grupos que trabajan en innovación educativa a nivel internacional. · Desarrollar y ampliar las aulas universitarias/sociales para entender y practicar la colaboración y transferencia en un sentido más amplio.

RETO 2: Seguir abriendo vías para la transferencia de conocimiento técnico al territorio y para reforzar el liderazgo de la UPV/EHU con el fin de mejorar el desarrollo socioeconómico y la competitividad.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Acercar el conocimiento y las capacidades científico-tecnológicas de la UPV/EHU al tejido socioeconómico en todas las ramas del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> · Impulsar y facilitar las colaboraciones UPV/EHU-Empresa. · Apoyar a los grupos de investigación en la comercialización de la oferta tecnológica para incrementar los contratos con empresas y el licenciamiento de patentes.
Garantizar una amplia oferta de áreas de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> · Crear alianzas con los agentes socioeconómicos en todas las áreas del conocimiento. · Reforzar el parque tecnológico de la UPV/EHU en base al diagnóstico de debilidades y fortalezas.
Colaborar con las empresas locales, especialmente pymes, en la prestación de servicios de formación, asesoramiento y apoyo que fomenten la innovación y el desarrollo económico sostenible en la comarca.	<ul style="list-style-type: none"> · Impulsar proyectos de investigación local y colaborativa. · Diseñar la estrategia con las ventajas fiscales necesarias para que los ciudadanos, empresas o instituciones puedan apoyar económicamente proyectos científicos específicos. · Favorecer la orientación de la oferta de posgrado hacia áreas de alto interés económico.
Impulsar el desarrollo de competencias transversales relacionadas con la empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> · Crear una cultura emprendedora en toda la comunidad universitaria. · Apoyar a las empresas surgidas de la UPV/EHU y colaborar en la creación de nuevas empresas. · Consolidar una feria de empleo en la UPV/EHU. · Digitalizar completamente la unidad de prácticas de la UPV/EHU.
Realizar una autoevaluación y actualización permanentes y aplicar la cultura científica a los proyectos de transferencia.	<ul style="list-style-type: none"> · Evaluar periódicamente la eficacia de las iniciativas de transferencia de conocimientos e ir adaptando las estrategias de transferencia en la evolución de las necesidades.

RETO 3: Abrir espacios de cooperación y trabajo conjunto basados en retos territoriales y valores.

Objetivos	Acciones
Identificar los agentes académicos, sociales y económicos que comparten los valores de la UPV/EHU y establecer cauces de colaboración con los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> · Rubricar alianzas estratégicas con agentes científicos y culturales del ámbito vasco. · Diseñar marcos e instrumentos para establecer colaboraciones a largo plazo con centros de investigación, instituciones, empresas y otros agentes sociales. · Contribuir a la creación de materiales didácticos para todos los niveles educativos. · Mantener y reforzar las relaciones doctorales con la UPPA. · Continuar con la consolidación y desarrollo del campus de excelencia transfronterizo Euskampus a partir del análisis de las posibilidades de ampliar la colaboración con UPNA, UPPA y UBM.
Evaluar y difundir el impacto de la UPV/EHU en el entorno.	<ul style="list-style-type: none"> · Incrementar la presencia del personal de la UPV/EHU en los medios de comunicación. · Realizar encuentros periódicos con agentes sociales y medios de comunicación. · Utilizar la Oficina de Comunicación para comunicar a la sociedad el impacto de la UPV/EHU en el entorno.
Fomentar los programas de voluntariado.	<ul style="list-style-type: none"> · Participar coordinadamente en redes de voluntariado con universidades nacionales e internacionales. · Difundir información sobre las acciones y programas de voluntariado de la universidad para impulsar la participación del profesorado y del estudiantado en las iniciativas. · Considerar las acciones de voluntariado del profesorado con grupos de alumnos y alumnas como una actividad docente regular y facilitar las condiciones para que el personal de la UPV/EHU se desplace como experto en situaciones de emergencia como catástrofes, facilitando, entre otras cosas, la tramitación rápida de permisos.

