



**Oficina de Cooperación e Voluntariado**  
**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**  
**2017-2020**

**Vicerreitoría de Internacionalización e  
Cooperación da Universidade da Coruña**

Documento elaborado por Tempo de Loira S. Coop. Galega  
por solicitude da Oficina de Cooperación e Voluntariado da  
Universidade da Coruña

Santiago de Compostela, marzo de 2017

Coordinadora: Aida Pérez Salgado. Equipo técnico: Laura García Varela.  
Equipo de apoio: Alicia López Fariña e Estíbaliz Táboas Pazos



Esta licenza permite copiar, distribuír e exhibir os textos e imaxes desta obra sempre que se cumbran as seguintes condicións:



Autoría e atribución. Deberase respectar a autoría e indicar o nome das autoras.



Compartir baixo a mesma licenza. Se altera ou transforma esta obra, ou xera unha obra derivada, só pode distribuír a obra xerada baixo unha licenza idéntica a esta.

## CONTIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1. MARCO HISTÓRICO-NORMATIVO. As orixes, o camiño, os obstáculos e o horizonte</b>	<b>7</b>
<b>1.1. O punto de saída para camiñar</b>	<b>7</b>
<b>1.2. O que conseguimos no camiñar</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Algunhas pedras no camiño</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Unha nova ruta no horizonte. Xustificación da planificación estratéxica</b>	<b>9</b>
<b>2. O MARCO IDENTITARIO. Quen somos, que queremos ser e como?</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Misión. Quen somos?</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Visión. Cara a onde queremos ir e que queremos ser?</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Valores. Metodoloxía de traballo para o cambio social</b>	<b>13</b>
<b>3. O MARCO ESTRATÉXICO E OPERATIVO. Diagnose, áreas de traballo, obxectivos e liñas de acción para o período 2017-2020</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Análise DAFO</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Obxectivos estratéxicos e liñas de acción. O plan de acción</b>	<b>21</b>
<b>3.3. Matriz operativa</b>	<b>24</b>

## LISTA DE ACRÓNIMOS E SIGLAS UTILIZADOS CON MÁIS FRECUENCIA NO DOCUMENTO

AECID	Axencia Española de Cooperación Internacional para o Desenvolvemento
APS	Aprendizaxe e servizo
CID	Cooperación internacional para o desenvolvemento
CRUE	Conferencia de Reitores das Universidades Españolas
DXREUE	Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea
ED	Educación para o desenvolvemento
OAS	Oficina de Acción Solidaria
OCV	Oficina de Cooperación e Voluntariado
ONG	Organización non governamental
ONGD	Organización non governamental para o desenvolvemento
PAS	Persoal de administración e servizos
PCC	Programas de coñecemento da cooperación
PCR	Programas de coñecemento da realidade
PDI	Persoal docente e investigador
PE	Planificación estratéxica
RGCUD	Rede Galega de Cooperación Universitaria para o Desenvolvemento
RR. HH.	Recursos humanos
RSC	Responsabilidade social corporativa
UDC	Universidade da Coruña

## INTRODUCCIÓN

Nos últimos tempos, as universidades galegas comezaron a ter un rol cada vez máis activo no campo da cooperación, a través, sobre todo, da posta en marcha dunha serie de actividades e proxectos relacionados directamente cos ámbitos da cooperación internacional para o desenvolvemento (CID) e a educación para o desenvolvemento (ED). Falamos tanto de actividades formativas e investigadoras como de proxectos de cooperación interuniversitaria en países empobrecidos, ademais de proxectos de participación e voluntariado dentro das respectivas comunidades universitarias.

Este novo rol de axentes da cooperación galega das universidades galegas, desenvolvido con éxito na maioría dos casos, non está exento dalgunhas carencias, como recoñece García Veiga, entre as cales se atopan as seguintes: a amplitude e variedade das accións que levan a cabo, moitas veces sen unha planificación de obxectivos clara; a dificultade de inserir a CID nas propias estratexias educativas; ou a escasa atención que as universidades lle prestan ao tecido asociativo á hora de procurar sinerxías. Así pois, de cara ao futuro, as universidades galegas tamén enfrontan retos importantes no seu papel de axentes da cooperación: a necesidade de reestruturar o conxunto de actividades que efectúan nesta materia; a urxencia de fomentar a implicación dos diferentes sectores da comunidade universitaria; ou a importancia de inserir as súas estratexias de actuación nas estratexias xerais que se poñen en marcha na súa contorna.

Dentro do mencionado marco xeral de avance das universidades galegas no campo da CID, a proposta de planificación estratéxica (PE) da Oficina de Cooperación e Voluntariado (OCV) da Universidade da Coruña (UDC) que agora presentamos pretende responder a estes e outros retos de futuro que se lle presentan ao traballo que vén desenvolvendo a OCV desde que se fundou no ano 1995. A nosa intención é facelo avanzando un paso máis no binomio cantidade/calidade das accións, mellorando na coherencia interna coa nova PE da UDC e dándolles un pulo ás capacidades de xestión con que contamos na OCV, para consolidar unha cultura organizativa de xestión eficaz na consecución dos obxectivos que nos dan razón de ser.

