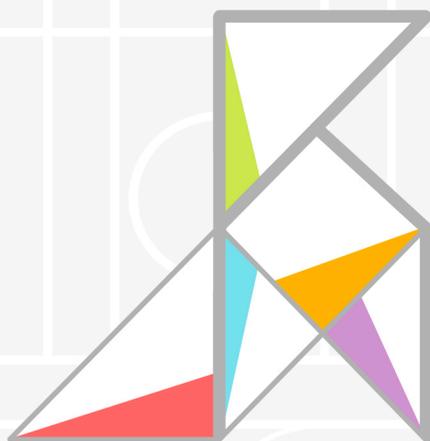


PROGRAMA AMPLIADO



Ricardo Rivero Rector

Construyendo futuro

VNiVERSiDAD D SALAMANCA

PRESENTACIÓN	3
COMUNIDAD UNIVERSITARIA: LAS PERSONAS	5
PDI FUNCIONARIO	6
PDI LABORAL	16
PAS FUNCIONARIO	28
PAS LABORAL	33
ESTUDIANTES	38
EJES: LAS FUNCIONES	43
DOCENCIA	44
INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	57
INTERNACIONALIZACIÓN	64
AGENDA SOSTENIBLE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	70
CALIDAD	78
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	83
GESTIÓN: LOS RECURSOS	87
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO	88
INFRAESTRUCTURAS	91
ECONOMÍA	96

PRESENTACIÓN

La Universidad de Salamanca ha sabido estar a la altura de las circunstancias durante la pandemia de la Covid-19. Gracias al esfuerzo de toda la comunidad universitaria, logramos mantener la calidad en la docencia, un excelente tono investigador y —lo que no es menos importante— el compromiso con la sociedad, nuestro entorno y el sistema sanitario.

Agradecemos a cada persona su contribución al crecimiento en número de estudiantes y personal, así como el logro de una posición sobresaliente en *rankings* internacionales. Vamos a seguir apoyando a todos los docentes, al personal de administración y servicios y por supuesto a los estudiantes, siempre nuestra razón de ser. Continuaremos apostando por una educación superior de calidad, condiciones laborales óptimas y el reconocimiento de los derechos y del trabajo bien hecho.

Este programa se concreta en medidas precisas, cuantificadas y realistas. También incluye una reivindicación al gobierno regional de incremento presupuestario, para reconocer aumentos retributivos al PDI y el PAS, así como eliminar las tasas propias a los estudiantes. La financiación de la Universidad de Salamanca debe corresponderse con sus indicadores crecientes e incentivar la atracción y retención del talento.

Las personas sois nuestra prioridad, de manera que la docencia, la investigación, la internacionalización, el compromiso social, la calidad y la digitalización tienen pleno sentido para seguir logrando vuestros objetivos, que son también los nuestros. El futuro que seguiremos construyendo: una formación excelente para el futuro profesional, valiosos resultados investigadores y de transferencia, prestigio internacional, compromiso social y transparencia en la gestión.

The background of the page is a photograph of a historic building facade, likely part of the University of Salamanca. The building is constructed from light-colored stone and features several windows with dark shutters. On the right side, a large, dark bronze statue of a standing figure is visible. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Todos los Campus de la Universidad de Salamanca recibirán nuevas inversiones y verán sus titulaciones y proyectos respaldados. Dispondremos de más recursos y espacios ampliados para atender vuestras demandas. También Ávila, Béjar, Zamora y Villamayor son claves para la proyección de nuestro Estudio en el ámbito regional, así que seguiremos asistiendo sus actividades con el mismo interés que ya hemos demostrado.

Somos un equipo de compañeras y compañeros con notable dedicación docente e investigadora y una acreditada experiencia de gestión. Queremos seguir trabajando y mantenemos la misma ilusión porque creemos en vosotras y vosotros, en la Universidad de Salamanca.



COMUNIDAD UNIVERSITARIA **LAS PERSONAS**

■ PDI FUNCIONARIO



LISTADO DE MEDIDAS

- Aumentaremos el número de profesorado funcionario.
- Seguiremos promocionando a todo el profesorado a la categoría académica a la que esté acreditado.
- Continuaremos apoyando a todo el profesorado en la consecución de las acreditaciones y en el reconocimiento de su trabajo por la ANECA, la ACSUCyL, CNEAI y otras agencias.
- Ayudaremos a mantener el ritmo de obtención de tramos reconocidos, para lograr el objetivo de alcanzar 3000 sexenios.
- Incrementaremos el reconocimiento de la carga horaria de los sexenios a partir del tercero.
- Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones.
- Desplegaremos nuevas medidas de conciliación laboral, personal y familiar.
- Seguiremos desarrollando un plan especial para el profesorado de Ciencias de la Salud, incluyendo las áreas preclínicas.
- Garantizaremos la reducción de la carga horaria a toda la plantilla del PDI de forma escalonada.

- **Presionaremos para simplificar y adaptar a las diferentes realidades del profesorado universitario, los criterios de acreditación a figuras funcionariales.**
- **Participaremos, desde la CRUE, en la elaboración del nuevo Estatuto del PDI.**
- **Crearemos una nueva figura para reconocer a aquellos profesores con amplia experiencia investigadora que se jubilen pero que no se incorporen a la figura de profesor emérito.**
- **Actualizaremos el Plan de Organización de la Actividad Académica.**

- **Aumentaremos el número de profesorado funcionario.**

Nuestro diseño de la carrera académica, con una oferta de plazas de PAD estrictamente nuevas en los dos últimos programas (no vinculadas a transformaciones de plazas previas), con perfiles genéricos; y una expectativa de transformación rápida a figuras estables (PCD o PTU) ha logrado atraer talento joven.

La estabilidad en los criterios de aplicación de los programas de promoción y oferta de empleo público durante los últimos años proporciona un horizonte claro para el PDI desde el inicio y traslada a los interesados una seguridad en sus expectativas.

En esta línea, nuestra propuesta es continuar con la priorización de las plazas de funcionario en los procedimientos para cubrir la tasa de reposición, sabiendo que nuestro Modelo de Plantilla está orientado a medio plazo a facilitar el logro de acreditaciones superiores.

- **Seguiremos promocionando a todo el profesorado a la categoría académica a la que esté acreditado.**

En estos años, han desaparecido las situaciones que existían de interinidades de larga duración. También se han minimizado los tiempos de espera tras el logro de acreditaciones para figuras permanentes: catedráticos, titulares y contratados doctores se transforman en la siguiente convocatoria al logro de su acreditación. Esto ha permitido mantener el número de profesorado permanente a tiempo completo pese al alto número de jubilaciones.

Seguiremos intentando que las promociones tengan lugar en el curso siguiente al de consecución de la acreditación, siguiendo el mismo modelo que hemos implantado en estos años y con el que hemos conseguido eliminar las bolsas de acreditados que no podían promocionar de épocas anteriores. Una tasa de reposición más amplia y el conocimiento de la plantilla nos han permitido programar el número de plazas de promoción de cada categoría necesario para que todo nuestro profesorado viera cumplidas sus expectativas.

- **Continuaremos apoyando a todo el profesorado en la consecución de las acreditaciones y en el reconocimiento de su trabajo por la ANECA, la ACSUCyL, CNEAI y otras agencias.**

El Observatorio de Bibliometría e Información Científica (OBIC) ha desarrollado tareas de asesoramiento a docentes e investigadores en los procesos externos de evaluación de la investigación (ANECA, CNEAI, ACSUCYL, etc.), incluyendo el apoyo en el proceso de solicitud de sexenios e información sobre el procedimiento para aquellos que tengan alguna duda sobre ello. Se reforzará la difusión de estos servicios para incrementar el aprovechamiento por el PDI de la USAL.

Por otro lado, nuestro modelo de plantilla es coherente con las actividades que permiten lograr acreditaciones y tramos de investigación. Las reducciones docentes por investigación se orientan a que quienes tengan una mayor actividad investigadora (y/o dirijan tesis doctorales) y, en coherencia, tengan mayores posibilidades de acreditación o reconocimiento de tramos, puedan

intensificar aún más estas actividades mediante una reducción parcial de su actividad docente.

- **Ayudaremos a mantener el ritmo de obtención de tramos reconocidos, para lograr el objetivo de alcanzar 3000 sexenios.**

Como consecuencia de un reconocimiento de reducciones docentes coherente con lo exigible para el logro de sexenios, de la incorporación de profesorado altamente cualificado a quien se le reconocen reducciones, y del programa de eméritos que ha permitido mantener a profesorado que aporta un número importante de sexenios, se ha incrementado el número global de sexenios en 67 por año, pese a las bajas por jubilaciones. En concreto, los Profesores Titulares con sexenios han pasado del 81% al 86%, y los Contratados Doctores del 40% al 55% (estos últimos con un 50% más de sexenios como media).

En los próximos cuatro años, manteniendo los programas que han permitido un incremento en el número de sexenios del conjunto de la universidad, se plantea como objetivo llegar a 3000 sexenios reconocidos, pese a las pérdidas que sucederán como consecuencia de las jubilaciones que afectan a la plantilla.

- **Incrementaremos el reconocimiento de la carga horaria de los sexenios a partir del tercero.**

En la actualidad, la media de sexenios de investigación por profesor con algún periodo evaluado positivamente es de 2,8. Queremos que nuestro profesorado con capacidad investigadora demostrada siga realizando investigación, con un reconocimiento diferenciado de aquellos que aportan más tramos de investigación reconocidos. Para ello ampliaremos el reconocimiento horario de los sexenios activos, hasta 400 horas a partir del tercero y hasta 450 horas a partir del quinto. Con esta medida, que incorporaremos al Modelo de Plantilla, queremos estimular el incremento global de sexenios reconocidos en la universidad y reducir progresivamente la actividad docente de nuestro profesorado investigador experimentado.

■ **Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones.**

El proceso de implantación de la Administración Electrónica, aunque ha permitido reducir significativamente el uso del papel y su consiguiente huella ecológica, ha supuesto para los profesores en bastantes casos un incremento de la complejidad en los trámites (por ejemplo, en la firma de actas). En otros casos, como la recopilación automática de las publicaciones o de los datos para las memorias, sí que se ha conseguido reducir la carga de tareas administrativas del PDI.

Para los próximos años pretendemos reducir o limitar la carga de tareas administrativas del PDI. Disponemos recientemente de la App USAL para agilizar trámites y gestiones. La intención es ir integrando en esa y otras herramientas existentes los procedimientos administrativos que afectan al PDI para que puedan realizarse de forma más ágil y eficiente.

■ **Desplegaremos nuevas medidas de conciliación laboral, personal y familiar.**

En estos años hemos incorporado criterios de igualdad en todos los programas de dotación de plazas y, este último año, en los criterios de reparto docente en los departamentos.

Nuestro propósito es apoyar e implementar las medidas que se negocien y propongan en el Plan de Igualdad de la USAL que afecten al PDI.

■ **Seguiremos desarrollando un plan especial para el profesorado de Ciencias de la Salud, incluyendo las áreas preclínicas.**

Seguimos considerando necesario prestar atención a las especificidades del profesorado de Ciencias de la Salud, potenciando las relaciones con SACYL. Se defenderá la inclusión en el III Convenio de la figura de Profesor Ayudante Doctor

Vinculado (para residentes que terminen la especialidad con doctorado, coordinados con SACYL para crear plazas vinculadas para jóvenes que permitan retener talento), así como la concreción de las condiciones laborales y los requisitos de acceso a Contratado Doctor Vinculado, apostando por el uso de estas figuras laborales vinculadas en coherencia con la estrategia 2030 de la CRUE.

Se renovará el Plan Especial de Profesorado de Ciencias de la Salud facilitando la contratación de profesores contratados doctores y funcionarios en áreas y servicios deficitarios, así como la promoción de asociados de Ciencias de la Salud como profesores Contratados Doctores en todos los casos en que consigan la acreditación y existan necesidades académicas en las áreas y servicios correspondientes.

■ **Garantizaremos la reducción de la carga horaria a toda la plantilla del PDI de forma escalonada.**

Hemos defendido la utilización de un modelo de plantilla estable en el tiempo, pero con actualizaciones anuales, que permiten reconocer la diversidad de actividades del PDI e incorporar al modelo nuevas realidades como la formación *on-line*, los sexenios de transferencia, o nuevas tareas como la coordinación de dobles grados; también ha permitido reconocer específicamente situaciones sobrevenidas, como la docencia en periodo de confinamiento. Ha permitido un reconocimiento diferenciado y estratégico de aquellas cuestiones que se consideran más importantes para la Universidad, como los tipos de proyectos de investigación, la dirección de revistas indexadas, la docencia en másteres oficiales, o la dirección de tesis doctorales. Se han incluido también criterios de proporcionalidad en la exigencia de dedicación para incrementar la carga horaria dentro de cargos académicos con mayores necesidades: titulaciones con más estudiantes o departamentos con más profesores.

Las reducciones docentes por excesos de actividad de gestión, de investigación o por tesis doctorales son reconocidas a todo el profesorado con capacidad para esas actividades dentro de sus límites. Sin embargo, hay áreas donde estas

reducciones reconocidas no han podido ser efectivas por su alta carga de trabajo.

Pretendemos que, sobre todo a través del programa específico de dotación de Profesores Ayudantes Doctores por reducciones docentes, la mayoría de las áreas en las que el PDI no puede hacer efectivas sus reducciones, puedan hacerlo al final del periodo.

■ **Presionaremos para simplificar y adaptar a las diferentes realidades del profesorado universitario, los criterios de acreditación a figuras funcionariales.**

El profesorado universitario está siendo evaluado permanentemente y a través de diversas herramientas que no están suficientemente integradas entre sí. En la línea de la simplificación de los procedimientos de acreditación del PDI, defenderemos desde la CRUE que evaluaciones positivas (en un número a determinar) en investigación (sexenios) y evaluaciones positivas (o excelentes) en modelos de evaluación de la docencia acreditados sean suficientes, sin más requisitos ni aportación documental adicional, para el logro de las acreditaciones a figuras laborales y funcionariales, manteniendo el actual sistema de acreditación de cada mérito para los casos en que no se puedan reconocer sexenios o no se disponga de modelos de evaluación de la docencia acreditados.

Por otro lado, la acreditación de figuras funcionariales en ámbitos sanitarios no reconoce adecuadamente los méritos asistenciales, siendo también profesionales en procesos continuos de evaluación (tramos). Presionaremos para un adecuado reconocimiento de los méritos asistenciales en las acreditaciones y también en la línea apuntada de reconocimiento de otras evaluaciones profesionales para el logro de acreditaciones.

- **Participaremos, desde la CRUE, en la elaboración del nuevo Estatuto del PDI.**

Participaremos desde la CRUE en la elaboración del nuevo Estatuto del PDI, como lo venimos haciendo de forma destacada con otras iniciativas legislativas, como los trabajos actuales que se están realizando en relación con el borrador y los cambios propuestos desde nuestra Universidad e incorporados por la CRUE en sus valoraciones de la nueva Ley de Universidades.

- **Crearemos una nueva figura para reconocer a aquellos profesores con amplia experiencia investigadora que se jubilen pero que no se incorporen a la figura de profesor emérito.**

En el periodo anterior, hemos actualizado la normativa de eméritos, con el objetivo de aprovechar al máximo el potencial de los mismos, y además lo hemos hecho sin distorsionar las cifras de la CDI.