RETO 4: Reforzar la divulgación científica y contribuir a la socialización de la cultura académica.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Incrementar y reconocer la divulgación.	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer a los grupos de investigación herramientas y formación para hacer frente a sus necesidades de comunicación. Reconocer la labor divulgativa del personal docente e investigador de la UPV/EHU en plataformas como The Conversation. Reconocer la labor divulgativa del personal docente e investigador de la UPV/EHU en los medios de comunicación y plataformas de Euskal Herria.
Mejorar la coordinación con los agentes territoriales que difunden conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar las alianzas estratégicas con los medios de comunicación vascos para la divulgación en todas las áreas de conocimiento, dando continuidad a la participación del profesorado de la UPV/EHU y formando a los miembros de la universidad que realizan labores divulgativas. Reforzar la colaboración con las revistas vascas para fomentar la divulgación científica en euskera. Proponer como referencia de la UPV/EHU el nuevo decálogo de divulgación científica elaborado por Elhuyar. Seguir reforzando la colaboración con la Asociación de Wikilaris.
Fortalecer la UPV-EHUGune como espacio referencial de debate y deliberación de asuntos para Euskal Herria.	<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar EHUGune para fortalecer las relaciones con los agentes sociales y culturales de Euskal Herria. Aprovechar la UPV/EHU para organizar en los tres campus una serie de conferencias y seminarios sobre cuestiones que puedan interesar a la sociedad vasca.
Dar un giro estratégico a los Cursos de Verano.	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar que se publiquen las charlas de los Cursos de Verano, sobre todo las que puedan interesar a un público más amplio. Reforzar los cursos de euskera y los de historia, literatura, arte, cultura y pensamiento vasco. Estrechar lazos con el Servicio Editorial de la UPV/EHU para que todos los contenidos de los Cursos de Verano se publiquen no sólo en formato vídeo, sino también en forma de libro.

<p>Activar las Cátedras</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Asignar a la UPV/EHU un presupuesto anual para el funcionamiento de las Cátedras. · Canalizar íntegramente la financiación externa que obtienen los Cátedras para su funcionamiento · Seguir reforzando la colaboración entre las Cátedras y los Cursos de Verano, facilitando a las Cátedras la organización de cursos de verano.
<p>Estabilizar, reforzar y ampliar el campus de verano EGOKiTU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Trabajar con profesionales de metodologías pedagógicas y lúdicas en la definición de la oferta. · Coordinarse con los cursos de Jakin-Mina de JAKIUNDE.
<p>Contribuir a la protección y difusión de una cultura científica propia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Retomar el máster propio "Cultura Científica". · Seguir apoyando y potenciando iniciativas de divulgación científica, multiplicando los recursos personales y profesionalizados. · Fomentar el uso de las redes sociales corporativas y desarrollar un sitio web atractivo. · Reforzar las revistas de divulgación científica de la UPV/EHU y el Servicio de Publicaciones y colaborar con otras revistas de divulgación científica en euskera. · Reforzar las convocatorias de "difusión exterior" de los campus.
<p>Abrir las infraestructuras universitarias y poner el conocimiento al alcance de la sociedad vasca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Poner a disposición del estudiantado libros, recursos y herramientas de orientación de las Bibliotecas de la UPV/EHU. · Fomentar los servicios públicos y el comercio en los campus: cafeterías, comercios... · Posibilitar el uso de espacios físicos al estudiantado.