O documento artículase á volta destes tres eixes:

- 1. O marco histórico e normativo.** As orixes, o camiño, os obstáculos e o horizonte. Para comezar, facemos un breve percorrido pola traxectoria da OCV, os logros acadados e as pedras que atopamos no camiño, de maneira que nos permita xustificar a necesidade da propia PE.
- 2. O marco identitario.** Quen somos, que queremos ser e como? Dándolle unha volta ao que definimos como misión, visión e valores na primeira PE 2012-2016, e á luz da nova PE da UDC 2017-2020, presentamos unha revisión da nosa misión, o que definirá con vistas ao futuro quen somos e quen queremos ser, así como cales son os valores que están na base do noso traballo.
- 3. O marco operativo estratéxico.** Por último, analizámonos a través dunha matriz de debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades (DAFO) para presentar os eixes de acción destacados da OCV para o período 2017-2020.

Para pechar este apartado introdutorio, é preciso mencionarmos que a nosa proposta de PE se desenvolveu entre decembro de 2016 e marzo de 2017, a través dun proceso

participativo en que se tiveron en conta as diversas voces que participan, desde diferentes posicións, no traballo da OCV.

Despois dunha fase inicial de elaboración e validación da proposta polo equipo técnico da OCV, levouse a cabo unha recollida exhaustiva de información cunha metodoloxía que englobou diferentes técnicas cualitativas e cuantitativas (entrevistas, grupos de discusión e enquisas). Mantivéronse entrevistas semiestruturadas coas dúas técnicas e o director da OCV, así como coa vicerreitora de Internacionalización e Cooperación da UDC. De xeito complementario, organizáronse dous grupos de discusión, un co voluntariado e outro co equipo técnico da OCV. Nestes grupos empregouse principalmente, como técnica para a recollida e organización da información, a análise DAFO. Por último efectuóuselles unha enquisa en liña ás persoas participantes nos programas de coñecemento da realidade (PCR) e nos programas de coñecemento da cooperación (PCC).

Tras a recollida de datos, a súa sistematización e análise, elaborouse unha proposta de PE á cal realizou achegas o equipo técnico da OCV. Isto deu como resultado un documento validado pola Vicerreitoría de Internacionalización e Cooperación, de maneira que esta PE quedou aprobada para a súa posta en marcha.

## 1. MARCO HISTÓRICO-NORMATIVO. As orixes, o camiño, os obstáculos e o horizonte

Para comezar a camiñar en calquera dirección, é preciso situármonos no mundo. Por isto, a continuación o que faremos será un breve percorrido pola traxectoria da OCV desde as súas orixes. Nel, deterémonos a poñer sobre o papel os logros acadados e as pedras con que batemos. Este pensar situado será o que nos deixe ver a xustificación da necesidade de emprender o propio camiño de planificación estratéxica en cuxo inicio estamos.

### 1.1. O punto de partida

A OCV da UDC nace no ano 1995 como Oficina de Acción Solidaria (OAS), grazas a un convenio de colaboración coa organización non governamental (ONG) Solidarios para el Desarrollo. A finalidade desta primeira oficina era canalizar un tipo de voluntariado universitario específico, que non era outro que aquel que se lle ofrecía ao estudantado con diversidade funcional e con dificultades de acceso ás aulas.

A partir deses inicios, a OAS medra en volume de traballo e xestión e amplía os seus horizontes ata chegar ao momento actual, en que se converteu nun axente estratéxico da cooperación galega, que xestiona proxectos de CID, ED, voluntariado e aprendizaxe e servizo (APS). Tamén acrecenta e diversifica os grupos de persoas coas cales e para as cales traballa, pois xa non só se ocupa de canalizar ofertas de voluntariado para o estudantado, senón que tamén xestiona proxectos para diversas persoas destinatarias: persoal docente e investigador (PDI), persoal de administración e servizos (PAS), ONG, administracións, empresas, movementos sociais e as sociedades coruñesa e ferrolá en xeral. Se fiamos unha cronoloxía histórica do devir da OCV, estes serían algúns dos fitos que podemos salientar:

#### FITOS HISTÓRICOS

1995. Nacemento da Oficina de Acción Solidaria, adscrita á Vicerreitoría de Estudiantes.

1997. Creación dunha oficina satélite da OAS no campus de Ferrol, cunha praza para unha técnica contratada.

2000. A OAS comeza a facer actividades de CID.

2002. A OAS participa na xestión de voluntariado ambiental após o desastre do Prestige.

2004. A OAS pasa a ser a Oficina de Cooperación e Voluntariado (OCV), un servizo integramente universitario adscrito á Vicerreitoría de Extensión Universitaria e Comunicación.

2005. A OCV sométese a un proceso de cualificación ISO e EFQM.

2012. A OCV pasa a depender da Vicerreitoría de Relacións Internacionais e Cooperación e a contar con dúas oficinas propias: unha no campus de Elviña (A Coruña) e outra no campus de Esteiro (Ferrol).

2013. A OCV pon en marcha a súa primeira planificación estratéxica.

2014. A OCV pasa a formar parte da Rede Galega de Cooperación Universitaria para o Desenvolvemento (RGCUD).

2015. No plan estratéxico da UDC a APS figura como unha nova atribución da OCV.

- 2016. Posta en marcha do proxecto Kaya Clinica coa AECID en Mozambique.

## 1.2. O que conseguimos no camiñar

1.3. Durante a traxectoria da OCV, son moitos os logros acadados, tanto no ámbito estrutural como no dos procesos de traballo. Así, acadouse a estabilización dos postos de traballo do equipo técnico, tanto no campus de Elviña como no de Esteiro, cun moi bo funcionamento do traballo en equipo e cun alto grao de satisfacción por parte das persoas beneficiarias do seu labor: voluntarias, estudantes que asisten ás formacións etc.