Sin embargo, nuestra comunidad pierde mucho potencial con las jubilaciones de profesores experimentados que no se incorporan como profesores eméritos. Estas pérdidas se suceden cada curso académico y terminan de forma brusca con una relación con nuestra comunidad que en muchos casos puede y queremos que siga siendo fructífera. Os queremos con nosotros, y facilitaremos que, si es vuestro deseo y el de vuestro grupo de investigación, podáis seguir siendo nuestros investigadores experimentados, colaborando con vuestro GIR, con vuestra experiencia y vuestras ideas, para seguir escribiendo ciencia y conocimiento en nuestra Universidad. Empezaremos por manteneros en el Directorio de la USAL, para que vuestros datos no desaparezcan y vuestros colaboradores externos os puedan seguir localizando, conservaréis vuestro correo electrónico y os seguiremos facilitando el acceso a nuestras instalaciones, particularmente a las de vuestros GIR que con tanto esfuerzo ayudasteis a impulsar.

■ Actualizaremos el Plan de Organización de la Actividad Académica.

El Plan de Organización de la Actividad Académica (Modelo de Plantilla) se ha convertido en la herramienta estratégica por excelencia de la Universidad en lo referido al PDI. Además de lo señalado en otros puntos, el Modelo de Plantilla:

- Se ha incrementado el reconocimiento de la diversidad de actividades del PDI, desde la dirección de estudiantes de doctorado a los proyectos expositivos en Bellas Artes.
- Al definir las capacidades docentes por categoría, cumpliendo el compromiso con los Titulares de Escuela Universitaria de limitarles a 240 horas, fija una contabilidad específica para los Profesores Asociados de Ciencias de la Salud, especificando las capacidades de eméritos o investigadores doctores. En este sentido nos hemos adelantado a la propuesta que hace la nueva Ley de Universidades.
- Especifica las responsabilidades docentes del personal investigador, clarifica los criterios de adscripción a centros y departamentos, establece criterios comunes para el reparto docente en los departamentos y fija un sistema de actualización de la RPT.

Además de las modificaciones que hemos señalado en otros puntos, llevaremos a cabo una actualización del Plan de Organización de la Actividad Académica para atender a todas las situaciones susceptibles del profesorado. Además de lo que pueda ir surgiendo, en coherencia con la Estrategia 2030 planteada por la CRUE, se abordará:

- Prácticas externas de calidad. Colaborar en la articulación de prácticas externas para los alumnos, mediante el reconocimiento de la actividad relacionada con ellas para los coordinadores, los tutores académicos, y también los tutores externos.
- Consideración del conjunto de actividades académicas. Entre otras cuestiones, implica abordar el reconocimiento de los trabajos fin de grado y fin de máster, actualizando el sistema de reparto de las tutorizaciones entre las áreas (desde cada título) y dentro de cada área (teniendo en

cuenta el conjunto de actividades académicas desarrolladas por cada profesor).

- Responsabilidad Social Universitaria, incorporando el reconocimiento de este tipo de actividades, por ejemplo, asignaturas específicas de aprendizaje-servicio.



PDI LABORAL



LISTADO DE MEDIDAS

- **Mantendremos los tres programas de dotación de Profesores Ayudantes Doctores con los criterios existentes.**
- **Mantendremos las reducciones docentes para todo el PDI con capacidad investigadora y de gestión.**
- **Lideraremos las negociaciones del Convenio Colectivo para definir adecuadamente las nuevas figuras laborales y establecer condiciones definidas para el PDI laboral.**
- **Propondremos la actualización en el marco del Convenio Colectivo de las tablas salariales del PDI laboral de Castilla y León, adecuándolas a las cantidades medias del conjunto del PDI laboral nacional.**
- **Articularemos en el marco del Convenio una carrera académica efectiva para el PDI laboral, que permita el paso de PCD Básico a Permanente y a Sénior**
- **Mantendremos los programas propios de apoyo a la investigación para facilitar el logro de méritos que permitan la acreditación a figuras superiores.**
- **Crearemos un programa específico de contratos de investigación predoctorales en aquellas áreas con mayores dificultades para acceder al grado de doctor.**

- **Reforzaremos los programas de apoyo al PDI novel.**
- **Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones.**
- **Desplegaremos nuevas medidas de conciliación laboral, personal y familiar.**
- **Dotaremos plazas de PDI laboral para los investigadores postdoctorales que obtengan el certificado I3.**
- **Defenderemos el paso automático de los actuales Profesores Contratados Doctores a las nuevas figuras equivalentes que se puedan crear, sin necesidad de nuevos concursos, y el mantenimiento de las condiciones laborales del resto de figuras en su adaptación a la nueva Ley.**
- **Garantizaremos que todo el PDI laboral disponga de los espacios y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones.**
- **Actualizaremos el Plan de Organización de la Actividad Académica.**
- **Seguiremos promocionando a todo el profesorado a la categoría académica a la que esté acreditado.**

- **Mantendremos los tres programas de dotación de Profesores Ayudantes Doctores con los criterios existentes.**

En estos cuatro años se han aprobado y aplicado programas estables de dotación de plazas de Profesor Ayudante Doctor, como figura de entrada a la carrera académica, que atiende a tres necesidades:

- **Transformación de Profesores Asociados acreditados, que ha permitido que desaparezca la situación de falsos asociados con más de tres años**

acreditados en las áreas con necesidades docentes por encima del 80% de la media.

- Posibilitar las reducciones docentes del PDI. Todas las áreas que no podían aplicar sistemáticamente estas reducciones (con al menos 220 horas de reducción, equivalentes a un PAD) han recibido una plaza en un programa trienal.
- Atender a las necesidades docentes actuales y por jubilaciones a corto plazo. Al partir de necesidades docentes ha permitido un reequilibrio de la plantilla entre áreas, recibiendo más plazas aquellas que tienen más necesidades presentes o en el futuro inmediato.

Dada la necesidad de estabilidad para la construcción de la propia carrera académica, es importante mantener de forma estable los programas existentes de cara también a las expectativas de renovación de cada una de las áreas.

La apuesta por el acceso a la carrera docente en la figura de Profesor Ayudante Doctor es coherente con la Estrategia 2030 de la CRUE. La incorporación, a través de los programas plurianuales puestos en marcha por este equipo de gobierno, de muchos PAD altamente cualificados está posibilitando la necesitada renovación y rejuvenecimiento de la plantilla, con la incorporación de nuevo profesorado de altísima calidad, y cubriendo la demanda de las áreas con necesidades docentes.

Se dará estabilidad a todo lo logrado para alcanzar un horizonte claro para el PDI desde el inicio. En este sentido, pretendemos seguir priorizando la figura de Profesor Ayudante Doctor como vía de entrada preferente a la carrera académica y cantera de figuras superiores.

■ **Mantendremos las reducciones docentes para todo el PDI con capacidad investigadora y de gestión.**

Todo profesor a tiempo completo con capacidad investigadora y de gestión, con independencia de su categoría, entra en el sistema de reconocimiento de reducciones docentes en función de su actividad en el año de referencia. Esto

implica que desde el inicio de la carrera laboral existe un sistema de recompensas a corto plazo coherente con los sistemas de acreditación, que consiste en liberar de docencia para permitir una mayor dedicación a actividades que redundan en reconocimientos externos (sexenios, acreditaciones a figuras superiores). Esta posibilidad, específica de la Universidad de Salamanca, ha resultado exitosa y se ha potenciado en el último curso (al no exigir ya la acreditación a una figura superior). Apostamos por seguir manteniéndola en el futuro.

■ **Lideraremos las negociaciones del Convenio Colectivo para definir adecuadamente las nuevas figuras laborales y establecer condiciones definidas para el PDI laboral.**

El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado ha mantenido estos años una interlocución permanente con los órganos de representación del PDI y reuniones puntuales con los colectivos afectados. Aunque el Convenio Colectivo ha quedado paralizado, los retos pendientes y los que plantea la nueva Ley nos exigen retomar estas negociaciones, ya que las figuras laborales se van a ver afectadas.

Propondremos que la nueva figura de Profesor Sustituto a tiempo completo tenga un salario digno y un tiempo máximo de vinculación con la universidad. La ausencia de esta figura ha obligado a recurrir a profesores asociados, generando una perversión de ese tipo de contrato y una precarización de las condiciones laborales a la que hemos intentado no contribuir ni perpetuar. Se propondrá en la negociación que el grado de doctor sea un mérito preferente, contando con que la compatibilización de una docencia de sustitución con la elaboración de la tesis doctoral retrasa gravemente la carrera académica del PDI. Esta figura podría utilizarse para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo, para la cobertura temporal de la docencia de plazas que quedan vacantes, durante el proceso de selección para su cobertura definitiva, así como para cubrir bajas sobrevenidas (fallecimientos, renuncias, jubilaciones voluntarias antes de la edad obligatoria), o para cubrir un

incremento de la actividad docente (títulos nuevos, desdoble de grupos por incremento de matrícula). Estas situaciones se han cubierto frecuentemente con la figura de Profesor Asociado, y tiene más sentido el uso de esta nueva figura de Profesor Sustituto.

Apostar por limitar el uso de la figura de Profesor Asociado para profesionales de prestigio, aumentando la exigencia de los requisitos de actividad externa necesarios para la contratación en esta figura con la finalidad de que no se recurra a la figura de Profesor Asociado para sustituciones o para cubrir necesidades docentes puntuales. Esto sólo será posible si se dispone de los recursos necesarios (financieros, de tasa de reposición y de acreditados) para la estabilización de la plantilla en figuras permanentes y se incorpora la figura de Profesor Sustituto. En nuestra Universidad se mantendrá el plan de transformación de Profesores Asociados a Profesores Ayudantes Doctores. Se revisarán y aprovecharán las potenciales nuevas figuras que puedan aparecer.

- **Propondremos la actualización en el marco del Convenio Colectivo de las tablas salariales del PDI laboral de Castilla y León, adecuándolas a las cantidades medias del conjunto del PDI laboral nacional.**

En fechas recientes hemos reconocido económicamente todos los complementos docentes, investigadores y de transferencia del PDI laboral, incluso sin haber sido dotados presupuestariamente por la Junta de Castilla y León, en el marco del Convenio Colectivo.

En este periodo que comienza, defenderemos en ese marco la necesidad de actualizar las tablas salariales del PDI laboral de Castilla y León, adecuándolas a las cantidades medias del conjunto del PDI laboral nacional.

- **Articularemos en el marco del Convenio una carrera académica efectiva para el PDI laboral, que permita el paso de PCD Básico a Permanente y a Sénior.**

Aunque formalmente existen tres figuras de Profesor Contratado Doctor (Básico, Permanente y Sénior), en la práctica, aunque el convenio vigente recoge el mecanismo de acceso a figuras superiores, no se ha implementado una carrera laboral que permita el paso de una a otra. Los actuales Profesores Contratados Doctores Permanentes se han incorporado directamente a esa figura (como I3 o como vinculados).

En el marco del nuevo Convenio Colectivo, defenderemos articular una carrera laboral que permita, mediante criterios objetivos vinculados a una evaluación externa de investigación, pero también de docencia, el paso de una figura a otra, sin necesidad de concursos intermedios.

- **Mantendremos los programas propios de apoyo a la investigación para facilitar el logro de méritos que permitan la acreditación a figuras superiores.**

Los programas propios de apoyo a la investigación han permitido que un número relevante de PDI de nuestra universidad haya podido disponer de financiación para su investigación, desde la estrategia de dar oportunidades también a los profesores que tengan mayores dificultades para poder obtener esta financiación (y de este modo investigar) por otras vías existentes.

Continuaremos apostando por mantener estos programas como forma de permitir y facilitar la adquisición de méritos investigadores que permitan la acreditación a figuras superiores.

- **Crearemos un programa específico de contratos de investigación predoctorales en aquellas áreas con mayores dificultades para acceder al grado de doctor.**

La Universidad necesita una visión global y estratégica en sus decisiones. Nuestra propuesta es ajustar la oferta propia de contratos de investigación pre- y post-doctorales a las necesidades del PDI de las distintas áreas y departamentos.

En esta línea, crearemos un programa específico de contratos de investigación predoctorales en aquellas áreas con mayores dificultades para acceder al grado de doctor. También prestaremos atención a las áreas con dificultades específicas para estructurar adecuadamente su plantilla de PDI. Para ello proponemos:

- Reforzar la difusión de herramientas existentes poco utilizadas, como la dotación de PAD por amortización de varios asociados en áreas por debajo del 80% de IND; sustitución de dotaciones de PAD por investigadores en formación en áreas con especiales dificultades; o dotación de plazas estables en áreas que no puedan conseguir profesores ayudantes doctores.
- Crear un programa de atracción de talento para catedráticos o titulares con dos o más sexenios en áreas con mayores dificultades para desarrollar o mantener su actividad investigadora.

- **Reforzaremos los programas de apoyo al PDI novel.**

A través del programa de Formación Inicial del Profesorado Universitario (FIPU), los profesores que se han incorporado recientemente a la Universidad de Salamanca han recibido la formación básica inicial necesaria para el desarrollo de su actividad académica.

Nuestra propuesta es continuar y reforzar este programa, incorporando los recursos que se consideren oportunos para facilitar la incorporación del nuevo profesorado y una información adecuada sobre el funcionamiento específico de

la USAL, sus recursos y las cuestiones relativas a su progresión en la carrera académica.

En relación con la incorporación de nuevos profesores, mantendremos (e incrementaremos cuando sea oportuno) las herramientas que se han puesto en marcha buscando la transparencia y objetividad en el acceso a todas las plazas de PDI, como han sido la creación de un sistema de bolsas de trabajo para dotar de mayor transparencia y objetividad a las plazas que se tienen que cubrir por procedimiento de urgencia, o el establecimiento de criterios de interpretación del baremo de PAD y Profesores Asociados.

■ **Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones.**

El proceso de implantación de la Administración Electrónica, aunque ha permitido reducir significativamente el uso del papel y su consiguiente huella ecológica, ha supuesto para los profesores en bastantes casos un incremento de la complejidad en los trámites (por ejemplo, en la firma de actas). En otros casos, como la recopilación automática de las publicaciones o de los datos para las memorias sí se ha conseguido reducir la carga de tareas administrativas del PDI.

Para los próximos años pretendemos reducir o limitar la carga de tareas administrativas del PDI. Disponemos recientemente de la App USAL para agilizar trámites y gestiones. La intención es ir integrando en esa y otras herramientas existentes los procedimientos administrativos que afectan al PDI para que puedan realizarse de forma más ágil y eficiente.

■ **Desplegaremos nuevas medidas de conciliación laboral, personal y familiar.**

En estos años hemos incorporado criterios de igualdad en todos los programas de dotación de plazas y, este último año, en los criterios de reparto docente en los departamentos.

Nuestro propósito es apoyar e implementar las medidas que se negocien y propongan en el Plan de Igualdad de la USAL que afecten al PDI.

■ **Dotaremos plazas de PDI laboral para los investigadores postdoctorales que obtengan el certificado I3.**

Además de atender a las necesidades específicas de la universidad y de las distintas áreas, existe la voluntad de retener y estabilizar a investigadores jóvenes especialmente destacados que se han incorporado como investigadores post-doctorales a nuestra Universidad.

En la tasa de reposición existe una serie de plazas reservadas a la incorporación de este perfil, para los que han obtenido el certificado I3. En los últimos años, este certificado se ha desvinculado de un tipo concreto de beca, y puede obtenerse con cualquier contrato postdoctoral. Sin embargo, el Ministerio no permite incorporar en esa reserva de plazas más que a quienes provengan de determinados programas de excelencia.

Además de convocar las plazas de esta reserva I3, nuestro compromiso es que se dotarán plazas para aquellos investigadores postdoctorales con certificado I3, aunque no se puedan incorporar a la reserva de la tasa del Ministerio.

No existirán vías alternativas al certificado I3 para la incorporación de investigadores excelentes al margen de los criterios vinculados a las necesidades de la universidad.