<p>Promocionar la vida social y cultural de los campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un mapeo de actividades deportivas y culturales con la participación del estudiantado para adecuar la oferta a las preferencias y necesidades del Estudiantado · Establecer franjas no lectivas en los horarios académicos, planificar las actividades culturales en esas horas y facilitar la participación del estudiantado y profesorado (extender a otras facultades el modelo ya puesto en marcha en la ZTF/FCT) · Impulsar marcos estables de colaboración con las entidades del entorno para ofrecer una oferta deportiva de calidad y atractiva a un precio adecuado. · Incrementar las sinergias con los agentes culturales del entorno y con las instituciones públicas y privadas para fomentar las actividades culturales. · Rubricar convenios con agentes culturales para que la universidad se convierta en un espacio básico de difusión y acercamiento a los jóvenes (EHAZE Euskal Herriko Antzerki Elkartea, Euskal Herriko Musikarien Elkartea, Game Erauntsia Videojoko Euskal Komunitatea, etc.) · Impulsar vías de comunicación con el estudiantado (por ejemplo, el Ágora Digital) para el diseño conjunto de políticas culturales y deportivas. · Crear Becas de Cultura para Estudiantes y subvencionar la creación de actividades culturales en colaboración entre estudiantes de diferentes disciplinas. Estos grupos de estudiantes, además de la subvención, ofrecen un acompañamiento liderado por profesionales de cada disciplina. Por último, se organizará la Semana de la Cultura junto con actos en el exterior para mostrar los trabajos creados. · Crear una Comisión de Cultura en cada campus, que agrupe a todos los colectivos y desarrolle las líneas generales de programación cultural para el posterior desarrollo de las culturas de la UPV/EHU. · Promocionar el Coro y la Orquesta Sinfónica de la UPV/EHU. · Impulsar actividades especiales como la carrera mixta, Zuatza Abentur, regata académica, Zabalki, Tipi-tapa. · Difundir y dar a conocer la cultura que se crea en la UPV/EHU. · Impulsar nuevas y renovadoras expresiones culturales en ámbitos no abordados por las iniciativas privadas y los promotores. · Impulsar y apostar por los Nuevos Lenguajes Escénicos de Vanguardia en coordinación con el profesorado y estudiantado de las diferentes áreas de conocimiento.
---	--

<p>Iniciar la constitución de canales de comunicación y de bases de datos para la continuidad del contacto con antiguas y antiguos estudiantes, de tipo EHUalumni.</p>	<ul style="list-style-type: none">· Diseñar un catálogo atractivo de actividades que mejoren la empleabilidad del grupo EHUalumni a través de la Escuela de Formación.· Consolidar los programas de Mentoring, Enbaxadore y Cicerone.· Potenciar EHUalumni dentro de la UPV/EHU y en el conjunto de la sociedad vasca, captando nuevos registros y colaboraciones.· Ofrecer espacios de uso compartido a las asociaciones de estudiantes de los campus.
--	--

RETO 5: Desempeñar responsablemente las funciones fundamentales de la UPV/EHU en la revitalización del euskara y en el desarrollo de la cultura vasca.

volver al índice

Objetivos	Acciones
<p>Dotar a la sociedad vasca de profesionales euskaldunes de todo tipo que necesite: hablantes concienciados con las más altas competencias lingüísticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Asegurar que los estudiantes reciban inputs escritos y orales ejemplares de las y los profesores euskaldunes, desde guías de estudiantes hasta apuntes, presentaciones, protocolos de prácticas, charlas y exámenes. · Velar por que las asignaturas del Plan Director de Euskera (PGC) sean complementarias al resto de asignaturas de cara al desarrollo de la conciencia lingüística del alumnado. · Poner en marcha iniciativas que ayuden a estudiantes, profesoras y profesores, investigadoras e investigadores y PTGAS a desarrollar la competencia lingüística y la conciencia lingüística: campañas, servicios de apoyo, herramientas de apoyo...
<p>Describir, investigar y difundir los recursos lingüísticos especializados (léxico y fraseología académica y terminología) que se van desarrollando en el ámbito de las especialidades entre los miembros de la universidad y otros agentes de la sociedad implicados en la normalización del euskera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Promover las herramientas y programas desarrollados por la UPV/EHU para la descripción y consulta de textos académicos, terminología y fraseología, con el fin de que estos recursos sean cada vez más ricos y representativos: corpus Garaterm, base de datos terminológica TZOS, herramienta de apoyo a la redacción de textos académicos HARTA/TAILA, programa Terminologia Sareak Ehundu (TSE)... · Establecer o renovar convenios con las instituciones responsables de la normalización del euskera (Euskaltzaindia, Comisión de Terminología dependiente de la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco, Fundación Elhuyar...) para para hacerles llegar el léxico académico y terminología descritos, con el fin que los tengan en cuenta en los procesos de codificación.
<p>Ofrecer a toda la ciudadanía vasca la posibilidad de estudiar en euskara.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mantener una política de contratación que hasta ahora ha hecho posible una gran oferta en euskera en grados y posgrados: exigir que los profesores con contratos permanentes sean euskaldunes. · Priorizar los grupos en euskera cuando no sea posible mantener grupos en todos los idiomas.