1.4. Asemade, a OCV converteuse no referente da UDC en materia de participación e voluntariado, así como no eido da CID e a ED, e non só para a comunidade universitaria, senón tamén cara a fóra, nas súas relacións con outros axentes da cooperación galega e con outros actores institucionais como concellos ou deputacións. A través de todo tipo de colaboracións, a OCV convértese na porta de entrada da UDC para o tecido asociativo e os movementos sociais en Galicia. Igualmente, participa en diferentes redes interuniversitarias vinculadas coa CID e a ED, como a Rede Galega de Cooperación Universitaria para o Desenvolvemento (RGCUD); a Rede Española de Estudos do Desenvolvemento (REEDES); a Rede Española de Universidades Saudables (REUS); a Rede de Asociacións e Colectivos Universitarios (RACU) ou a Rede de Educación para o Desenvolvemento (RED).

1.5. A **RGCUD**, conformada polas universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo co financiamento da DXREUE, ten como finalidade promover o traballo en rede entre as devanditas universidades nos eidos da cooperación universitaria para o desenvolvemento (CUD) e a ED.

1.6. Por outra banda, a OCV oferta unha gran cantidade de actividades para a comunidade universitaria da UDC ao longo do ano académico, cunha ampla implantación entre o estudantado, o PDI e o PAS. Trátase de actividades que van desde a convocatoria de PCR, PCC e proxectos de ED, á xestión de 17 programas de voluntariado, a oferta de cursos de formación en voluntariado e ED, e a implantación e posta en marcha na UDC dunha ferramenta de innovación educativa como é a APS.

1.7. Os **PCR** son unha iniciativa por medio da cal o alumnado da UDC ten a posibilidade de se desprazar a un país empobrecido para realizar unha estadía de cooperación e que o traballo que desenvolva lle sirva para validar créditos de proxectos de fin de carreira, prácticas de materias ou traballos obrigatorios de fin de carreira.

1.8. Os **PCC** son unha iniciativa a través da cal o PAS e o PDI da UDC teñen a posibilidade de se desprazar a un país empobrecido para facer unha estadía de cooperación e coñecer as realidades dos países do sur mediante a colaboración nun proxecto de cooperación ou ED a que poidan achegar os seus coñecementos profesionais.

## 1.9. Algunhas pedras no camiño

1.10. Malia aos avances, os logros acadados e os pasos dados no camiño, sempre ten que quedar espazo para a autocrítica, para repensarse e para seguir avanzando sen perder de vista o que fixemos e cara a onde nos gustaría chegar. Desde esta perspectiva do repensarse, na OCV tamén recoñecemos que aínda nos cómpre mellorar algúns dos procesos de traballo en que estamos inmersos. Unha correcta sistematización das boas prácticas, que poña en valor o traballo ben feito, non pode deixar de atender as pedras con que seguimos a bater no camiño.

1.11. Algunhas destas pedras que nos quedan por apartar teñen a ver coa comunicación externa e interna, é dicir, con mellorar a nosa capacidade de darnos a coñecer cara a fóra e



cara a dentro da comunidade universitaria. Teñen a ver tamén coa necesidade estrutural de contarmos con tempo suficiente para perfeccionar os procesos de xestión do noso traballo: para diagnosticar as necesidades das poboacións a que se dirixen as nosas accións; para mapear a calidade con que estamos prestando servizos á comunidade universitaria; para avaliarnos e sistematizar as boas prácticas e seguir aprendendo mentres avanzamos, todo isto mentres xeramos o substrato necesario para incorporar novos recursos humanos (RR. HH.) e conseguimos novas liñas de financiamento que nos permitan poñer en práctica todo o potencial de traballo da OCV.

1.12. Os desafíos que debemos afrontar, por último, tamén están relacionados cos novos camiños que se nos abren por diante arestora: a consolidación da APS como ferramenta de participación e a creación de sinerxías entre esta ferramenta e os programas de voluntariado que xa xestionamos; a revisión dos PCR e os PCC na procura dunha maior vinculación destes coa carreira universitaria e docente; e a introdución da innovación temática e metodolóxica na liña de formación, para lle dar soporte ao resto de ferramentas que desenvolvemos e para responder ás novas correntes da ED de quinta xeración. En definitiva, gardan relación co reto máis xeral de sermos capaces de dotar de coherencia interna os procesos e as liñas de traballo que desenvolvemos para obter un aliñamento estratéxico interno en que todos os esforzos sumen de cara a atinxir un fin común.

1.13. A APS é unha proposta educativa que combina procesos de aprendizaxe e servizo á comunidade nun só proxecto, no cal as persoas participantes se forman traballando sobre necesidades reais da contorna co obxectivo de mellorala. Trátase dunha actividade que integra o servizo á comunidade coa aprendizaxe de contidos e a adquisición de competencias a partir da práctica reflexiva. A principal diferenza co voluntariado reside en que os proxectos de APS dan lugar sempre a resultados de aprendizaxe asociados a unha materia do currículo académico, co obxectivo de acadar determinadas competencias propias da titulación en que se enmarca esa materia. No contexto dos plans de estudos da UDC, unha proposta de APS podería efectuarse no marco das distintas materias dunha titulación, así como tamén no dos TFG, os TFM ou o Prácticum.