- **Defenderemos el paso automático de los actuales Profesores Contratados Doctores a las nuevas figuras equivalentes que se puedan crear, sin necesidad de nuevos concursos, y el mantenimiento de las condiciones laborales del resto de figuras en su adaptación a la nueva Ley.**

Estamos en un proceso de reforma de la ley de universidades, donde aún se están negociando las nuevas figuras y parece que alguna de las existentes desaparecerá.

Defenderemos el paso automático de los actuales Profesores Contratados Doctores a las nuevas figuras equivalentes que se puedan crear, sin necesidad de nuevos concursos.

Para el resto de figuras que se vean afectadas o que no se recojan en la nueva ley, defenderemos dentro de lo que el marco legal permita, el mantenimiento de sus condiciones laborales y una clarificación de los procedimientos de paso a las nuevas figuras que se puedan crear.

- **Garantizaremos que todo el PDI laboral disponga de los espacios y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones.**

Dentro de las limitaciones de recursos y espacios disponibles, garantizaremos que todo el PDI disponga de un espacio de trabajo y de los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones. Para ello, donde sea necesario, se llevarán a cabo propuestas de racionalización de uso de los espacios disponibles (aulas, despachos, laboratorios, etc.) para adecuarse a la evolución de la plantilla de PDI y de sus necesidades.

- **Actualizaremos el Plan de Organización de la Actividad Académica.**

El Plan de Organización de la Actividad Académica (Modelo de Plantilla) se ha convertido en la herramienta estratégica por excelencia de la Universidad en lo referido al PDI. Además de lo señalado en otros puntos, el Modelo de Plantilla:

- Se ha incrementado el reconocimiento de la diversidad de actividades del PDI, desde la dirección de estudiantes de doctorado a los proyectos expositivos en Bellas Artes.
- Al definir las capacidades docentes por categoría, cumpliendo el compromiso con los Titulares de Escuela Universitaria de limitarles a 240 horas, fija una contabilidad específica para los Profesores Asociados de Ciencias de la Salud, especificando las capacidades de eméritos o investigadores doctores. En este sentido nos hemos adelantado a la propuesta que hace la nueva Ley de Universidades.
- Especifica las responsabilidades docentes del personal investigador, clarifica los criterios de adscripción a centros y departamentos, establece criterios comunes para el reparto docente en los departamentos y fija un sistema de actualización de la RPT.

Además de las modificaciones que hemos señalado en otros puntos, llevaremos a cabo una actualización del Plan de Organización de la Actividad Académica para atender a todas las situaciones. Además de lo que pueda ir surgiendo, en coherencia con la estrategia 2030 planteada por la CRUE, se abordará:

- Prácticas externas de calidad. Colaborar en la articulación de prácticas externas para los alumnos, mediante el reconocimiento de la actividad relacionada con ellas para los coordinadores, los tutores académicos, y también los tutores externos.
- Consideración del conjunto de actividades académicas. Entre otras cuestiones, implica abordar lo relativo a los Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster, incrementando el sistema de reparto de las tutorizaciones entre las áreas (desde cada título) y dentro de cada área (teniendo en cuenta el conjunto de actividades académicas desarrolladas por cada profesor).
- Responsabilidad Social Universitaria, incorporando el reconocimiento de este tipo de actividades, por ejemplo, asignaturas específicas de Aprendizaje-Servicio.

- **Seguiremos promocionando a todo el profesorado a la categoría académica a la que esté acreditado.**

En estos años han desaparecido las situaciones que existían de interinidades de larga duración. También se han minimizado los tiempos de espera tras el logro de acreditaciones para figuras permanentes: catedráticos, titulares y contratados doctores se transforman en la siguiente convocatoria al logro de su acreditación. Esto ha permitido mantener el número de profesorado permanente a tiempo completo pese al alto número de jubilaciones.

Seguiremos intentando que las promociones tengan lugar en el curso siguiente al de consecución de la acreditación, siguiendo el mismo modelo que hemos implantado en estos años y con el que hemos conseguido eliminar las bolsas de acreditados que no podían promocionar de épocas anteriores. Una tasa de reposición más amplia y el conocimiento de la plantilla nos han permitido programar el número de plazas de promoción de cada categoría necesario para que todo nuestro profesorado viera cumplidas sus expectativas.

PAS FUNCIONARIO



LISTADO DE MEDIDAS

- Seguiremos impulsando la promoción con el compromiso de promover otros 250 funcionarios.
- Continuaremos el proceso de estabilización del personal interino con el compromiso de alcanzar el 100 %.
- Aprobaremos un plan de incrementos retributivos del complemento de carrera profesional superior a los del Estado y la Junta de Castilla y León.
- Unificaremos a seis años todos los periodos temporales para el acceso a las diferentes categorías de la carrera profesional.
- Desarrollaremos una nueva RPT acordada con la Junta de PAS que incremente los niveles en todos los ámbitos.
- Incrementaremos la plantilla para el apoyo a las actividades de investigación y para dar respuesta a las nuevas necesidades de gestión administrativa.
- Impulsaremos la elaboración de un nuevo baremo para los concursos propiciando un acuerdo entre las partes que componen los órganos de representación.
- Aprobaremos un procedimiento público para regular las comisiones de servicios de acuerdo a la regulación del TREBEP.

- **Acordaremos con los órganos de representación un nuevo reglamento de teletrabajo en el marco de la normativa vigente.**
- **Seguiremos impulsando nuevas medidas de conciliación para incluir en el documento de Condiciones de Trabajo.**
- **Continuaremos flexibilizando la normativa del calendario de permisos y vacaciones.**
- **Actualizaremos el equipamiento y la digitalización para todas las unidades de gestión con préstamos de equipos portátiles y conectividad para el teletrabajo.**
- **Duplicaremos el presupuesto para los programas de estancias e intercambios con otras universidades.**
- **Aprobaremos un nuevo Plan de Formación ligado al programa de promociones, a la actualización digital y a los requerimientos de los diferentes perfiles profesionales.**

- **Seguiremos impulsando la promoción con el compromiso de promover otros 250 funcionarios.**

En el curso 2018-2019, se firmó un acuerdo básico sobre promoción de personal funcionario de administración y servicios con todas las organizaciones sindicales que ha servido de guía para el desarrollo de estas políticas de personal durante todo el periodo de mandato.

Continuando con este principio basado en la negociación y el acuerdo y con el aval de haber sido fiel a este principio en el mandato que ahora culmina, abordaremos y propiciaremos un nuevo acuerdo para desarrollar un programa cuatrienal de promoción interna del PAS funcionario.

- **Continuaremos el proceso de estabilización del personal interino con el compromiso de alcanzar el 100 %.**

Asimismo, estableceremos, en cooperación y acuerdo con la Junta de Personal, y en el marco del Real Decreto-Ley 14/2021, un Programa cuatrienal para la estabilización total de interinos.

La OEP (oferta pública de empleo) de 2021 ya contempla las previsiones para el primer año de dicho Plan en el que profundizaremos en los próximos ejercicios.

- **Aprobaremos un plan de incrementos retributivos del complemento de carrera profesional superior a los del Estado y la Junta de Castilla y León.**

La regulación y desarrollo de la carrera profesional del PAS funcionario ha significado establecer un nuevo complemento retributivo basado en una estructura de tramos de antigüedad y en una evaluación del desempeño profesional y un gran avance en el reconocimiento de la labor desempeñada. Con el aval y garantías de haber sido el equipo de Gobierno que la ha implantado y en base a los compromisos adquiridos en el proceso de negociación, mejoraremos las condiciones retributivas y de acceso, acortando los periodos temporales.

- **Unificaremos a seis años todos los periodos temporales para el acceso a las diferentes categorías de la carrera profesional.**

Modificaremos el reglamento actual en este sentido.

- **Desarrollaremos una nueva RPT acordada con la Junta de PAS que incremente los niveles en todos los ámbitos.**

De acuerdo, con la evolución, modernización y requerimientos funcionales de la administración universitaria, resulta esencial abordar una reforma integral de la

Relación de puestos de trabajo que reconozca el alto nivel de especialización y la singularidad de la gestión administrativa universitaria.

- **Incrementaremos la plantilla para el apoyo a las actividades de investigación y para dar respuesta a las nuevas necesidades de gestión administrativa en el marco de la nueva RPT.**
- **Impulsaremos la elaboración de un nuevo baremo para los concursos propiciando un acuerdo entre las partes que componen los órganos de representación.**

El actual baremo de acceso a plazas esta evidentemente obsoleto y requiere una modernización. Aunque en este periodo se ha trabajado en esta línea tanto por los representantes de los trabajadores como por la Gerencia, lo cierto es que no se ha podido llegar a un acuerdo dentro de la Junta de PAS funcionario. En este sentido la Gerencia se compromete a abordar, de nuevo, la redacción de un nuevo baremo que esté respaldado por una amplia mayoría.

- **Aprobaremos un procedimiento público para regular las comisiones de servicios de acuerdo a la regulación del TREBEP.**
- **Acordaremos con los órganos de representación un nuevo reglamento de teletrabajo en el marco de la normativa vigente.**

Resulta necesario más que nunca, efectuar una regulación modernizada del teletrabajo para dar respuestas a multitud de situaciones, entre otras, las de conciliación familiar o singulares como es el cuidado de mayores, por ejemplo. Por ello y en el marco de la regulación estatal y autonómica procederemos a ello.

- **Seguiremos impulsando nuevas medidas de conciliación para incluir en el documento de Condiciones de Trabajo.**
- **Continuaremos flexibilizando la normativa del calendario de permisos y vacaciones.**
- **Actualizaremos el equipamiento y la digitalización para todas las unidades de gestión con préstamos de equipos portátiles y conectividad para el teletrabajo en el contexto del programa Unidigital.**
- **Duplicaremos el presupuesto para los programas de estancias e intercambios con otras universidades.**

En 2021 y en el marco de los programas de internacionalización, aumentamos las posibilidades y el presupuesto para fomentar estancias e intercambios del PAS funcionario con otras Universidades. Profundizaremos y potenciaremos estos programas.

- **Aprobaremos un nuevo Plan de Formación ligado al programa de promociones, a la actualización digital y a los requerimientos de los diferentes perfiles profesionales.**

PAS LABORAL



LISTADO DE MEDIDAS

- Seguiremos impulsando la promoción con el compromiso de promover y transformar otros 150 laborales durante el periodo 2022-25.
- Continuaremos el proceso de estabilización del personal interino con el compromiso de alcanzar el 100 %.
- Extenderemos el reconocimiento de futuros sexenios.
- Estableceremos un marco regulador para el reconocimiento de la carrera profesional.
- Realizaremos una regulación simple, objetiva y transparente que fomente la promoción del personal.
- Simplificaremos el proceso administrativo para la transformación de Grupo.
- Unificaremos y regularemos en el marco del III Convenio todos los procedimientos de selección de personal laboral en cualquier modalidad de contrato.
- Regularemos en el marco del Convenio los procesos de adscripción a vacante temporal bajo los principios de publicidad, objetividad y transparencia.

- **Reformaremos la RPT para que incorpore las transformaciones de grupos profesionales, la concesión de nuevos complementos previstos en el Convenio y la creación de nuevas plazas.**
- **Acordaremos con los órganos de representación un nuevo reglamento de teletrabajo en el marco de la normativa vigente.**
- **Seguiremos impulsando nuevas medidas de conciliación para incluir en el documento de Condiciones de Trabajo.**
- **Actualizaremos el equipamiento y la digitalización para todas las unidades de gestión con préstamos de equipos portátiles y conectividad para el teletrabajo.**
- **Duplicaremos el presupuesto para los programas de estancias e intercambios con otras universidades.**
- **Aprobaremos un nuevo Plan de Formación ligado al programa de promociones, a la actualización digital y a los requerimientos de los diferentes perfiles profesionales.**

- **Seguiremos impulsando la promoción con el compromiso de promover y transformar otros 150 laborales durante el periodo 2022-25.**

Durante estos cuatro años, la negociación y la búsqueda del consenso entre la Gerencia y el Comité de Empresa han sido un principio central en la gestión universitaria.

Continuando con este principio basado en la negociación y el acuerdo y con el aval de haber sido fiel a este principio en el mandato que ahora culmina, abordaremos y propiciaremos un nuevo acuerdo para desarrollar un programa cuatrienal de promoción de trabajadores y transformaciones de grupos de la relación de puestos de trabajo del personal laboral.

- **Continuaremos el proceso de estabilización del personal interino con el compromiso de alcanzar el 100 %.**

Asimismo, estableceremos en cooperación y acuerdo con el Comité de Empresa, y en el marco del Real Decreto-Ley 14/2021, un programa cuatrienal para la estabilización total de interinos. En continuidad con los procesos que en 2020 y en 2021 hemos puesto en marcha.

- **Extenderemos el reconocimiento de futuros sexenios.**

Como es conocido, en el marco de la negociación del tercer Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades de Castilla y León, la Universidad de Salamanca desarrolló la iniciativa para la subida del Complemento de Turnicidad para todo el personal. Fruto de esa actitud proactiva y decisiva, en el mes de julio se aprobó un calendario de incremento del citado complemento. En el contexto de dicha negociación apoyaremos el reconocimiento nuevos complementos de especialización (sexenio).

- **Estableceremos un marco regulador para el reconocimiento de la carrera profesional.**

En el contexto de la negociación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral defenderemos que se establezcan las vías adecuadas para el reconocimiento de la promoción horizontal en la carrera profesional de todos los grupos.

- **Realizaremos una regulación simple, objetiva y transparente que fomente la promoción del personal.**

- **Simplificaremos el proceso administrativo para la transformación de Grupo.**

- **Unificaremos y regularemos en el marco del III Convenio todos los procedimientos de selección de personal laboral en cualquier modalidad de contrato.**
- **Regularemos en el marco del Convenio los procesos de adscripción a vacante temporal bajo los principios de publicidad, objetividad y transparencia.**
- **Reformaremos la RPT para que incorpore las transformaciones de grupos profesionales, la concesión de nuevos complementos previstos en el Convenio y la creación de nuevas plazas.**

Dando respuesta al conjunto de reivindicaciones planteadas e informadas favorablemente por el Comité de Empresa.

- **Acordaremos con los órganos de representación un nuevo reglamento de teletrabajo en el marco de la normativa vigente.**

Actualizando el existente y en el marco de las nuevas regulaciones legales del Estado y de la Comunidad Autónoma.

- **Seguiremos impulsando nuevas medidas de conciliación para incluir en el documento de Condiciones de Trabajo.**

En estos años hemos avanzado adoptando medidas que fomentan la conciliación familiar. Por ello seguiremos avanzando en esta línea.

- **Actualizaremos el equipamiento y la digitalización para todas las unidades de gestión con préstamos de equipos portátiles y conectividad para el teletrabajo en el contexto del programa Unidigital.**

- **Duplicaremos el presupuesto para los programas de estancias e intercambios con otras universidades.**

En 2021 y en el marco de los programas de internacionalización, hemos aumentado las posibilidades y el presupuesto para fomentar estancias e intercambios del PAS funcionario con otras Universidades. Profundizaremos y potenciaremos estos programas.