<p>Impulsar el euskera y dar a conocer el patrimonio vasco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar en los sexenios de transferencia las aportaciones de impacto a la sociedad vasca y los trabajos de difusión del conocimiento y cultura científica en euskera. • Valorar en los sexenios de transferencia los trabajos de difusión relacionados con el patrimonio vasco. • Continuar en la línea mantenida hasta ahora con el fortalecimiento de las Cátedras que promueven la cultura y el pensamiento vasco, como la Cátedra Joxe Azurmendi, la Cátedra Mikel Laboa, la Cátedra Joxe Migel Barandiaran o la Cátedra UNESCO de Patrimonio Lingüístico Mundial de la UPV/EHU. • Reforzar el uso del euskera en las jornadas científicas.
<p>Fomentar el uso social del euskara en todos los ámbitos de la vida universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer por defecto en euskara las interfaces de todas las aplicaciones digitales de la universidad. • Realizar campañas de promoción del euskara como lengua preferente en las herramientas y aplicaciones digitales de los miembros de la universidad.
<p>Fomentar el uso social del euskera en los ámbitos de la enseñanza y la vida universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar y ampliar la oferta actual de cursos de euskera para el alumnado visitante. • Reforzar las relaciones con otras universidades públicas, especialmente con aquellas que utilizan el euskera como lengua vehicular, con el objetivo de compartir experiencias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.
<p>Ser referente en la formación, investigación y difusión del arte y la cultura vasca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar y difundir actividades relacionadas con la investigación y proyección social de las manifestaciones artísticas y culturales vascas. • Impulsar la formación e investigación en el ámbito de la expresión cultural vasca: tradición oral, literatura, arte, danza, música, deporte... • Promover acciones culturales, como la creación de redes científicas que estructuren la comunidad científica que estudia el arte y la cultura vascas, con especial atención a la difusión internacional de sus resultados. • Colaborar con otros organismos y entidades internacionales dedicadas al estudio del arte y la cultura vasca.

RETO 6: Establecer las bases para el desarrollo y difusión de políticas y acciones culturales, en condiciones adecuadas, con el protagonismo que le corresponde, junto con la docencia y la investigación, para el desarrollo de la tercera misión universitaria: la cultura.

volver al índice

Objetivos	Acciones
Desarrollo de políticas y acciones culturales.	<ul style="list-style-type: none"> · Replantear las áreas de acción, extensión y proyección cultural. · Agrupar y organizar la acción cultural de los tres campus en una estructura estable, sólida, clara y unificada, con los mecanismos necesarios para lograr una acción consensuada y coordinada. · Aumentar la dotación de recursos personales (PTGAS) con asignación presupuestaria específica. · Llevar a cabo políticas culturales, con una planificación de programación, producción y exhibición (exposiciones, conciertos, artes escénicas, etc.), con recursos económicos adecuados y coherentes, y asignando espacios dignos de referencia en los tres campus. · Redefinir y renegociar los usos de los recursos de Bizkaia Aretoa, poniendo en valor su localización de referencia. · Creación de la Comisión Estatutaria de la Cultura para su presencia en los órganos de decisión y planes estratégicos de la universidad, así como en los programas organizativos y económicos que de ello dependan. · Definir un espacio web adecuado con contenidos culturales y capacidad de comunicación y transferencia de los mismos. · Gestión coordinada de los cursos culturales y las convocatorias de ayudas de proyección/extensión de los tres territorios. · Constituir herramientas de asesoramiento, evaluación, y seguimiento de las políticas culturales de la UPV/EHU como un observatorio cultural o consejos asesores EXTERNOS.

RETO 7: Desarrollar instrumentos que potencien la contribución de cada área de conocimiento a la sociedad para constituirnos en una universidad que contribuya a la gobernanza pública y promueva el bienestar.