#### 1.14. Unha nova ruta no horizonte. Xustificación da planificación estratéxica

1.15. Logo do labor que levamos desenvolvido nos 22 anos de historia da OCV, chegamos a 2017 coa necesidade dunha nova PE que guíe os nosos pasos de cara ao futuro. Consideramos que esta nova PE ten que resultar de utilidade para establecermos un mapa que favoreza a avaliación e o seguimento constante das accións que nos propoñemos realizar nos vindeiros anos. Pensamos que contar cunha folla de ruta nos axudará a non dispersar os esforzos, dada a escaseza de persoal e a cantidade de actividades que levamos a cabo. Pretendemos, pois, con esta PE, orientar os nosos esforzos cara a obxectivos comúns, baseados na misión e a visión consensuada que defendemos como OCV. E, asemade, pretendemos que esta PE sirva como carta de presentación externa da OCV, para facilitarnos o traballo co resto de axentes con que colaboramos.

1.16. Para esta nova etapa de planificación, alén de revisar o que levamos feito e buscar os nosos erros e acertos, cómpre que comecemos a repensarnos á luz dos cambios nos marcos normativos que nos amparan. Desde a anterior PE, a UDC elaborou tamén unha nova PE, implantouse un novo Plan director da cooperación galega e elaborouse, así mesmo, a Estratexia galega de educación para o desenvolvemento, todo isto ao tempo que a OCV comezou a desenvolver o Programa marco de APS. Ademais da necesaria coherencia desta nova PE cos instrumentos normativos da cooperación galega, cómpre desta volta

pararnos a revisala, sobre todo no tocante á misión, a visión e os valores, dentro da PE da UDC; aínda que existan outros marcos normativos, a OCV é un servizo da UDC, e como tal está supeditada ás súas disposicións.

1.17. Por último, pensamos que, de cara á utopía que queremos construír para 2020, temos que repensarnos á luz do binomio cantidade/calidade. Isto, no organizativo, para reformular e reorganizar a nosa estrutura con vistas a unha xestión do traballo máis eficaz; mais tamén no estratéxico, para transitar cara á innovación e a calidade nos servizos de participación cidadá e a relación coa contorna, e nos de aprendizaxe-formación, que constitúen o centro dos nosos procesos de traballo.

#### **1.18. ALIÑAMENTO DA PE DA OCV 2017-2020**

##### **1.19. Principais instrumentos normativos sobre CID, ED e voluntariado**

Estratexia de cooperación universitaria para o desenvolvemento (CRUE, 2000)  
Código de conduta das universidades en materia de cooperación ao desenvolvemento (CRUE, 2005)  
Plan estratéxico da UDC 2013-2020  
Documento marco do Programa de APS na UDC  
Lei galega de cooperación  
Lei española de cooperación  
III Plan director da cooperación galega  
Estratexia de educación para o desenvolvemento da cooperación galega

**1.20.**

## **1. O MARCO IDENTITARIO. Quen somos, que queremos ser e como?**

1.

2. Unha vez tido en conta o contexto de que partimos, é o momento de reformulármonos como servizo universitario, na procura de aliñamento e coherencia coa idea presente e de futuro que debuxa a nova PE da UDC. Para isto, presentamos unha nova proposta de misión, visión e valores para a OCV, conciliada coa idea que esbozamos catro anos atrás, cando elaboramos a nosa primeira PE.

### **1.1. Misión. Quen somos?**

1. A OCV da UDC é un servizo universitario que ten como finalidade contribuír á formación dunha cidadanía crítica, responsable, transformadora e politicamente comprometida coa loita por unha xustiza global, baseada na interdependencia norte-sur e entre as persoas, dentro da comunidade universitaria da UDC.

2. Forma parte da misión da OCV, e da súa responsabilidade social como servizo universitario da UDC, colaborar no cambio social. Falamos da transformación da sociedade galega, en particular da súa contorna, así como dunha sociedade global que se enfrenta a desafíos que van máis alá das fronteiras entre estados: mobilidade humana, desigualdade de xénero, violencia estrutural, pobreza e cambio climático. E falamos de coadxuvar ao cambio a través do fortalecemento da participación da comunidade universitaria nesta sociedade glocal, e á inversa, fomentando a participación da cidadanía e o tecido social dentro da universidade, de maneira que nos convertamos na porta de entrada á UDC das sinerxías coas ONG e o tecido asociativo galego.

3. Así, a OCV debe liderar os procesos de educación para atinxir unha cidadanía crítica, e igualmente os de participación social e voluntaria e CID da UDC.

### **4. MISIÓN DA OCV – PE 2013-2016**

5. A Oficina de Cooperación e Voluntariado da Universidade da Coruña é un servizo universitario que canaliza as demandas de participación e solidariedade na busca do ben común local e global por parte da comunidade universitaria e mais da cidadanía e as organizacións sociais na área de influencia da UDC.

6. Con este fin potencia, xestiona e coordina os activos e recursos solidarios da UDC ofrecendo espazos de participación, experiencias de solidariedade e actividades de compromiso social que complementan a misión da UDC como centro de educación superior centrado na formación integral da persoa e na construción dunha cidadanía local e global activa e crítica ao servizo dos valores e principios democráticos e do desenvolvemento humano sostible.

7. A OCV pon en valor o capital solidario da UDC liderando os procesos de voluntariado, formación, sensibilización e cooperación para o desenvolvemento con base en procesos e dinámicas colectivas de creatividade e innovación social que fomentan unha calidade materializada no benestar organizativo e na realización persoal.

### **8. MISIÓN DA UDC – PE 2020**

9. A Universidade da Coruña ten como finalidade contribuír ao avance cultural, social e económico da sociedade por medio da xeración, xestión e difusión de cultura e coñecemento científico, tecnolóxico e profesional. A Universidade da Coruña concibe a súa misión como un servizo público, galego e de calidade.

10. Forma parte da misión da Universidade da Coruña a formación dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática, cooperativa e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.