- **Aprobaremos un nuevo Plan de Formación ligado al programa de promociones, a la actualización digital y a los requerimientos de los diferentes perfiles profesionales.**

■ ESTUDIANTES



LISTADO DE MEDIDAS

- Eliminaremos las tasas propias en el curso 2022-23.
- Seguiremos garantizando espacios de estudio en periodos de exámenes y duplicaremos la superficie disponible este curso.
- Habilitaremos espacios de investigación para estudiantes de máster y doctorado.
- Seguiremos incrementando las tomas de corriente disponibles en las aulas con un crecimiento del 50 % en un año.
- Destinaremos 1.000.000 € en becas de inserción laboral para estudiantes de grado y 500.000 € para estudiantes de máster, doctorado y títulos propios e incrementaremos los convenios de prácticas en empresas.
- Ampliaremos los espacios para la representación estudiantil, reformando la Casa del Estudiante para las asociaciones, y seguiremos apoyando sus iniciativas ampliando su dotación en función de las necesidades.
- Ampliaremos el Fondo Solidario USAL para todos los estudiantes con dificultades económicas, incluyendo los desplazamientos en prácticas externas.

- **Financiamos la publicación y difusión de los resultados de los trabajos fin de máster y de tesis doctorales.**
- **Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones y daremos contenido al carné USAL.**
- **Crearemos una web del Vicerrectorado de Estudiantes dinámica y diseñada con la colaboración de los estudiantes, que incluya enlaces claros, las actividades de los centros, un buzón de sugerencias, etc.**
- **Promoveremos en todos los centros la «tutoría entre compañeros».**
- **Seguiremos promocionando y difundiendo la oferta académica de la Universidad y la proyección de la USAL en la vida cultural y deportiva en las ciudades de Salamanca, Zamora, Ávila y Béjar.**
- **Impulsaremos la Oficina Verde.**
- **Persistiremos en el apoyo al deporte femenino.**
- **Seguiremos reconociendo el trabajo que realiza Alumni para difundir la imagen de la USAL y su gran impulso al deporte inclusivo.**
- **Seguiremos velando por el cumplimiento de todos los derechos de los estudiantes.**

- **Eliminaremos las tasas propias en el curso 2022-23.**

Durante estos cuatro años hemos avanzado en la reducción de las tasas de gestión académica, ahora las eliminaremos.

- **Seguiremos garantizando espacios de estudio en periodos de exámenes y duplicaremos la superficie disponible este curso.**

Hemos abierto espacios de estudio en el período de exámenes, incluso con horario nocturno, y seguiremos en esa línea, duplicando los espacios.

- **Habilitaremos espacios de investigación para estudiantes de máster y doctorado.**
- **Seguiremos incrementando las tomas de corriente disponibles en las aulas con un crecimiento del 50 % en un año.**
- **Destinaremos 1.000.000 € en becas de inserción laboral para estudiantes de grado y 500.000 € para estudiantes de máster, doctorado y títulos propios e incrementaremos los convenios de prácticas en empresas.**

Fomentaremos las prácticas externas en empresas privadas o entidades públicas para todos los grados, másteres y doctorados, incluyendo a los estudiantes de Artes y Humanidades.

- **Ampliaremos los espacios para la representación estudiantil, reformando la Casa del Estudiante para las asociaciones, y seguiremos apoyando sus iniciativas ampliando su dotación en función de las necesidades.**

Transformaremos la Casa del Estudiante con el fin de que las asociaciones representativas y las culturales con más asociados dispongan de un espacio más adecuado para desarrollar sus actividades y seguiremos apoyando sus actividades con las dotaciones económicas necesarias.

- **Ampliaremos el Fondo Solidario USAL para todos los estudiantes con dificultades económicas, incluyendo los desplazamientos en prácticas externas.**

Aquellos estudiantes que tengan que desplazarse para sus prácticas podrán contar con ayudas económicas, siempre que cumplan los requisitos de nivel de renta.

- **Financiamos la publicación y difusión de los resultados de los trabajos fin de máster y de tesis doctorales.**

- **Utilizaremos la App USAL para agilizar los trámites y las gestiones y daremos contenido al carné USAL.**

La App USAL hará más accesibles los trámites internos para todos los estudiantes y, además, recuperaremos los convenios con los establecimientos de los campus dando mayor contenido al carné USAL.

- **Crearemos una web del Vicerrectorado de Estudiantes dinámica y diseñada con la colaboración de los estudiantes, que incluya enlaces claros, las actividades de los centros, un buzón de sugerencias, etc.**

La web del Vicerrectorado de Estudiantes tendrá enlaces claros (Deportes, Becas, Orientación Académica, etc.), dará mayor visibilidad a los diferentes servicios del Vicerrectorado, permitirá acceder a las actividades culturales transversales de los diferentes centros y en ella tendrán su espacio las delegaciones y asociaciones de estudiantes.

- **Promoveremos en todos los centros la «tutoría entre compañeros».**

Los estudiantes de nuevo ingreso podrán contar con el apoyo y asesoramiento de estudiantes de cursos superiores en todos los centros.

- **Seguiremos promocionando y difundiendo la oferta académica de la Universidad y la proyección de la USAL en la vida cultural y deportiva en las ciudades de Salamanca, Zamora, Ávila y Béjar.**

■ **Impulsaremos la Oficina Verde.**

Seguiremos trabajando en la concienciación de los estudiantes sobre la sostenibilidad y el ecologismo desarrollando más proyectos y convenios para la correcta gestión de residuos.

■ **Persistiremos en el apoyo al deporte femenino.**

La mayor parte de los equipos de la USAL que compiten y tienen buenos resultados son femeninos.

■ **Seguiremos reconociendo el trabajo que realiza Alumni para difundir la imagen de la USAL y su gran impulso al deporte inclusivo.**

■ **Seguiremos velando por el cumplimiento de todos los derechos de los estudiantes.**

Los estudiantes son el colectivo más numeroso de la comunidad de la USAL y merecen ser escuchados y atendidos. Estamos convencidos de que con su ayuda seguiremos construyendo la Universidad que todos queremos.



EJES
LAS FUNCIONES

— DOCENCIA



LISTADO DE MEDIDAS

- Reclamaremos a la Junta de Castilla y León la aprobación de un nuevo complemento docente.
- Demandaremos ante las autoridades ministeriales la creación del sexenio docente y lo implementaremos de manera inmediata.
- Seguiremos prestando atención preferente a la no discriminación por discapacidad, y a la accesibilidad universal y diseño para todas las personas en cualquier modalidad de docencia.
- Apoyaremos a nuestro profesorado para que pueda obtener un mayor reconocimiento de su actividad docente ante las agencias de acreditación.
- Continuaremos trabajando conjunta y coordinadamente con todos los centros para que puedan incrementar su oferta de titulaciones de postgrado oficiales y propias, con especial atención a los de Ávila, Béjar y Zamora.
- Generaremos títulos conjuntos de postgrado internacionales en el marco del Espacio Euroiberoamericano del Conocimiento.
- Garantizaremos a todos los centros una asistencia informática integral.

- Revisaremos toda la normativa interna sobre titulaciones oficiales y propias para adaptarla a la nueva legislación sobre enseñanzas universitarias y procedimiento de aseguramiento de su calidad.
- Continuaremos impulsando, desde las facultades y escuelas, el aseguramiento de la cultura de la calidad de todas las titulaciones.
- Mantendremos el apoyo individual al profesorado en su participación en los procesos de evaluación de la actividad docente.
- Reconoceremos oficialmente las actividades académicas en alineamiento directo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Revisaremos anualmente el mapa de titulaciones oficiales y propias y lo mantendremos permanentemente actualizado.
- Continuaremos reduciendo significativamente los tiempos y trámites de matrícula en todas las titulaciones oficiales y propias.
- Incrementaremos significativamente la transformación digital de la gestión de la documentación de titulaciones oficiales y propias.
- Seguiremos fortaleciendo los apoyos a los coordinadores de titulaciones de grado.
- Impulsaremos la implantación progresiva de grupos únicos en las dobles titulaciones de grado y máster universitario.
- Seguiremos actualizando, modernizando e incrementando las plazas en programas de formación docente en modalidades presencial y virtual, y también de la formación inicial del profesorado (FIPU).
- Favoreceremos la internacionalización a través de la formación en competencias lingüísticas del profesorado.
- Seguiremos apoyando las medidas de atracción de talento a través de los Bachilleratos de Investigación de Excelencia (BIE) y las Olimpiadas de Asignaturas de Bachillerato regionales y estatales.
- Dotaremos de un presupuesto en docencia para material consumible en prácticas de laboratorio.

- **Simplificaremos y agilizaremos los trámites de equivalencia a partir de la suscripción de convenios y elaboración de listados de países, universidades y titulaciones.**
- **Seguiremos consolidando y reforzando las Escuelas de Doctorado y el Centro de Formación Permanente.**
- **Crearemos la nueva Escuela de Doctorado Internacional «Francisco de Vitoria».**
- **Ampliaremos las actuaciones en los programas de doctorado con relación a los estudiantes y a los investigadores en formación.**
- **Ejecutaremos una política de calidad en títulos propios, con un sistema interno de garantía de la calidad asociado que posibilite su incorporación al RUCT.**
- **Revisaremos, en coordinación con los responsables de gestión electrónica, todos los procedimientos administrativos y de gestión de las titulaciones oficiales y propias.**

- **Reclamaremos a la Junta de Castilla y León la aprobación de un nuevo complemento docente.**

Para reducir las diferencias retributivas entre los docentes de nuestra universidad con relación a la de otros compañeros de diferentes comunidades autónomas, reclamaremos a las autoridades de la comunidad autónoma el establecimiento de un complemento retributivo individual ligado a méritos docentes para cuya obtención se valoren elementos como: la variedad y número de asignaturas impartidas, el volumen de estudiantes, la elaboración de materiales de apoyo (en particular a personas con necesidades educativas especiales), la docencia en idioma diferente al español, las actividades docentes en movilidad nacional e internacional, la impartición de docencia en modalidades virtual o híbrida, la participación en programas de mentoría, etc.

- **Demandaremos ante las autoridades ministeriales la creación del sexenio docente y lo implementaremos de manera inmediata.**

Necesariamente las políticas de impulso y reconocimiento de la trayectoria de excelencia en la docencia de nuestro profesorado no solo deben concretar en acciones al interior de la universidad, tal y como se hace con el recientemente instituido «Premio Gloria Begué», sino que deben verse acompañadas por decisiones políticas de las autoridades universitarias que vayan más allá del «quinquenio docente» y que decididamente sirvan para minimizar el sesgo en pro de la investigación —y la transferencia— y en detrimento de la docencia; que tengan como referente esencial al estudiantado y su formación de calidad, crítica y participativa. Una buena manera de conseguirlo es por medio de un «sexenio docente» en el que se recompense curricular y económicamente a los profesores, reclamo al que nos sumamos y defenderemos en las distintas instancias universitarias.

- **Seguiremos prestando atención preferente a la no discriminación por discapacidad, y a la accesibilidad universal y diseño para todas las personas en cualquier modalidad de docencia.**

Una universidad inclusiva y respetuosa con el derecho al acceso a las enseñanzas universitarias de la población con discapacidad pasa por la eliminación de barreras y otras formas de discriminación tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de las actividades docentes a todos los niveles. La Universidad de Salamanca ha dado ya pasos importantes en este ámbito, que requieren refuerzo y profundización.

- **Apoyaremos a nuestro profesorado para que pueda obtener un mayor reconocimiento de su actividad docente ante las agencias de acreditación.**

Estableceremos un sistema interno de asesoría para que nuestro profesorado tenga la información y apoyo necesarios para concurrir a procesos de acreditación.

- **Continuaremos trabajando conjunta y coordinadamente con todos los centros para que puedan incrementar su oferta de titulaciones de postgrado oficiales y propias, con especial atención a los de Ávila, Béjar y Zamora.**

La formación de Máster Universitario y de Programas de Doctorado es seña de identidad de las capacidades científicas de una institución universitaria. El alto desarrollo de nuestros equipos de investigación, unidades de investigación consolidada, grupos de excelencia en nuestros departamentos e institutos de investigación es garantía de un alto nivel formativo en los niveles 3 y 4 del marco español de cualificaciones en educación superior. Continuaremos trabajando por la gestión de la oferta de titulaciones de postgrado apoyados en estos equipos, así como de enseñanzas propias, con especial atención a los campus de la Universidad de Salamanca situados en las ciudades de Ávila, Béjar y Zamora.

- **Generaremos títulos conjuntos de postgrado internacionales en el marco del Espacio Euroiberoamericano del Conocimiento.**

Aprovechando las oportunidades que brinda la creación del Espacio Euroiberoamericano del conocimiento y la Educación Superior, en cuyo desarrollo la Universidad de Salamanca está llamada a cumplir un papel crucial, la relación con otras instituciones académicas de educación superior se fortalecerá con la creación de titulaciones conjuntas de postgrado que permitan la movilidad y el intercambio de saberes de estudiantes, profesores, investigadores y personal administrativo.

- **Garantizaremos a todos los centros una asistencia informática integral.**

La revolución tecnológica de las tres últimas décadas está produciendo un impacto tan profundo en la docencia universitaria, como el efecto de la invención de la imprenta en el siglo XV. Las actuales tecnologías de la información y de la comunicación han constituido el soporte básico sobre el que se ha podido

resolver eficientemente el problema de interacción docente en el año de la pandemia provocada por la covid-19. Toda la comunidad académica ha desarrollado las necesarias competencias digitales, basándose en desarrollos tecnológicos de fácil acceso, junto a campañas de formación dirigidas, con el menor esfuerzo y en el menor tiempo posible. Sin embargo, somos conscientes de la necesidad permanente de adaptarnos a los continuos cambios tecnológicos, tanto por parte del estudiante como del profesorado y del personal de administración y servicios y, para ello, se hace necesaria una ayuda próxima de personal informático para cada centro o conglomerado de centros que garantice la asistencia integral en relación a la integración de la tecnología para el soporte de las funciones de cada colectivo.

- **Revisaremos toda la normativa interna sobre titulaciones oficiales y propias para adaptarla a la nueva legislación sobre enseñanzas universitarias y procedimiento de aseguramiento de su calidad.**

Los recientes cambios normativos nacionales y autonómicos sobre titulaciones oficiales y propias, y los que en un futuro inmediato se producirán específicamente atinentes a programas de doctorado, no sólo nos obligan a actualizar la normativa interna de la universidad en estas materias sino que dan una oportunidad a los distintos actores de la comunidad universitaria para analizar, debatir y proponer una oferta de títulos oficiales y propios actuales, atractivos y competitivos a nivel regional, nacional e internacional.

- **Continuaremos impulsando, desde las facultades y escuelas, el aseguramiento de la cultura de la calidad de todas las titulaciones.**

Con la entrada en vigor de las recientes normas en el ámbito universitario, el sistema de aseguramiento de calidad interno se coloca en el primer plano de la gestión académica. Desde el liderazgo compartido con los centros, la Universidad de Salamanca continuará impulsando una política de calidad, con

una participación abierta, activa y eficiente de estudiantado, profesorado y personal de administración y servicios.

■ **Mantendremos el apoyo individual al profesorado en su participación en los procesos de evaluación de la actividad docente.**

La evaluación de la actividad docente del profesorado universitario lleva implantada en la Universidad catorce años. Hasta el momento actual, el programa que lo regula prevé una serie de medidas de incentivación a la participación en el proceso y de refuerzo sobre los resultados obtenidos. Dentro del programa de formación docente del PDI se prevén también actividades formativas para el acompañamiento en la presentación de las necesarias evidencias para la valoración del periodo evaluado. Consideramos importante también, mantener una vía de asesoramiento individual desde un equipo técnico pedagógico para aclarar las dudas que surjan en este proceso de evaluación individual de la actividad docente.

■ **Reconoceremos oficialmente las actividades académicas en alineamiento directo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**

Las universidades son, ante la sociedad, entidades destinadas a liderar el diálogo y la creación de alianzas para un desarrollo sostenible y para todas las personas. Realizaremos una convocatoria anual de «Premios USAL a la Sostenibilidad» para trabajos de fin de grado, trabajos de fin de máster y tesis doctorales distinguidos por la transmisión de valores y la producción de conocimientos y competencias basados en los derechos humanos, la justicia social, la diversidad, la igualdad y la sostenibilidad ambiental.