Objetivos	Acciones
<p>Crear las condiciones para colaborar en la gobernanza de las Instituciones Vascas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la producción de evidencias científicas para el diseño de políticas públicas. • Impulsar marcos legales que permitan reconocer, desarrollar y premiar la labor de asesoramiento político y experto de científicos o profesores. • Promover y premiar investigaciones e iniciativas que tengan un impacto social demostrable, especialmente en temas como la salud pública, la justicia social y la diversidad cultural. • Contribuir al diseño e implementación de nuevas políticas de desarrollo humano local y regional sostenible. • Promover y premiar la participación de la comunidad científica y del profesorado en todas las convocatorias de consulta pública de políticas públicas o legislaciones.
<p>Situar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible en el centro de la actividad universitaria como objeto de estudio, investigación y debate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las iniciativas de cooperación al desarrollo. • Visibilizar la cooperación con las organizaciones que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo. • Fomentar la colaboración entre la universidad y las comunidades locales, las Organizaciones No Gubernamentales y las instituciones públicas para identificar conjuntamente los problemas más graves del territorio. • Seguir reconociendo la contribución social de las actividades sanitarias a la sociedad y elaborar convenios para garantizar su papel. • Fomentar la cultura del compromiso comunitario dentro de la universidad, animando al estudiantado y al profesorado a participar en iniciativas de investigación basadas en la comunidad. • Colaborar con los agentes sanitarios en la organización de programas, proyectos y/o cursos de formación dirigidos al bienestar.

<p>Desarrollar y promover herramientas para multiplicar el Impacto Social de la UPV/EHU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un diagnóstico para identificar dónde la UPV/EHU alcanza actualmente el impacto social. · Reconocer el valor del Impacto Social · Crear una convocatoria específica de apoyo a proyectos de Impacto Social. · Desarrollar estrategias para lograr la referencialidad y la presencia en los medios de comunicación de la aportación positiva (impacto social) de la UPV/EHU a la sociedad vasca en la actualidad.
<p>Fomentar una cultura organizativa basada en sinergias y orientaciones compartidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Favorecer la cohesión e identificación interna en todos los centros. · Impulsar, coordinar y apoyar las alianzas entre departamentos, direcciones departamentales y equipos decanales. · Apoyar y reforzar la dinámica interna de los centros: programa EHUndu.

RETO 8: Promover los principios de igualdad e inclusividad desde todas las áreas de conocimiento.

Objetivos	Acciones
Actuar bajo el lema "Sin excluir a nadie", en función del desarrollo sostenible de la UPV-EHU agenda 2030.	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer una educación de calidad basada en la igualdad. · Incorporar una perspectiva feminista en nuestra actuación para garantizar la igualdad de género. · Reducir las desigualdades. · Garantizar la diversidad lingüística y cultural.
Convertir a la UPV/EHU en un agente activo en la inserción social de proyectos de igualdad e inclusividad.	<ul style="list-style-type: none"> · Impulsar programas de liderazgo de la UPV/EHU para incrementar la presencia de mujeres en los puestos de trabajo, tanto públicos como privados. · Analizar su impacto social antes de firmar convenios o contratos con empresas o agentes: cláusulas sociales. · Garantizar que las iniciativas de transferencia de conocimiento sean inclusivas y accesibles a todos los miembros de la sociedad, teniendo en cuenta la lengua, la discapacidad y el nivel socioeconómico.

RETO 9: Promover la internacionalización.

Objetivos	Acciones
Fomentar las colaboraciones internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> · Continuar con la construcción de la Universidad Europea ENLIGHT. · Reforzar las relaciones con las organizaciones europeas de la EUA. · Promover cauces para ser referentes para la diáspora vasca.
Aumentar el prestigio de la universidad pública UPV/EHU.	<ul style="list-style-type: none"> · Promover iniciativas internacionales y reconocer la labor del personal docente e investigador internacional.

volver al índice

volver al índice

UPV/EHU
denon artean_

Un proyecto compartido

bengoetxea.eus | [@](#) [f](#) [X](#) [@bengoetxeaEHU](#)

UPV/EHU
denor
artean_

Un proyecto compartido