11. [Área estratéxica 3. Responsabilidade social.](#)
12. [Obxectivo estratéxico 1. Unha universidade que impulsa o cambio social](#)
13. A UDC é parte integrante da sociedade e está comprometida coa transformación e o desenvolvemento do seu contorno. Para iso, a UDC debe impulsar un cambio cultural, contribuíndo á formación dunha cidadanía aberta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, e debe promover un modelo de universidade aberta, na cal todos os cidadáns, e non só a comunidade universitaria, participan nela, contribúen ao seu desenvolvemento e se benefician das súas actividades. A relación entre universidade e sociedade debe ser bidireccional para que se xere unha dinámica de desenvolvemento social, cultural e económico.
14. [Liñas de actuación](#)
15. 1.1. Fortalecer a participación da comunidade universitaria na sociedade.
16. 1.2. Fomentar a participación de cidadáns e institucións na comunidade universitaria.
17. [...]
18. 1.5. Promover o desenvolvemento de competencias transversais en todas as titulacións.
- 19.

## 1.2. Visión. Cara a onde queremos ir e que queremos ser?

1. No horizonte do ano 2020 a OCV aspira a:
  - a) consolidar unha cultura de xestión baseada nas boas prácticas e a avaliación continua, mediante a posta en marcha de procedementos de diagnose, planificación, avaliación e seguimento, para unha mellora do impacto e a pertinencia do seu traballo;
  - b) poñer en marcha un sistema de xestión financeira e de RR. HH. eficaz e eficiente que a dote dunha estrutura operativa estable para levar a cabo a súa misión;
  - c) ser un axente recoñecido dentro e fóra da universidade como referente da UDC en materia de solidariedade (CID) e participación (transformariado);

2. **O transformariado** supón un cambio no punto focal, que se move da tarefa específica que unha persoa realiza ata pór no centro o exercicio de cidadanía da persoa voluntaria, isto é, **pon a énfase nunha proposta de transformación máis ampla e crítica.**

3.
  - a) promover a calidade e a coherencia nas áreas de traballo da CID e a ED a través da innovación nas prácticas e os saberes para atinxir unha cidadanía crítica e comprometida;
  - b) avanzar nunha CID máis vinculada á coprodución de saberes e a transferencia de coñecemento ás sociedades locais;
  - c) potenciar o seu papel de axente do cambio social coa implementación dunha liña de traballo sobre a incidencia política baseada nos principios da educación en rebeldía;
  - d) promover a institucionalización de novas canles para a participación solidaria (APS) e establecer criterios de coherencia coas canles xa existentes dentro dos programas de voluntariado;
  - e) colaborar no achegamento da UDC á sociedade, a través da transferencia de saberes e prácticas, a participación e o establecemento de sinerxías cos axentes sociais e o tecido solidario galego;
  - f) e contribuír á consecución dos obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) mediante o aliñamento das súas actuacións cos seus principios e fins.

#### **4. VISION DA UDC – PE 2020**

5. No horizonte do ano 2020 a UDC aspira a ser:
6. – Unha universidade que se achegue á sociedade para ser quen de entender as súas necesidades e dar resposta ás mudanzas que se produzan no seu contorno.
7. – Unha universidade que colabore con todos os axentes sociais e entidades públicas e privadas para estudar, diagnosticar e achegar solucións aos retos formulados pola sociedade.
8. – Unha universidade que xere canles de participación solidaria e se comprometa co desenvolvemento sostible e o medio ambiente mediante a innovación.

#### **9. VISION DA OCV – PE 2013-2016**

10. No 2016 a OCV conta cunha estrutura organizativa estable a través de procesos de ampliación de capacidades dos seus recursos humanos e cun financiamento diversificado e suficiente que lle permiten:
11. a) Ser un servizo recoñecido pola comunidade universitaria e a cidadanía a través dunha maior visibilidade institucional da súa misión, funcións e accións.
12. b) Consolidarse como punto de referencia no eido do voluntariado e a participación social na UDC.
13. c) Establecer relacións de traballo estables baseadas na confianza mutua con outros actores sociais e institucións públicas e privadas da contorna.
14. d) Promover un meirande número de iniciativas de voluntariado e de solidariedade nas que as persoas desenvolvan un compromiso estable e de calidade.
15. e) Estender o seu campo de acción alén da área urbana achegando as súas actividades ás áreas rurais e rururbanas da zona de influencia da UDC.

### **1.3. Valores. Metodoloxía de traballo para o cambio social**

1. A OCV desenvolve o seu traballo con base nos seguintes principios:
  - a) A promoción dunha xustiza global fundamentada na interdependencia norte-sur e entre as persoas, suxeitos críticos e motores do cambio social.
  - b) O fomento dunha cultura de traballo que non discrimine por razón de clase, raza, sexo, xénero, identidade sexual ou procedencia xeográfica.
  - c) A calidade como meta e metodoloxía de traballo, con vontade de acadar unha mellora continua e unha aprendizaxe durante toda a vida.
  - d) A transparencia na xestión dos recursos públicos e privados para un servizo público de calidade e orientado ao ben común.
  - e) O aliñamento coas prioridades transversais que recollen as normativas galega, estatal e internacional en materia de cooperación para o desenvolvemento. Nomeadamente, a igualdade de xénero, a sustentabilidade ambiental, o enfoque de dereitos, a loita contra a pobreza e a interculturalidade.