- **Revisaremos anualmente el mapa de titulaciones oficiales y propias y lo mantendremos permanentemente actualizado.**

Desde los últimos dos cursos, se ha iniciado un procedimiento de revisión de titulaciones oficiales (Grado y Máster Universitario) y propias de la Universidad, aprobando una normativa específica con relación a cada una de ellas. Las ofertas de esas titulaciones oficiales y propias deben ser analizadas, e incluso ampliadas en el caso de los programas de doctorado, para dar respuesta a una demanda social cada vez mayor, dando respuesta a los centros y coordinadores, que con su dedicación y esfuerzo son los protagonistas de estas actualizaciones.

- **Continuaremos reduciendo significativamente los tiempos y trámites de matrícula en todas las titulaciones oficiales y propias.**

Los procedimientos de matrícula se ven determinados en buena medida por condicionantes externos a la Universidad. En cualquier caso, creemos firmemente que es posible ajustar los procedimientos internos a ese contexto, para que, sobre la base de la digitalización, la matriculación se pueda hacer de manera más eficiente y cómoda para el estudiantado y los servicios de gestión académica, en coordinación con el sistema universitario de la comunidad.

- **Incrementaremos significativamente la transformación digital de la gestión de la documentación de titulaciones oficiales y propias.**

Avanzaremos en la digitalización de las memorias de las titulaciones, para facilitar la intervención de todos los niveles de gestión administrativa y académica en los procesos de verificación, modificación, seguimiento y renovación de la acreditación de las titulaciones.

- **Seguiremos fortaleciendo los apoyos a los coordinadores de titulaciones de grado.**

La figura de coordinación de grado se ha convertido en clave para la gestión con calidad de las titulaciones, por lo que necesita el correspondiente apoyo y reconocimiento. Mantendremos y reforzaremos la política de atención preferente a quienes ejercen la coordinación de grado, complementaremos las herramientas virtuales ya puestas en marcha con actividades presenciales de formación e información, impulsaremos el desarrollo de equipos de coordinación, promoveremos la coordinación horizontal entre coordinadoras y coordinadores, y fijamos para ellas y ellos un complemento económico.

- **Impulsaremos la implantación progresiva de grupos únicos en las dobles titulaciones de grado y máster universitario.**

Existe un interés creciente en el estudiantado por acceder a programas de doble titulación de grado. La planificación docente y gestión académica de estos títulos precisa de una adecuada normativa y organización, así como, en lo posible, una ejecución de las actividades docentes que provea certidumbre y control tanto al estudiantado como a los centros que desarrollan e implementan estos programas.

- **Seguiremos actualizando, modernizando e incrementando las plazas en programas de formación docente en modalidades presencial y virtual, y también de la formación inicial del profesorado (FIPU).**

En el contexto actual se hace necesaria una especial atención a la formación docente en todas sus facetas, desde aquellas y aquellos que comienzan su carrera académica, hasta quienes tienen ya una larga trayectoria docente. Es preciso además continuar diversificando las modalidades formativas, tanto presenciales como virtuales, ampliando y especializando la oferta de manera continua, en la línea de desarrollo que los Planes de Formación Docente han tenido en nuestra universidad en los últimos años.

- **Favoreceremos la internacionalización a través de la formación en competencias lingüísticas del profesorado.**

Continuaremos impulsando la internacionalización del personal docente e investigador, a través de la reactivación de programas de formación específicos en competencias lingüísticas y metodológicas para el desarrollo de docencia en otras lenguas, en especial, en inglés. La experiencia acumulada por el Servicio de Idiomas, junto al Instituto Universitario de Ciencias de la Educación en ediciones anteriores y en actuales ediciones, nos proporciona una vía de desarrollo de estos programas que permitan el crecimiento de las competencias en el conjunto de profesorado, en especial, de aquellos docentes directamente implicados en enseñanzas bilingües.

- **Seguiremos apoyando las medidas de atracción de talento a través de los Bachilleratos de Investigación de Excelencia (BIE) y las Olimpiadas de Asignaturas de Bachillerato regionales y estatales.**

Estamos convencidos de la necesidad de intensificar el esfuerzo por la captación de estudiantes más motivados como uno de los aspectos claves para el desarrollo futuro de nuestra Universidad. Se trata de atraer a los alumnos más brillantes de los niveles educativos previos a través de todas aquellas iniciativas que favorezcan la entrada de los mejores estudiantes, por ejemplo, potenciando los Bachilleratos de Investigación de Excelencia más próximos, y apoyando olimpiadas de materias de bachillerato regionales y nacionales. Además, manteniendo incentivos como el que beca la continuidad desde los estudios de máster a los de doctorado a los mejores estudiantes en la calificación del trabajo fin de máster.

- **Dotaremos de un presupuesto en docencia para material consumible en prácticas de laboratorio.**

El apoyo a la docencia práctica en la Universidad es incuestionable. Para ello, continuaremos apoyando desde el punto de vista económico las necesidades

en material consumible demandadas por los departamentos en los que la actividad de laboratorio docente es imprescindible para el desarrollo de competencias de las correspondientes titulaciones.

- **Simplificaremos y agilizaremos los trámites de equivalencia a partir de la suscripción de convenios y elaboración de listados de países, universidades y titulaciones.**

El acceso de los estudiantes extranjeros a titulaciones de Máster y Doctorado está condicionado al reconocimiento de sus titulaciones en los países de origen que permitan la entrada a nuestro sistema universitario. En el convencimiento de que se pueden agilizar y simplificar estos trámites, desde el equipo seguiremos potenciando la suscripción de convenios específicos, así como la creación de una base de datos de países, universidades y titulaciones donde ya se han efectuado exitosamente los trámites de equivalencia con la experiencia acumulada en años anteriores.

- **Seguiremos consolidando y reforzando las Escuelas de Doctorado y el Centro de Formación Permanente.**

Las Escuelas de Doctorado y el Centro de Formación Permanente son estructuras organizativas académicas y administrativas fundamentales para el desarrollo de las funciones propias de la Universidad en el ámbito docente y en su conexión directa con la investigación y la transferencia, por lo que requieren de una dotación, organización, gestión y digitalización al más alto nivel, que redundará en un aumento de acciones y resultados más competitivos, innovadores, eficientes e internacionales.

- **Crearemos la nueva Escuela de Doctorado Internacional «Francisco de Vitoria».**

Para mejorar los niveles de eficiencia en la oferta académica de doctorado de aquellos títulos con un alto nivel de internacionalización, la organización y desarrollo de actividades de formación transversal, la ejecución de convenios de doble titulación y de cotutela, así como las acciones de movilidad de profesores y estudiantes de entrada y salida, se creará esta segunda Escuela de Doctorado en la Universidad.

- **Ampliaremos las actuaciones en los programas de doctorado con relación a los estudiantes y a los investigadores en formación.**

Acorde con la significación que los estudios de doctorado tienen en la confluencia del Espacio Europeo de Investigación con el Espacio Europeo de Educación Superior, en orden al diseño y aplicación de motores de crecimiento sostenibles, seguiremos ampliando la oferta académica de formación transversal para estudiantes de doctorado, y generalizaremos y apoyaremos las moviidades de estos estudiantes, así como el funcionamiento adecuado de sistemas de mentoría en los distintos programas.

- **Ejecutaremos una política de calidad en títulos propios, con un sistema interno de garantía de la calidad asociado que posibilite su incorporación al RUCT.**

Aprovechando las exigencias contenidas en la reciente normativa ministerial sobre enseñanzas universitarias, en la que por primera vez se aborda la regulación básica de los títulos propios, culminaremos las actuaciones de un sistema interno de garantía de calidad específico de forma tal que asegure que la oferta académica de la Universidad de títulos de «Máster de Formación Permanente» destaque por su calidad y rigor académico y científico, lo que en última instancia favorecerá que estos títulos puedan ser incorporados al Registro de Universidades, Centros y Títulos.

- **Revisaremos, en coordinación con los responsables de gestión electrónica, todos los procedimientos administrativos y de gestión de las titulaciones oficiales y propias.**

Sobre la base de la simplificación y la digitalización, particularizaremos su configuración, en caso de titulaciones estratégicas o de especial complejidad, tal y como por ejemplo sucede con el Máster Universitario de Formación de Profesorado de Educación Secundaria (MUPES) o con las titulaciones internacionales conjuntas en el marco tanto del Programa de Universidades Europeas, como del Programa de la Comisión Europea Erasmus Mundus.

■ INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA



LISTADO DE MEDIDAS

- Ayudaremos y disminuirémos las labores de gestión de los investigadores a través de la ampliación del programa de gestores de investigación y con el refuerzo administrativo de los departamentos, institutos y centros.
- Facilitaremos el acceso a una mayor y más estable financiación de grupos de investigación con problemas de captación de recursos.
- Seguiremos apoyando la captación y retención de talento con un mayor número de contratos pre y postdoctorales.
- Crearemos un plan de programas puente entre etapas pre, postdoctorales y estabilización.
- Apoyaremos a los jóvenes investigadores para la propuesta y desarrollo de nuevos proyectos.
- Crearemos una unidad especializada en el asesoramiento en la estrategia y presentación de los resultados de investigación.
- Crearemos y capacitaremos un laboratorio de innovación y desarrollo.

- **Promoveremos el establecimiento de sinergias entre los grupos de investigación, instituciones y empresas con el objetivo de crear clústeres alineados en las estrategias de investigación.**
- **Duplicaremos la dotación para la adquisición y reparación de equipos de laboratorio.**
- **Seguiremos potenciando los servicios de apoyo a la investigación.**
- **Continuaremos con el fomento y apoyo de la difusión de los resultados de investigación aumentando la dotación presupuestaria.**
- **Aumentaremos las actividades de divulgación científica ampliando su proyección.**
- **Fortaleceremos la información y funcionalidades del Portal de Producción Científica.**
- **Continuaremos con el impulso del Campus Agroambiental a través de la elaboración de una estrategia para captación de fondos europeos (EU Next Generation).**
- **Gestionaremos la solicitud de proyectos multidisciplinarios de fondos de recuperación económica en las áreas de enseñanza del español, digitalización, comunicación, sector agroambiental y biomedicina.**

- **Ayudaremos y disminuirémos las labores de gestión de los investigadores a través de la ampliación del programa de gestores de investigación y con el refuerzo administrativo de los departamentos, institutos y centros.**

En los últimos años los investigadores han padecido un notable incremento de las labores de gestión que requieren el desarrollo y ejecución de los proyectos de investigación. Con esta acción se pretende que los investigadores cuenten con un asesoramiento adecuado a la hora de redactar, tramitar y gestionar sus proyectos. La ampliación del programa de gestores hará posible el acceso directo a la ayuda de un gestor, que facilite la búsqueda, el acceso a la tramitación de proyectos, la elaboración de las memorias justificativas, etc., a los

grupos de investigación reconocidos de la Universidad. Asimismo, mediante el refuerzo administrativo de los departamentos se conseguirá liberar a los investigadores de la carga puramente administrativa en la gestión de los proyectos.

■ **Facilitaremos el acceso a una mayor y más estable financiación de grupos de investigación con problemas de captación de recursos.**

Se incrementará la financiación basal de los grupos de investigación a través de los programas propios. Además, mediante una eficaz orientación y un buen asesoramiento de los grupos de investigación, se facilitará el acceso a la obtención de fondos en convocatorias europeas, nacionales y regionales. Se potenciará la formación de clústeres de grupos en aquellas líneas estratégicas con grandes posibilidades de financiación.

■ **Seguiremos apoyando la captación y retención de talento con un mayor número de contratos pre y postdoctorales.**

Mediante los programas propios del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia se ampliará y complementará la retención y captación de talento a través de los programas europeos, nacionales e internacionales. Con ello se conseguirá que el mayor número posible de grupos de investigación pueda incrementar su producción científica mediante la fidelización de sus doctorandos y doctores, así como a través de la atracción de investigadores externos.

■ **Crearemos un plan de programas puente entre etapas pre, postdoctorales y estabilización.**

La fidelización y estabilización de los investigadores pre y postdoctorales son de vital importancia de cara al rejuvenecimiento de la plantilla y a la atracción del talento externo. Se ha observado que la existencia de periodos en los que el investigador se encuentra sin relación contractual a la espera de un nuevo

contrato, de la resolución de una convocatoria, etc., provocan que éstos abandonen nuestros grupos de investigación para integrarse en otras universidades, centros y empresas, con la consiguiente pérdida de un talento fundamental para el rejuvenecimiento de la plantilla de nuestra institución y el incremento de su actividad investigadora.

- **Apoyaremos a los jóvenes investigadores para la propuesta y desarrollo de nuevos proyectos.**

En el ámbito de la atracción y retención de talento se apoyará a los investigadores postdoctorales correspondientes a programas europeos, nacionales y regionales para que puedan liderar y desarrollar sus propios proyectos. Mediante los programas propios se continuará promoviendo y facilitando que los jóvenes investigadores puedan proponer y desarrollar nuevos proyectos.

- **Crearemos una unidad especializada en el asesoramiento en la estrategia y presentación de los resultados de investigación.**

Se ha observado que en algunas ramas de conocimiento se requiere un asesoramiento a la hora de orientar tanto las estrategias de investigación como en la presentación de resultados. Este hecho está dificultando el reconocimiento y la acreditación de la investigación de un buen número de investigadores de gran capacidad y valía. Por ello, se creará una unidad especializada que asesorará a los investigadores para conseguir mayor reconocimiento y tasa de éxito en los procesos de acreditación de su labor investigadora.

- **Crearemos y capacitaremos un laboratorio de innovación y desarrollo.**

Esta acción está basada en la adaptación a nuestra institución de modelos de éxito de unidades semejantes ya en funcionamiento en otras universidades y centros de prestigio internacional. A través de la creación un laboratorio de

innovación se trabajará proactivamente para incrementar los resultados de investigación, aumentando el intercambio de ideas entre los investigadores y sus colaboradores, así como entre la Universidad y otras entidades colaboradoras. De este modo se podrán identificar las líneas estratégicas y los objetivos de investigación, compatibles con la labor de los institutos, centros y grupos de investigación y con ello optimizar e incrementar la captación de fondos para la investigación, transferencia e la innovación.

- **Promoveremos el establecimiento de sinergias entre los grupos de investigación, instituciones y empresas con el objetivo de crear clústeres alineados en las estrategias de investigación.**

La identificación de las líneas estratégicas de investigación con posibilidades de financiación en las convocatorias de proyectos internacionales, nacionales y regionales permitirá, a su vez, coordinar las líneas de investigación de los grupos de investigación, instituciones y empresas, con la formación de clústeres, que ayuden a incrementar su financiación.

- **Duplicaremos la dotación para la adquisición y reparación de equipos de laboratorio.**

El desarrollo de la investigación en muchas de las áreas de conocimiento hace que sea imprescindible disponer de manera continua de material y equipos de laboratorio. Esto hace necesario incrementar la dotación de los programas propios dedicados a la adquisición y reparación de estos equipos. De este modo, se ampliará y complementará la financiación para estos fines proveniente de los programas nacionales y regionales, garantizando un buen desarrollo de la investigación que permita incrementar sus resultados y el impacto de los mismos.

■ **Seguiremos potenciando los servicios de apoyo a la investigación.**

El desarrollo de la investigación en muchas de las ramas del conocimiento requiere el mantenimiento de unos servicios de apoyo bien dotados tanto en el apartado de recursos humanos, como de una adecuada financiación económica que permita dar unos servicios adecuados a los investigadores. En ese sentido se incrementará mediante cursos especializado la formación del personal de los servicios, así como la de aquellos investigadores que pueden ser potenciales usuarios de los mismos.