## **2. VALORES DA UDC – PE 2020**

3. A UDC, no cumprimento das súas finalidades propias, e como institución pública, civil, autónoma, inclusiva e laica, rexeráse polos seguintes valores e principios:

4. – A igualdade de oportunidades e o fomento dunha cultura de non discriminación.
5. – A participación, fomentando as canles de comunicación no proceso de toma de decisións.
6. – O compromiso e a responsabilidade social para contribuír activamente á mellora do sistema socioeconómico do noso contorno.
7. – O compromiso con Galicia, coa transformación e o desenvolvemento da sociedade galega.
8. – O respecto ao medio ambiente como universidade socialmente responsable.
9. – A eficiencia orientada a satisfacer as necesidades da sociedade e o ben común.
10. – A calidade como meta e vontade de mellora continua.
11. – A transparencia como mecanismo de rendición de contas.

## **12. VALORES DA OCV – PE 2013-2016**

13. A OCV desenvolve o seu traballo consonte aos seguintes criterios:

14. – A importancia e centralidade da persoa como suxeito protagonista do seu proceso de maduración e realización persoal na solidariedade.
15. – O acompañamento con calidez e respecto das persoas que participan nas súas actividades.
16. – O fomento da autonomía e de actitudes favorables á innovación e ao emprendemento social.
17. – A construción dunha organización baseada na aprendizaxe e construción colectiva dos saberes en clave de empoderamento.
18. – A promoción da confianza na OCV das persoas e institucións colaboradoras a través da flexibilidade operativa e máis a proactividade e o sentido do humor do seu equipo humano.
- 19.

## 1. O MARCO ESTRATÉGICO E OPERATIVO. Diagnose, áreas de traballo, obxectivos e liñas de acción para o período 2017-2020.

2. Agora que avanzamos trazando as liñas xerais do que somos e o que queremos ser no futuro como OCV, cómpre presentarmos o traballo de autoanálise e planificación que realizamos máis polo miúdo.

### 2.1. Análise DAFO

Grazas a todos os instrumentos de recollida de información que empregamos nas fases iniciais deste proceso (entrevistas, enquisas e grupos de discusión), elaboramos unha matriz DAFO (debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades) que nos serve para dar conta da situación actual en que se atopan a nosa organización e os nosos proxectos. Nela debullamos os trazos da devandita situación desde as características que teñen que ver propiamente con nós e coa contorna que nos arrodea.

Cabe aclararmos que, para efectuarmos este traballo, establecemos unha distinción entre a faceta institucional da OCV e a súa faceta operativa. A primeira ten que ver cos retos e desafíos da propia estrutura interna (recursos humanos e financiamento), e cos procesos de traballo e xestión que desenvolve o seu equipo humano. E a segunda, pola súa vez, garda relación cos programas, proxectos e actividades que a OCV leva a cabo de acordo co que marca a súa misión institucional: PCR, PCC, proxectos de ED, formación, programas de voluntariado e APS.

A análise **DAFO** é unha ferramenta de análise organizativa que permite estudar as características internas dunha entidade (debilidades e fortalezas) e a situación externa ou contexto en que actúa (ameazas e oportunidades), nunha matriz que nos amosa a diagnose da situación da organización, para poder tomar decisións estratéxicas con vistas ao futuro.

#### 2.1.1. DAFO da área institucional da OCV

<b>3. DEBILIDADES INTERNAS</b>
<b>Institución</b>
Falta de coordinación con outras entidades do contexto e institucións estatais. Difusión das actividades: carencias no uso de redes. Comunicación interna e externa: a comunidade universitaria non coñece a OCV (filosofía, actividades etc.), que ten problemas de visibilidade, nin lle outorga ningún recoñecemento ao seu labor.
<b>RR. HH.</b>
Sobrecarga de actividades e tarefas que vai en detrimento da calidade das que se realizan e da propia saúde laboral do cadro de persoal da OCV. Descoñecemento interno do que estamos a facer, o motivo por que o facemos e que obxectivos estamos acadando (avaliación e seguimento interno). Eventualidade das colaboracións no equipo técnico (bolsas, programas de inserción laboral etc.). Carácter imprevisible das bolsas de colaboración (tanto no tocante ao perfil dos bolseiros como a se haberá solicitantes para a OCV).
<b>Procedementos de xestión</b>

- Concentración das actividades cara a finais de ano por causa da alta porcentaxe de financiamento público que se manexa.

Non se adoita avaliar as actividades nin reflexionar sobre o seu desenvolvemento. Só existen mecanismos de avaliación das accións formativas.

Póñense en marcha actuacións sen unha incidencia real, que obstaculizan a implementación de estándares de traballo de calidade (FQM).

A proposta e a priorización de actividades non sempre se axusta á planificación estratéxica.

#### **Financiamento**

Cáptase pouco financiamento externo a través de convocatorias. Só hai o convenio da RGCUD.

O financiamento non permite contratar persoal adicional para levar a cabo as actividades.

### **AMEAZAS EXTERNAS**

#### **Institución**

Falta de interese na colaboración e coordinación coa OCV por parte de certos concellos.

Mala política social.

Malas prácticas doutras entidades.

Perigo de confundir a área de internacionalización que impulsa a UDC coa CID.

Perigo de aliarse con entidades cuxas prácticas van en contra dos valores da OCV a través da área de RSC.

Cuestionamiento social do volume de funcionariado público, agudizado pola crise económica e social.

Outros axentes/actores non recoñecen a OCV como interlocutora válida por diferenzas nas visións.

#### **Procedementos de xestión**

Falta de apropiación da comunidade universitaria dos plans estratéxicos tanto da UDC como da OCV.