■ **Continuaremos con el fomento y apoyo de la difusión de los resultados de investigación aumentando la dotación presupuestaria.**

Se incrementará la dotación de los programas propios orientados a la publicación de resultados de la investigación y a la asistencia y organización de congresos. Asimismo, la interoperabilidad del portal de producción científica, con el repositorio institucional y el buscador del Servicio de Bibliotecas de la Universidad (Brumario) facilitará el acceso y difusión de los resultados de la investigación correspondientes a los investigadores, grupos, institutos y centros de investigación.

■ **Aumentaremos las actividades de divulgación científica ampliando su proyección.**

Se fomentará la organización de actividades de difusión de la ciencias por parte de los estudiantes, PDI en etapas de formación y PDI sénior. Se incrementarán los convenios de colaboración con empresas e instituciones para el desarrollo de actividades relacionadas con divulgación científica y la preservación valorización y difusión del patrimonio histórico de la universidad. Se organizarán premios y certámenes a actividades de difusión y divulgación del conocimiento a nivel internacional, nacional y local, que permitirán una mayor visualización y relevancia social de las actividades de la Universidad.

- **Fortaleceremos la información y funcionalidades del Portal de Producción Científica.**

A través del portal de producción científica se potenciará el impacto y la visibilidad de los resultados de la investigación desarrollada la Universidad de Salamanca, facilitando así la comunicación científica. Se completará la información y se incorporarán nuevas herramientas al mismo. Se integrará su información y la de UXXI. Se mejorarán y extenderán las utilidades de ambas plataformas.

- **Continuaremos con el impulso del Campus Agroambiental a través de la elaboración de una estrategia para captación de fondos europeos (EU Next Generation).**

El nuevo Campus Agroambiental se presenta como un elemento clave para la captación de fondos europeos, nacionales y regionales, a través de programas relacionados con la transición verde y digital, la cooperación transfronteriza o el impulso de la industria agroalimentaria. Para ello, se identificarán grupos de investigación radicados en el Campus Agroambiental y otros campus con la finalidad de establecer sinergias que permitan la propuesta y desarrollo de proyectos. Se identificarán igualmente empresas cuyas necesidades y proyectos puedan alinear dentro de estas estrategias.

- **Gestionaremos la solicitud de proyectos multidisciplinares de fondos de recuperación económica en las áreas de enseñanza del español, digitalización, comunicación, sector agroambiental y biomedicina.**

Los fondos europeos para recuperación han abierto nuevas oportunidades. Venimos trabajando en un proyecto de desarrollo y virtualización de la enseñanza del español que aglutinará múltiples áreas y grupos de la Universidad de Salamanca lo que permitirá consolidar nuestro liderazgo en este ámbito. Trabajaremos en escalar este proyecto y poner en valor todo el trabajo y los contactos ya realizados.

INTERNACIONALIZACIÓN



LISTADO DE MEDIDAS

- Seguiremos impulsando el SuperCampus (Alianza Europea de Universidades EC2U).
- Completaremos las acciones de despliegue del Espacio Euroiberoamericano del Conocimiento y Educación Superior.
- Multiplicaremos las oportunidades de movilidad internacional para toda la Comunidad Universitaria con incrementos presupuestarios.
- Seguiremos fomentando la movilidad de estudiantes, PDI y PAS dentro del Programa Erasmus y otros programas de movilidad internacional.
- Ampliaremos los convenios con universidades extranjeras.
- Continuaremos incrementando la oferta de formación lingüística, especialmente en inglés, para toda la comunidad universitaria.
- Potenciaremos la movilidad internacional dentro de la Alianza Europea de Universidades (EC2U).
- Apoyaremos la creación de centros de referencia dentro de la Alianza Europea de Universidades (EC2U).
- Seguiremos potenciando la enseñanza del español.
- Seguiremos atrayendo estudiantes de todos los continentes.
- Ampliaremos la oferta de asignaturas en inglés en los planes de estudio de grado y posgrado, especialmente de los títulos propios y en línea.

■ **Seguiremos impulsando el SuperCampus (Alianza Europea de Universidades EC2U).**

La Alianza Europea en la que participa la USAL representa el nuevo modelo de universidad impulsado por la Unión Europea que abarca todos los ámbitos de conocimiento. El proyecto de SuperCampus (European Campus of City-Universities), compuesto por la USAL y otras seis universidades europeas, ya ha puesto la piedra angular de la nueva era del sistema superior de educación europeo. En los próximos años y con el apoyo de una Oficina de Preparación de Proyectos Europeos de nueva creación:

- Empezarán a funcionar a partir del próximo curso dos másteres multilaterales en Humanidades y en Ciencias de la Salud.
- Se diseñarán nuevas propuestas de otros másteres multilaterales en otros ámbitos de conocimiento.
- El SuperCampus seguirá creando institutos virtuales conjuntos para conseguir la financiación de proyectos de investigación entre las siete universidades de la Alianza. De esta forma, nuestra comunidad universitaria tendrá un mayor acceso a los fondos europeos.

■ **Completaremos las acciones de despliegue del Espacio Euroiberoamericano del Conocimiento y Educación Superior.**

Impulsaremos la cooperación universitaria entre Iberoamérica y Europa en el ámbito de la educación superior, ciencia tecnología e innovación. Contribuiremos así de forma decisiva al fortalecimiento de la relación entre Europa e Iberoamérica en materia docente e investigadora. A través de la Oficina del Espacio Euroiberoamericano y Caribeño con sede en la Universidad de Salamanca se sentarán las bases normativas, académicas e instrumentales para lanzar las dos grandes actividades contempladas en el proyecto:

- La interacción entre Educación Superior, Investigación e Innovación en el establecimiento de prioridades de políticas públicas.

- La contribución de la USAL en la Agenda 2030 en relación con el vínculo de los objetivos de desarrollo sostenible y de la educación superior.

■ **Multiplicaremos las oportunidades de movilidad internacional para toda la Comunidad Universitaria con incrementos presupuestarios.**

La USAL creará y dotará tres programas de movilidad internacional para facilitar la movilidad de estudiantes, PDI y PAS:

- Programa Especial de Movilidad con Gran Bretaña. Este programa permitirá continuar con la movilidad con Gran Bretaña.
- Programa Especial de Movilidad con universidades norteamericanas. Este programa permitirá a estudiantes y PDI contar con apoyo financiero para acceder a universidades de EEUU y Canadá.
- Programa Especial de Movilidad con universidades de Asia Oriental.

■ **Seguiremos fomentando la movilidad de estudiantes, PDI y PAS dentro del Programa Erasmus y otros programas de movilidad internacional.**

Ampliaremos la oferta del número de becas Erasmus+ y del programa de becas de intercambio (movilidad internacional) para que todo aquel que lo desee (estudiantes, PDI, PAS) pueda disfrutar de una estancia en el extranjero. El objetivo de esta acción es hacer de la USAL una verdadera universidad con proyección internacional.

Se ampliará el programa de movilidad de corta duración para estudiantes y PDI que asistan a escuelas de verano o invierno.

Se creará un programa específico de prácticas internacionales en instituciones y empresas del extranjero, a la vez que se potenciará el ya existente en el marco del programa Erasmus+.

■ **Ampliaremos los convenios con universidades extranjeras.**

Seguiremos consolidando y ampliando el número de convenios internacionales con universidades estratégicas para nuestra universidad. Las zonas de interés prioritario son Asia, Latinoamérica, África subsahariana, Estados Unidos, Canadá, Australia y Oriente Medio.

■ **Continuaremos incrementando la oferta de formación lingüística, especialmente en inglés, para toda la comunidad universitaria.**

La Comunidad Universitaria ya tiene a su disposición una importante oferta de enseñanza no reglada de idiomas a través de cursos y talleres específicos impartidos por el Servicio Central de Idiomas. Además de aumentar la oferta actual se desarrollarán las siguientes acciones:

- Study abroad English Courses: los estudiantes salientes de la USAL podrán realizar cursos específicos anuales de preparación al inglés académico.
- English for Research Project Applications: se creará un curso de inglés específico para el PDI que desee solicitar proyectos de investigación europeos.
- English for Admins: se crearán cursos de inglés específicamente diseñados para el PAS.
- Se ampliará considerablemente el programa de cursos de formación para el PDI y PAS en inglés a través de un programa específico de financiación del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales.

■ **Potenciaremos la movilidad internacional dentro de la Alianza Europea de Universidades (EC2U).**

Uno de los objetivos la Alianza Europea es fomentar y facilitar la movilidad en la Unión Europea. El European Campus of City-Universities aumentará los recursos

económicos destinados a los programas específicos de movilidad PDI, PAS y estudiantes entre las siete universidades socias para los próximos años:

- Se implantará la movilidad libre financiada entre las siete universidades de la Alianza EC2U.
- Se llevará a cabo un programa financiado de profesores visitantes entre las siete universidades.
- Se desarrollarán programas conjuntos de movilidad con terceros países financiados con fondos europeos.

■ **Apoyaremos la creación de centros de referencia dentro de la Alianza Europea de Universidades (EC2U).**

La actual y la futura financiación europea del SuperCampus EC2U nos permitirá desarrollar y crear centros de investigación financiados que, a su vez, serán responsables de la captación de fondos europeos:

- Serán operativos los tres institutos de investigación recientemente creados (Instituto Virtual para la Educación de Calidad, Instituto Virtual de Salud y Bienestar, Instituto Virtual de Sostenibilidad Urbana).
- Se crearán en un futuro próximo media docena de institutos que fomentarán la investigación y la captación conjunta de recursos a nivel europeo en otros ámbitos de conocimiento.

■ **Seguiremos potenciando la enseñanza del español.**

La USAL, principalmente a través de del Centro Internacional del Español y de la Cátedra de Altos Estudios del Español, intensificará su implicación en la divulgación de la lengua española a través de las redes de cooperación interinstitucional y plataformas que visibilicen las distintas actividades de docencia e investigación en torno al español.

- **Seguiremos atrayendo estudiantes de todos los continentes.**

Continuaremos con la política de incremento de becas financiadas por otras instituciones y organismos, tales como la fundación Carolina, IFARHU de Panamá, República Dominicana, Gobierno de Ghana o Becas 2020 de Honduras para atraer estudiantes de grado, máster y doctorado al Ateneo salmantino.

- **Ampliaremos la oferta de asignaturas en inglés en los planes de estudio de grado y posgrado, especialmente de los títulos propios y en línea.**

Potenciaremos la internacionalización de nuestro Ateneo a través de la ampliación de asignaturas optativas en inglés en nuestros planes de estudio. Ello contribuirá a la mejora de las competencias lingüísticas de nuestros estudiantes y les facilitará el acceso al mercado laboral también transnacional.

AGENDA SOSTENIBLE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL



LISTADO DE MEDIDAS

- Impulsaremos la transición de todos los campus hacia la energía limpia y sin emisiones de carbono.
- Potenciaremos las actuaciones de la Oficina Verde en materia de recogida de residuos, consumo de agua, conservación de biodiversidad y presencia de un número mayor de especies animales en los campus donde sea posible.
- Seguiremos llevando a cabo acciones de reutilización, reparación y recirculación.
- Impulsaremos y aumentaremos la financiación de programas de investigación e innovación en justicia social, económica, medioambiental y su transferencia de conocimiento a la sociedad.
- Incrementaremos y apoyaremos acciones de responsabilidad social y sostenibilidad promovidas y desarrolladas por los estudiantes tanto desde el SAS como desde la Oficina Verde y otros servicios.
- Seguiremos potenciando las iniciativas y programas vinculados a la Cooperación para el Desarrollo.
- Culminaremos el proceso de obtención del sello como Universidad por el Comercio Justo.

- **Seguiremos desarrollando procesos formativos transversales relacionados con la Agenda 2030, cooperación, voluntariado, salud y bienestar.**
- **Continuaremos con la vigilancia epidemiológica y protección de la salud de la comunidad universitaria en situaciones de riesgo en estrecha colaboración con las autoridades sanitarias.**
- **Impulsaremos una universidad saludable para estudiantes, PAS y PDI a través de la mejora y afianzamiento de las unidades de psicología, psiquiatría y el programa USALUDABLE.**
- **Seguiremos eliminando barreras para fortalecer la diversidad, equidad e inclusión en todos los campus.**
- **Potenciaremos nuestro compromiso con la igualdad de género, apoyo a minorías y grupos vulnerables y la conciliación familiar.**

- **Impulsaremos la transición de todos los campus hacia la energía limpia y sin emisiones de carbono.**

Se implementará un programa de consecución de campus neutros en carbono cambiando dispositivos de iluminación y temperatura por otros más eficientes (cero emisiones) (20% anual a partir de la línea basal 2021) y se potenciará la energía solar fotovoltaica.

Fomentaremos prácticas de construcción ecológica en los edificios nuevos; así como la revisión del impacto energético en los que no sean de nueva construcción.

Incentivaremos el uso de opciones alternativas de transporte sostenible, como las bicicletas compartidas y evaluaremos la opción cero emisiones en caso de tener que reemplazar nuestra flota de vehículos. Además, dotaremos a todos los campus de cargadores eléctricos para coches y patinetes.

- **Potenciaremos las actuaciones de la Oficina Verde en materia de recogida de residuos, consumo de agua, conservación de biodiversidad y presencia de un número mayor de especies animales en los campus donde sea posible.**

Se priorizarán acciones de nueva plantación y preservación de plantas y especies animales autóctonas en espacios ajardinados y áreas naturales.

Se impulsará la construcción de aulas ecológicas o ambientales y la creación de más zonas verdes en todos los campus universitarios, que puedan ser utilizadas como espacios de intercambio social y relajación.

Se creará un jardín comunitario que, además, contendrá pequeñas parcelas que brinden la oportunidad a los estudiantes de cultivar para fomentar el consumo orgánico. Se priorizará el uso de plantas nativas y resistentes a la sequía.

Se implementarán iniciativas de ahorro de agua y aprovechamiento de aguas pluviales para el riego de zonas verdes y se desarrollarán programas de limpieza de residuos y reciclado de plásticos, vidrio y papel.

- **Seguiremos llevando a cabo acciones de reutilización, reparación y recirculación.**

Continuaremos con el Programa RE-USAL con el establecimiento de un punto de donación y recogida fijo en el SAS para reutilización de los objetos en una segunda vida por toda la comunidad. Cada ciclo de reutilización abarcará dos años, después de los cuales si los objetos no han sido reutilizados serán donados. En el mismo sentido, desde el SAS y la Oficina Verde, consolidaremos el programa de captación y reparación de material tecnológico para donación a asociaciones y entidades.

- **Impulsaremos y aumentaremos la financiación de programas de investigación e innovación en justicia social, económica, medioambiental y su transferencia de conocimiento a la sociedad.**

Ampliación de financiación del programa “Objetivo Campus Sostenible” dirigido a estudiantes e impulso de la investigación científica en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su transferencia de conocimiento a la sociedad a través de una convocatoria anual específica.

Para que la transferencia social sea más efectiva se potenciará un laboratorio que actuará como una incubadora de apoyo y aceleración de PYMES, innovadores y emprendedores en la creación de soluciones innovadoras en sostenibilidad en sus negocios.

De igual modo, para potenciar el respeto al medio ambiente, la movilidad sostenible, la eficiencia energética, la justicia social y la justicia económica, se implementará el programa «USAL SOSTENIBLE» dirigido a toda la comunidad (estudiantes, PDI, PAS, departamentos, facultades, institutos...) para que presenten proyectos que colaboren y reviertan en una comunidad más sostenible (subvenciones de 1000 a 10.000 euros en función del proyecto). Se establecerá un premio anual a la sostenibilidad.

- **Incrementaremos y apoyaremos acciones de responsabilidad social y sostenibilidad promovidas y desarrolladas por los estudiantes tanto desde el SAS como desde la Oficina Verde y otros servicios.**

Contribuiremos a la formación integral de las personas, favoreciendo su implicación en proyectos e iniciativas que lleven a un ejercicio continuado de su responsabilidad social, dentro y fuera de la Universidad, con el ánimo de mejorar la realidad.

Se facilitará la creación de eco-comunidades en los campus de manera que cada estudiante de primer curso pueda seleccionar la de su interés, afiliarse y realizar una aportación contextualizada en la temática, recibir formación y

sensibilización específica en voluntariado relacionado con acciones que reviertan en una comunidad más sostenible.

- **Seguiremos potenciando las iniciativas y programas vinculados a la Cooperación para el Desarrollo.**

Desde la Oficina de Cooperación, tanto dentro de la Universidad como en el marco de su acción exterior, canalizaremos y apoyaremos las iniciativas en materia de cooperación de la comunidad universitaria que implican tanto a estudiantes como a PAS y PDI.

- **Culminaremos el proceso de obtención del sello como Universidad por el Comercio Justo.**

Este sello permitirá acercar la realidad de los pequeños grupos productores y los productos de comercio justo a la comunidad universitaria a través de su actividad académica, de investigación y de gestión.

- **Seguiremos desarrollando procesos formativos transversales relacionados con la Agenda 2030, cooperación, voluntariado, salud y bienestar.**

Se irá completando en fases sucesivas el plan formativo ya iniciado desde el SAS en el que colaborarán todas las facultades e institutos. Además, se realizarán jornadas de sensibilización anuales. Potenciaremos la realización de prácticas, TFG, TFM en entidades vinculadas al desarrollo sostenible. Seguiremos apoyando el Laboratorio de Innovación Social y Sostenibilidad del SAS desde el cual se impartirán también cursos y se realizarán *workshops*, jornadas y actividades de emprendimiento sostenible dirigidas a los estudiantes.

- **Continuaremos con la vigilancia epidemiológica y protección de la salud de la comunidad universitaria en situaciones de riesgo en estrecha colaboración con las autoridades sanitarias.**

Mantendremos la vigilancia epidemiológica de la COVID-19, a través del Sistema de Vigilancia de la USAL (SiViUSAL), así como las medidas de prevención y control necesarias según la evolución de los indicadores de riesgo. Llevaremos a cabo programas de cribado a estudiantes que realicen prácticas en centros sanitarios y sociosanitarios. Promoveremos campañas de vacunación. Continuaremos con las campañas informativas y las funciones de asesoramiento a la comunidad USAL. Todo ello, en estrecha colaboración con las instituciones sanitarias locales y autonómicas.

- **Impulsaremos una universidad saludable para estudiantes, PAS y PDI a través de la mejora y afianzamiento de las unidades de psicología, psiquiatría y el programa USALUDABLE.**

Se fomentará la promoción del bienestar físico y mental, la prevención de enfermedades, adicciones, ansiedad, depresión y conductas no deseadas para la salud. De igual modo, se trabajará sobre las relaciones interpersonales, vínculos afectivos, gestión emocional, sexualidad y diversidad afectivo-sexual, etc. mediante acciones de atención personalizada, formaciones, campañas de sensibilización, visibilización de problemáticas y gestión de eventos.

Desde el SAS se activará un servicio de prevención e intervención en las patologías de la voz en docentes y en coordinación con Servicio de Deportes y la Facultad de Medicina también se activará un programa de prevención del riesgo músculo-esquelético y del dolor de espalda.

Se ofrecerá apoyo y asesoramiento al profesorado en las distintas etapas evolutivas del desempeño de su vida académica en nuestra universidad (profesorado novel, acreditaciones, defensa de plazas, jubilación, duelo por pérdida, etc.) tanto individualmente como de manera grupal. Es decir, actuaremos sobre diferentes estresores tanto físicos como mentales, comunes

en la comunidad, y los diferentes síntomas que producen (ansiedad, depresión, pánico...) mediante la inclusión de una serie de tópicos de autocuidado: ejercicio, nutrición, sueño, *mindfulness*, resiliencia, etc.

Se informará al inicio de curso del calendario de talleres y otras actividades virtuales relacionadas con la salud mental y se elaborarán recursos virtuales de autoayuda para la sensibilización/prevenCIÓN/intervención en alcoholismo, drogas, trastornos de la alimentación, salud sexual, transgénero).

■ **Seguiremos eliminando barreras para fortalecer la diversidad, equidad e inclusión en todos los campus.**

Para ello, desarrollaremos un Plan de Acción para la Diversidad que permita generar una estructura de atención a la diversidad al objeto de que todas las personas se sientan incluidas, respetadas y apoyadas. Este plan implicará la revisión de infraestructuras físicas y de acceso a los diseños curriculares de cada disciplina; así como eventos generales de la universidad para que cumplan los parámetros de accesibilidad; todo ello, para promover un currículum inclusivo y sostenible en base a los principios del Diseño Universal de Aprendizaje.

Seguiremos liderando y apoyando desde el SAS, bajo el modelo de educación inclusiva de personas en condición de discapacidad o necesidades específicas de apoyo educativo; así como impulsaremos el programa Mentoring Discapacidad, y el programa formativo dirigido al profesorado en habilidades prácticas para la inclusión en el aula.

■ **Potenciaremos nuestro compromiso con la igualdad de género, apoyo a minorías y grupos vulnerables y la conciliación familiar.**

Para ello intensificaremos nuestra actuación con colectivos vulnerables mediante la convocatoria de becas SOLIDARUSAL al objeto de actuar sobre situaciones de emergencia y vulnerabilidad.

Se institucionalizará la Metodología de Aprendizaje-Servicio (ApS) en el marco de nuestra responsabilidad social y se potenciará el contacto con las entidades del Tercer Sector abiertas a colaboración.

Seguiremos impulsando todas las acciones de la Unidad de Igualdad y ofrecemos apoyo confidencial a personas en cuestiones de género, acoso y violencia sexual desde la Unidad de Diversidad Afectivo Sexual, que además seguirá desarrollando el protocolo de gestión académica de identidad de género.

CALIDAD



LISTADO DE MEDIDAS

- **Impulsaremos la acreditación institucional, creando unidades de calidad en los centros, habilitando apoyo de personal administrativo.**
- **Incentivaremos a los docentes y al personal administrativo que participen en las evaluaciones que permitan avanzar en la acreditación institucional.**
- **Apoyaremos y reconoceremos a los centros, departamentos e institutos más preocupados y comprometidos en la generalización de la cultura de la calidad, dando traslado a toda la comunidad universitaria de los resultados de su experiencia.**
- **Finalizaremos de inmediato los trámites de certificación del Programa Docencia USAL.**
- **Premiaremos la buena coordinación entre equipos docentes.**
- **Fijaremos galardones para los mejores proyectos y grupos de innovación docente.**
- **Apoyaremos la calidad de la gestión.**

- **Impulsaremos la acreditación institucional, creando Unidades de calidad en los centros, habilitando apoyo de personal administrativo.**

Las recientes reformas normativas ministeriales en materia de universidades han sido justificadas en la necesidad de garantizar el principio de seguridad jurídica en el funcionamiento del sistema universitario español, en el avance de las universidades en organizaciones adaptadas a las demandas de la sociedad y a los cambios disruptivos que se vienen desarrollando en la economía y en la tecnología, los cuales reclaman decididamente una innovación efectiva en la docencia. Por lo tanto, se hace necesaria la adaptación de toda la normativa propia donde uno de los ejes de mayor importancia se sitúa en favorecer una mayor autonomía de los centros para la gestión de su propio sistema de garantía de calidad, alineado con una rendición de cuentas. Nuestra experiencia en la USAL al respecto es escasa, con iniciativas anteriores en las facultades de Ciencias y de Psicología y una apuesta más estructurada en la Facultad de Farmacia. Partiendo del necesario análisis de las experiencias tenidas en estos centros, así como de las iniciativas más avanzadas a nivel nacional, estableceremos modelos de gestión de aseguramiento de calidad en los centros que participen en programas creados al efecto, para cuya mejor consecución aportaremos el debido apoyo administrativo y actividades de formación, y crearemos unidades de calidad internas en esas Facultades y Escuelas.

- **Incentivaremos a los docentes y al personal administrativo que participen en las evaluaciones que permitan avanzar en la acreditación institucional.**

El esfuerzo administrativo que requiere la implantación de procesos acreditados de aseguramiento de calidad ha de venir precedido de una política compartida por todos los integrantes de nuestra institución: estudiantes, personal de administración y servicios y personal docente e investigador. Este esfuerzo ha de poder ser sostenible en el tiempo y basarse en modelos de evaluación más eficientes en relación al sistema de procedimientos que valoren los procesos implicados. Es por ello por lo que reconoceremos este esfuerzo, en especial, para quienes deben liderarlo y apoyarlo, a veces con tiempo adicional al de sus

actuales obligaciones laborales. Por lo tanto, propondremos medidas de reconocimiento de la formación necesaria al personal de administración involucrado y al personal docente e investigador, así como aquellas otras que sirvan para reconocer las mejores prácticas en este ámbito

■ **Distinguiremos la cultura de calidad en los centros, otorgando sellos internos de calidad.**

Entendemos que el reconocimiento al esfuerzo realizado por personal académico y administrativo en las tareas sobre evaluación de la calidad es necesario dentro de la propia institución. En este sentido se implantarán unos «sellos internos de calidad» que reconozcan la excelencia de un centro, tanto dentro como fuera de nuestra institución, aportando una imagen de eficacia de la formación que aquí se imparte, lo que en última instancia redundará en la captación de más y mejores estudiantes para nuestras titulaciones. Este sello también asegurará a los empleadores de los egresados de un centro que lo ostente un conjunto de estándares nacionales e internacionales de la educación en el ámbito de la titulación.

■ **Apoyaremos y reconoceremos a los centros, departamentos e institutos más preocupados y comprometidos en la generalización de la cultura de la calidad, dando traslado a toda la comunidad universitaria de los resultados de su experiencia.**

En materia de calidad, los centros de la Universidad han trabajado a distintas velocidades, en función de circunstancias y características específicas de sus estructuras académica y organizativa y de recursos de personal y materiales. Es intención de este equipo apoyar a todos los centros en este cometido, llevando además a cabo los necesarios refuerzos administrativos para el logro de sus metas.

■ **Finalizaremos de inmediato los trámites de certificación del Programa Docencia USAL.**

En los catorce años transcurridos desde la implantación en la Universidad del Programa Docencia USAL se han alcanzado resultados altamente positivos, lo que ha servido para demostrar la sostenibilidad de la metodología utilizada. Avanzaremos en la prestación al programa de mayores cotas de transparencia y de efectividad técnica, a la vez que finalizaremos la fase de certificación del mismo, teniendo en cuenta las modificaciones publicadas por la ANECA, por medio de un convenio con ACSUCYL para su desarrollo.

■ **Premiaremos la buena coordinación entre equipos docentes.**

Como venimos ya impulsando, tanto la coordinación tanto general de un centro como de una titulación de un curso o de una materia entre grupos es condición necesaria para lograr altos resultados en evaluaciones de calidad. Del mismo modo, la aplicación de planes de mejora a las recomendaciones o las necesarias modificaciones sugeridas por las agencias de calidad, hacen imprescindible esta coordinación en el nivel correspondiente. Por ello, reconoceremos las buenas prácticas en el ámbito de la coordinación en cualquier nivel, a través de distinciones que puedan constituir incentivos para quienes los obtengan y también ejemplos de buenas prácticas para transferir a otros ámbitos.

■ **Fijaremos galardones para los mejores proyectos y grupos de innovación docente.**

El apoyo y fomento a la innovación docente se lleva realizando desde el periodo anterior de implantación del EEES en la Universidad de Salamanca. La experiencia acumulada por equipos de académicos en actividades de innovación docente nos llevará a reconocer y fortalecer a los Grupos de Innovación Docente (GID) estables. Al mismo tiempo, anualmente se convocarán premios a los mejores proyectos y a la trayectoria de los GID con base a su contribución en la mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

■ **Apoyaremos la calidad de la gestión.**

Algunas de nuestras unidades, como la Biblioteca o el Servicio de Idiomas, tienen una amplia trayectoria de actuaciones en esta materia por la que han recibido diferentes sellos de calidad. Desde su experiencia extenderemos la referencia a criterios de calidad a otras unidades de gestión, de una manera progresiva, medida con la que además se va a permitir reconocer la contribución del personal de administración y servicios al buen funcionamiento de la Universidad.

■ TRANSFORMACIÓN DIGITAL



LISTADO DE MEDIDAS

- Reforzaremos la red Wi-Fi en todos los campus de la Universidad para incrementar su velocidad y transferencia de datos.
- Duplicaremos el número de portátiles para préstamos en bibliotecas, se aumentará el número de equipos de las aulas de informática, se renovarán los existentes y se reforzará la red de campus.
- Continuaremos potenciando la sede electrónica aumentando sus capacidades técnicas y organizando programas de formación para garantizar una gestión y utilización eficientes de la misma.
- Continuaremos potenciando y aumentando las funcionalidades del portal de servicios MiUsal para convertirlo en un verdadero punto de acceso a modo de ventanilla única.
- Llevaremos a cabo la integración e interoperabilidad entre las diferentes plataformas docentes y de gestión: Studium, UXXI, Cdi, Portal de Producción Científica.
- Mantendremos y ampliaremos los programas de formación y asesoramiento para la elaboración y gestión de contenidos digitales.
- Potenciaremos e implementaremos los procesos de digitalización correspondiente a los vicerrectorados, centros, departamentos, institutos, centros propios y unidades de gestión asociadas.
- Desarrollaremos un plan específico para la conservación, mantenimiento, difusión y promoción de la digitalización del patrimonio de la Universidad de Salamanca.

- **Reforzaremos la red Wi-Fi en todos los campus de la Universidad para incrementar su velocidad y transferencia de datos.**

- **Duplicaremos el número de portátiles para préstamos en bibliotecas, se aumentará el número de equipos de las aulas de informática, se renovarán los existentes y se reforzará la red de campus.**

El proceso de digitalización requiere una importante inversión en equipos, destinada a que la docencia pueda impartirse de una forma adecuada y para ello tanto los profesores como los estudiantes deben contar con los medios adecuados. Para ello es imprescindible disponer del mayor número posible de equipos de aula debidamente actualizados, así como facilitar a los estudiantes el seguimiento de aquellas actividades docentes que requieran determinados equipos informáticos.

- **Continuaremos potenciando la sede electrónica aumentando sus capacidades técnicas y organizando programas de formación para garantizar una gestión y utilización eficientes de la misma.**

La sede electrónica constituye el punto de acceso para el establecimiento de relaciones electrónicas con la Universidad y para la obtención de información del funcionamiento del sistema de administración electrónica de la Universidad de Salamanca. Se potenciará su utilización mediante la ampliación de sus funcionalidades y contenidos: versionado en inglés de la sede, inclusión de diferentes políticas de firma, internacionalización de la sede a través de la oferta de diferentes alternativas digitales, etc. Ampliación de los programas de formación y conciencia de su utilización por la Comunidad Universitaria.