Burocratización dos procesos, en particular dos de avaliación.

#### **Financiamento**

Dependencia económica da UDC.

O financiamento externo da OCV depende da vontade política doutras institucións (nomeadamente a Xunta de Galicia).

A captación de fondos externos vía convocatoria esixe dedicar grandes esforzos á preparación dos proxectos sen garantir o acceso ao financiamento.

### **FORTALEZAS INTERNAS**

#### **Institución**

Traxectoria histórica da OCV.

Estabilidade institucional.

Recoñecemento formal da cooperación e o voluntariado na PE da UDC.

Existencia dunha PE.

Historia de colaboración previa con determinados concellos.

Presenza da OCV no campus periférico de Ferrol.

Experiencia previa do proceso de calidade.

#### **RR. HH.**

- Óptima dotación de RR. HH. da OCV: persoal técnico, bolseiros, concertos con centros de FP e persoal externo (prácticas).

- Alta implicación do persoal, boa capacidade de xestión de proxectos e bo acompañamento e



apoio do voluntariado.

Estabilidade do persoal técnico: os postos de traballo da OCV están incluídos na relación de postos de traballo da UDC.

#### **Procedementos de xestión**

Simplificación de procesos, por exemplo: creación de bases de datos do voluntariado de fácil manexo.

Filosofía de portas abertas a novas iniciativas de persoas e/ou entidades.

Bo funcionamento do traballo en equipo.

Procesos sistematizados e organización do traballo.

#### **Financiamento**

A OCV conta con financiamento interno estable.

Visibilización das accións a través de redes como a REUS.

### **OPORTUNIDADES EXTERNAS**

#### **Institución**

Cambios nos gobernos municipais, que facilitan o contacto co persoal técnico dos concellos.

Difusión de actividades a través das redes sociais e a internet.

Bolsas de colaboración da UDC que dan apoio técnico.

APS, TFG e TFM para dar a coñecer a OCV entre os equipos decanais e o profesorado.

Fortalecemento das relacións no seo da UDC entre as diferentes estruturas ou entes solidarios para mellorar a visibilización e o traballo da OCV.

#### **Procedementos de xestión**

Existencia dunha PE para orientar as accións que se desenvolverán, como folla de ruta para non dispersar os esforzos.

A PE funciona como instrumento para consensuar a misión e a visión da OCV.

#### **Financiamento**

Posibilidade de obter financiamento externo a través de liñas de axuda de RSC das empresas.

Posibilidade de obter financiamento externo a través de proxectos europeos.

### **3.1.1. DAFO das áreas de traballo (área operativa)**

#### **a) Cooperación internacional para o desenvolvemento e educación para o desenvolvemento**

### **DEBILIDADES INTERNAS**

A xestión administrativa e económica dificulta e minora a axilidade no desenvolvemento dos proxectos.

A xestión económica non se adapta ás necesidades dos proxectos.

Descoñecemento dos fins e códigos éticos da CID.

Desproporción do peso do expediente fronte á motivación, o interese, as capacidades e a adecuación dos perfís á hora de seleccionar as persoas participantes nos PCR e PCC. Falta de control sobre a selección por parte da OCV.

Falta de vinculación dos PCR, os PCC e a praxe da CID e da ED coa propia formación universitaria. Cómpre atinxirmos que a ED e a CID formen parte desta formación.

Falta dun seguimento e unha avaliación máis detallados dos PCR e os PCC coas ONGD colaboradoras.

Ausencia de estratexias de saída que fagan que os PCR e os PCC repercutan na comunidade universitaria á volta das persoas beneficiarias.

### **AMEAZAS EXTERNAS**

Desconfianza social nas ONG para a participación nos PCR e PCC por casos de mala praxe.  
A comunidade universitaria, en xeral, non valora a CID nin a ED.

### **FORTALEZAS INTERNAS**

Aposta da UDC por manter o financiamento das convocatorias de PCR e PCC.  
As actividades realizadas a través da liña de financiamento da ED teñen un grande éxito de asistencia.  
A convocatoria de ED conta con moi boa acollida por parte do PDI.  
Mellora e axuste da convocatoria para que teña relación cos TFG.  
Aposta por buscar estratexias de saída para os PCR e PCC e vincularlos con outras actividades de sensibilización.

### **OPORTUNIDADES EXTERNAS**

Convocatoria de ED con potencial para difundir esta filosofía e darlle visibilidade á OCV.

#### **a) Voluntariado**

### **DEBILIDADES INTERNAS**

Ausencia de coordinación cos e entre os actores sociais que traballan nunha zona e nunha área específica de voluntariado, que en ocasións leva a se produciren duplicidades.  
Pouco tempo de permanencia e falta de continuidade nos proxectos por parte dalgunhas das persoas participantes.  
Falta de cohesión entre os diferentes proxectos de voluntariado.  
Falta de espazos de intercambio e coñecemento entre as persoas voluntarias.  
Hai moitos programas de voluntariado abertos, mentres se carece dunha avaliación da súa pertinencia.  
Sobrecarga de traballo pola cantidade e diversidade de convenios de voluntariado subscritos pola OCV.  
Escasa capacidade para implicar o alumnado do ámbito técnico.  
Falta de cumprimento do obxectivo da OCV de canalizar e coordinar inquiredanzas e accións.

### **AMEAZAS EXTERNAS**

Prexuízos sociais sobre as persoas voluntarias, que algunha xente entende que suplantan as funcións de profesionais.  
Escasa cultura do voluntariado.  
Tendencia xeneralizada a asociar o voluntariado exclusivamente co ámbito humanístico.  
Plans educativos que dificultan a conciliación dos estudos coas actividades sociais.