- **Continuaremos potenciando y aumentando las funcionalidades del portal de servicios MiUsal para convertirlo en un verdadero punto de acceso a modo de ventanilla única.**

El portal de servicios permite la agrupación de información dirigida a toda la comunidad universitaria: calificaciones, certificados, grupos de clase, nóminas, estados de las peticiones de días de vacaciones. Es, por tanto, un punto de entrada a todos los servicios que ofrece la USAL. El objetivo es continuar y potenciar esta línea de actuación ampliando la oferta a toda la comunidad universitaria para que ésta lo identifique como un punto de acceso único a la USAL a modo de «ventanilla única».

- **Llevaremos a cabo la integración e interoperabilidad entre las diferentes plataformas docentes y de gestión: Studium, UXXI, Cdi, Portal de Producción Científica.**

Con ello se logrará que a partir de un punto de acceso único cualquier miembro de la comunidad universitaria pueda realizar tramitaciones sin necesidad de generar, firmar y transportar documentos entre unas plataformas y otras. Asimismo, los procesos de volcados de datos entre las diferentes plataformas se realizarán de manera automática, de manera que la información se actualizará de manera coherente, rápida y eficiente.

- **Mantendremos y ampliaremos los programas de formación y asesoramiento para la elaboración y gestión de contenidos digitales.**

El proceso de digitalización y la continua evolución de las tecnologías de la información y comunicación hace necesario contar con un programa, que permita actualizar la formación de la comunidad universitaria. Se ayudará y asesorará al PDI en la elaboración de contenidos digitales tanto para docencia como para investigación, mediante formación y soporte informático. Se garantizará la conservación y, en su caso, mantenimiento, actualización, difusión

y promoción de resultados de investigación y transferencia derivados de proyectos de investigación vinculados a la USAL.

- **Potenciaremos e implementaremos los procesos de digitalización correspondiente a los vicerrectorados, centros, departamentos, institutos, centros propios y unidades de gestión asociadas.**

Una gestión eficiente de la docencia y la investigación requiere una adecuada digitalización de todos los procesos y la interoperabilidad entre las plataformas que los gestionan. Con ello se simplificarán las gestiones y se fomentará la transparencia, trazabilidad y accesibilidad de todas las gestiones asociadas a los diferentes órganos de gobierno de la universidad.

- **Desarrollaremos un plan específico para la conservación, mantenimiento, difusión y promoción de la digitalización del patrimonio de la Universidad de Salamanca.**

Por todos es bien conocido el inmenso valor del patrimonio histórico, artístico y documental de la Universidad de Salamanca. Por ello, el proceso de digitalización en el que nos encontramos inmerso debe prestar especial atención a esta riqueza. En este sentido, la elaboración de materiales digitales asociados al patrimonio, es fundamental para facilitar su estudio, análisis y difusión en los ámbitos docente e investigador. Con esta finalidad, se prestará apoyo, mediante formación y asesoramiento para la elaboración de contenidos digitales que favorecerán la valorización, difusión y conocimiento de nuestro patrimonio por parte de la comunidad universitaria y la sociedad.



GESTIÓN LOS RECURSOS

■ TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO



LISTADO DE MEDIDAS

- Seguiremos garantizando la transparencia en la gestión de la Universidad.
- La agenda del Rector y del Equipo de Gobierno seguirá siendo pública.
- Continuaremos atendiendo todas las recomendaciones de los órganos del control externo.
- Cumpliremos todas las normas europeas y españolas sobre buenas prácticas de gestión.
- Garantizaremos el gobierno democrático de la Universidad, con participación de todos los sectores y todas las personas de la comunidad universitaria.
- Seguiremos defendiendo la autonomía universitaria y los intereses de la Universidad de Salamanca ante todas las instituciones.

■ **Seguiremos garantizando la transparencia en la gestión de la Universidad.**

Ya hemos logrado ser considerados *Universidad transparente* y hemos dejado de ser considerados Universidad «translúcida». En adelante continuaremos esta misma línea facilitando el acceso al mayor número de datos e información.

■ **La agenda del Rector y del Equipo de Gobierno seguirá siendo pública.**

Hemos incrementado la transparencia de la acción de gobierno con medidas que antes no existían, como la agenda pública del Rector y del equipo y la publicidad de las sesiones del Equipo de Gobierno.

■ **Continuaremos atendiendo todas las recomendaciones de los órganos del control externo.**

Los órganos de control externo han formulado recomendaciones que se han tenido en cuenta y sirven para legitimar nuestra gestión de los recursos públicos.

■ **Cumpliremos todas las normas europeas y españolas sobre buenas prácticas de gestión.**

La Universidad de Salamanca ha creado un comité de ética pública adelantándose a las normas europeas que aún no han traspuesto otras muchas instituciones. Ampliaremos esta metodología en otras áreas.

- **Garantizaremos el gobierno democrático de la Universidad, con participación de todos los sectores y todas las personas de la comunidad universitaria.**

La toma de decisiones en la Universidad seguirá siendo participativa, mantendremos la interlocución constante con los órganos de representación de PDI, PAS y estudiantes. Creemos en una Universidad democrática.

- **Seguiremos defendiendo la autonomía universitaria y los intereses de la Universidad de Salamanca ante todas las instituciones.**

Ya hemos demostrado nuestra defensa de la autonomía universitaria en este período. En el futuro seguiremos defendiendo los intereses de las personas de la USAL, reclamando un incremento de financiación para prestar el mejor servicio.

■ INFRAESTRUCTURAS



LISTADO DE MEDIDAS

- Seguiremos incrementando la inversión en mantenimiento, reparación y mejora de las instalaciones.
- Incrementaremos el ritmo de sustitución de luminarias tradicionales por luminarias LED.
- Crearemos una oficina de gestión integrada de espacios para facilitar la cooperación entre unidades organizativas y el uso compartido de instalaciones.
- Reestructuraremos y ampliaremos los espacios utilizados por los servicios centrales.
- Habilitaremos nuevos espacios docentes, investigadores y administrativos de acuerdo a las necesidades detectadas.
- Implantaremos tecnología IP para la gestión de las comunicaciones telefónicas.
- Liberaremos a los departamentos, centros y otras unidades organizativas de los costes telefónicos.
- Intensificaremos el proceso de electrificación de aulas y espacios de trabajo.

- **Seguiremos renovando y actualizando los equipamientos e infraestructuras vinculadas a la red de datos.**
- **Renovaremos y ampliaremos el parque de ordenadores portátiles dedicados al préstamo.**
- **Priorizaremos las actuaciones de mejora que conlleven reducciones del impacto ambiental.**

- **Seguiremos incrementando la inversión en mantenimiento, reparación y mejora de las instalaciones.**

En los últimos cuatro ejercicios se ha pasado de 2 a 4 millones de euros anuales dedicados a reformas, reparaciones y mejora de las instalaciones. El objetivo es llegar a 5 millones.

- **Incrementaremos el ritmo de sustitución de luminarias tradicionales por luminarias LED.**

En los últimos cuatro años se han realizado inversiones muy importantes en este concepto. Se intensificarán las mismas, buscando no sólo ambientes de trabajo más agradables sino también una mayor sostenibilidad de nuestra actividad.

- **Crearemos una oficina de gestión integrada de espacios para facilitar la cooperación entre unidades organizativas y el uso compartido de instalaciones.**

La pandemia nos ha obligado a optimizar aún más la utilización de espacios y a incrementar la colaboración en este sentido de distintas unidades organizativas. Se ha visto necesaria la creación de un órgano coordinador que se encargará de:

- Optimizar la utilización de espacios facilitando la cooperación entre las distintas unidades organizativas con espacios adscritos.
- Implantar una herramienta de gestión integral de espacios que facilite la planificación y organización de espacios y reduzca la carga administrativa que supone para los responsables de espacios docentes.
- Realizar estudios de necesidades y promover iniciativas de optimización.

■ **Reestructuraremos y ampliaremos los espacios utilizados por los servicios centrales.**

La terminación del edificio ubicado en el anterior Banco de España y el desplazamiento allí del Centro Internacional del Español permitirá terminar de vaciar algunos espacios que facilitarán la reubicación de algunos servicios centrales y corregir su falta de espacio.

■ **Habilitaremos nuevos espacios docentes, investigadores y administrativos de acuerdo a las necesidades detectadas.**

El incremento de la plantilla, tanto de PDI como de PAS, en los últimos cuatro años ha generado nuevas necesidades de espacios que muchos de nuestros centros, departamentos y otras unidades organizativas se ven incapaces de atender. Se requiere tomar medidas al respecto y, en este sentido, se contemplan varias posibilidades:

- Habilitación del Edificio de San Boal como aulario auxiliar (la parte no ocupada por el CCHJ).
- La modernización y reforma integral del edificio que actualmente ocupa la Facultad de Ciencias Agrarias, una vez esta se desplace su nuevo edificio.
- La construcción de un edificio en el Campus Miguel de Unamuno.

■ **Implantaremos tecnología IP para la gestión de las comunicaciones telefónicas.**

Dada la infraestructura tecnológica con la que contamos, resulta mucho más eficiente abandonar la tecnología tradicional en materia de telefonía por otra basada en protocolos de internet. Esta migración permitirá nuevas prestaciones y reducirá significativamente el coste de mantenimiento.

■ **Liberaremos a los departamentos, centros y otras unidades organizativas de los costes telefónicos.**

Se pretende asumir de forma centralizada estos costes, de forma que los departamentos puedan liberar recursos para otros menesteres. Se trata de un incremento indirecto de la dotación de los departamentos, centros y otras unidades organizativas con claves de gasto propias.

■ **Intensificaremos el proceso de electrificación de aulas y espacios de trabajo.**

En los últimos cursos se ha invertido grandes sumas en incrementar las tomas de suministro eléctrico en la Universidad, especialmente en los aularios. En el ejercicio 2021 se superarán los 300.000 euros y se espera superar esta cantidad en los próximos ejercicios.

■ **Seguiremos renovando y actualizando los equipamientos e infraestructuras vinculadas a la red de datos.**

En 2019 se renovó la red de datos, que estaba bastante obsoleta, lo que resultó fundamental para poder afrontar el proceso de virtualización sobrevenido con la pandemia. Pero es necesario seguir invirtiendo en mejoras que sustenten y faciliten los procesos de transformación digital que se están implantando.

- **Renovaremos y ampliaremos el parque de ordenadores portátiles dedicados al préstamo.**

Los ordenadores dedicados al préstamo se quedan rápidamente obsoletos y se hace necesaria una actuación radical que permita su renovación.

- **Priorizaremos las actuaciones de mejora que conlleven reducciones del impacto ambiental.**

En los últimos cuatro años se han desarrollado multitud de actuaciones que buscan reducir la huella ambiental de la Universidad de Salamanca (sustitución de ventanas para mejorar aislamientos, reemplazamiento de calderas de gasóleo, sustitución de luminarias, etc.). Se intensificarán los esfuerzos en este sentido.

ECONOMÍA



LISTADO DE MEDIDAS

- **Reivindicaremos ante la Junta de Castilla y León una financiación justa, basada en resultados y que reconozca nuestra posición de liderazgo en la región.**
- **Continuaremos haciendo una gestión económica rigurosa que priorice la inversión en personas, investigación e infraestructuras.**
- **Seguiremos respetando los remanentes presupuestarios generados por centros, departamentos e institutos.**
- **Reivindicaremos ante la Junta de Castilla y León un nuevo programa de inversiones que nos permita acelerar la mejora de nuestras instalaciones.**
- **Implantaremos sistemas de contabilidad analítica de acuerdo al marco normativo.**
- **Seguiremos buscando y explotando fuentes alternativas de generación de ingresos**

- **Reivindicaremos ante la Junta de Castilla y León una financiación justa, basada en resultados y que reconozca nuestra posición de liderazgo en la región.**

El liderazgo de la Universidad de Salamanca en la Comunidad de Castilla y León se ha visto potenciado en los últimos cursos y esta situación debe trasladarse también a la financiación que recibimos. Presionaremos para que la transferencia corriente de la Junta de Castilla y León se alinee con factores como el número de estudiantes o los logros en materia de investigación, aspectos que nos diferencian frente a otras universidades públicas de la región.

- **Continuaremos haciendo una gestión económica rigurosa que priorice la inversión en personas, investigación e infraestructuras.**

En los últimos cuatro años se ha revertido la tendencia de las inversiones en personas (capítulo I y capítulo VI), investigación e infraestructuras, que ahora es claramente positiva. Esto se ha conseguido optimizando la utilización de recursos y priorizando estos aspectos frente a otras posibilidades de inversión. Seguirán siendo las prioridades clave en gestión económica.

- **Seguiremos respetando los remanentes presupuestarios generados por centros, departamentos e institutos.**

Los centros, departamentos e institutos a menudo afrontan proyectos plurianuales que requieren utilizar fondos asignados en un ejercicio en otros ejercicios posteriores. En este sentido, se han respetado los remanentes generados en un ejercicio en los dos posteriores y, cuando el proyecto lo ha requerido, en un número mayor de ejercicios. Se seguirá manteniendo este criterio al entenderse fundamental para una gestión eficiente y eficaz de nuestros recursos económicos.

- **Reivindicaremos ante la Junta de Castilla y León un nuevo programa de inversiones que nos permita acelerar la mejora de nuestras instalaciones.**

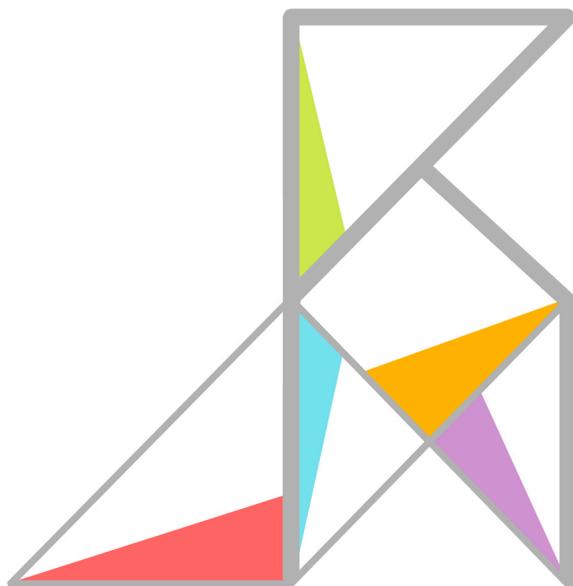
El Programa de Inversiones 2016-2022 ha permitido llevar a cabo actuaciones de mayor relevancia y calado más allá de las pequeñas reformas y reparaciones que se realizan con el presupuesto ordinario. La reforma del antiguo CM San Bartolomé o de la Facultad de Psicología han sido posibles gracias a este programa. Por ello es fundamental negociar un nuevo programa y reivindicar que se reconozca en el mismo la posición de liderazgo de la Universidad de Salamanca en la Comunidad.

- **Implantaremos sistemas de contabilidad analítica de acuerdo al marco normativo.**

La Universidad de Salamanca lleva años preparándose para la implantación de un sistema de contabilidad analítica que nos permita desagregar costes por unidades organizativas o proyectos. Hemos ocupando posiciones protagonistas en los foros habilitados a tal efecto. La implantación definitiva no depende sólo de nosotros y deberá hacerse de forma coordinada con otras universidades y de acuerdo a la normativa universitaria vigente, pero seguiremos apostando por este modelo y estaremos preparados para su inmediata adopción en el momento que sea necesario.

- **Seguiremos buscando y explotando fuentes alternativas de generación de ingresos.**

En los últimos cuatro años se han intensificado los esfuerzos para potenciar fuentes alternativas de ingresos, especialmente el aprovechamiento de activos inmobiliarios o la potenciación de otros servicios ofrecidos al exterior de acuerdo a las tarifas aprobadas por el Consejo Social. Seguiremos trabajando en este sentido.



Ricardo Rivero Rector

Construyendo futuro

VNiVERSiDAD D SALAMANCA