### **FORTALEZAS INTERNAS**

Atención e resolución de problemas sociais.  
Programación de cursos de formación.  
Acceso a unha xuventude motivada.  
Grupo de persoas voluntarias comprometidas.

Apertura a novas propostas.

Creatividade.

Curso básico de voluntariado para entender a base e os principios desta actividade.

Recoñecemento formal da cooperación e o voluntariado no PE da UDC.

Traxectoria histórica da OCV no traballo con voluntariado.

Organización do traballo: elaboración de protocolos específicos, como por exemplo o de acollemento do voluntariado.

Programa de voluntariado de ED recoñecido na guía de boas prácticas de cooperación universitaria.

Sistema de recoñecemento das horas dedicadas ao voluntariado e a participación nas diferentes actividades.

Posicionamento en liña da OCV, que é localizable para aquelas persoas interesadas en realizar voluntariado.

### **OPORTUNIDADES EXTERNAS**

Relación coa contorna social e capacidade de impacto sobre ela: coordinación e sinerxías con outras entidades e movementos sociais.

Voluntariado non presencial para desenvolver actividades de comunicación.

Busca do establecemento dun vínculo entre a especificidade académica dos graos e proxectos de voluntariado concretos e entidades sociais afíns.

Estruturación de espazos para que as persoas voluntarias se coñezan e intercambien experiencias.

Busca dunha especificidade no voluntariado que nos represente e que teña que ver coa nosa misión e a nosa capacidade real.

## a) Formación

<b>DEBILIDADES INTERNAS</b>
<p>As cuestións relacionadas coa solidariedade non parecen ter valor no marco universitario. O marco normativo da UDC non se atopa aliñado coas guías e estratexias de cooperación e solidariedade. Os espazos de realización das actividades de formación non sempre se axeita ás necesidades da OCV e as persoas participantes.</p>
<b>AMEAZAS EXTERNAS</b>
<p>Tardanza na sinatura de convenios coa RGCUD.</p>
<b>FORTALEZAS INTERNAS</b>
<p>Plans de formación para a comunidade universitaria (PDI, PAS, estudantado) en que se inclúen temáticas de CID. Existencia de guías e documentos que dotan de contido teórico e sustentan a formación que impartimos (código de conduta, estratexia da cooperación universitaria para o desenvolvemento etc.). Persoal técnico experto en cooperación e solidariedade. Aposta da UDC por manter a formación en materia de voluntariado. Formación do voluntariado adaptada ás solicitudes e os perfís. Boa valoración das actividades formativas por parte das persoas asistentes, de acordo coas enquisas. Alta participación nos cursos de formación de voluntariado.</p>
<b>OPORTUNIDADES EXTERNAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Colaboración con entidades alleas á UDC, principalmente empresas, interesadas en desenvolver accións de RSC en colaboración coa OCV. Colaboración das persoas beneficiarias dos PCR en proxectos e/ou actividades de formación despois de realizaren a correspondente estadía no exterior.</li></ul>

## b) Aprendizaxe e servizo

<b>DEBILIDADES INTERNAS</b>
<p>Descoñecemento das necesidades das entidades para unha mellor implantación da APS. Algún profesorado está interesado unicamente no certificado de innovación educativa. Incremento exponencial das solicitudes que dificulta a xestión do volume de traballo. Falta de acompañamento e seguimento do profesorado participante alén da formación e as reunións iniciais.</p>
<b>AMEAZAS EXTERNAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Que se convirta nun caixón desastre ao ver o modelo doutras universidades</li></ul>
<b>FORTALEZAS INTERNAS</b>

Participación da OCV en redes, principalmente a RGCUD. Isto supón un maior impacto das súas accións pola suma de recursos e o intercambio de boas prácticas.

Persoal técnico con coñecementos específicos.

Recoñecemento das técnicas da OCV como interlocutoras por parte das ONG con que se traballou previamente.

Filosofía de portas abertas a novas iniciativas de persoas e/ou entidades.

Posibilidade de estender a APS a todas as carreiras da UDC grazas á presenza da OCV no campus periférico de Ferrol.

As reunións e charlas cos equipos decanais facilitan a difusión e a presentación do programa de APS.

Supera as limitacións da área de voluntariado no tocante á súa pouca duración.

As experiencias de APS desenvólvense en áreas de estudo-traballo con que o alumnado se identifica en relación coa súa formación profesional.

### **OPORTUNIDADES EXTERNAS**

Acceso de alumnado cualificado ao cal poder ofrecerlle actividades de voluntariado específicas e adaptadas á carreira que curse.

É unha ferramenta para o establecemento de sinerxías coas entidades e ONG próximas.

É posible estender a APS a todas as titulacións da UDC.

Facilidade para acceder á xente de carreiras técnicas co fin de sensibilizala sobre temas de participación e voluntariado.

Conexión co alumnado: alíñase coas súas necesidades (aprender facendo) e computa para a nota.

Desenvolvemento do potencial do capital social con que conta a UDC.

Trátase dunha ferramenta que posibilita que toda a comunidade universitaria coñeza a OCV.

## **3.2. Obxectivos estratéxicos e liñas de acción. O plan de acción**

a) Chegamos agora, por fin, á proposta de planificación estratéxica para o período 2017-2020. Nela desenvolvemos polo miúdo o que definimos como misión da OCV para os vindeiros anos, a través dunha matriz de marco lóxico que respecta os principios da xestión baseada en resultados. A matriz, a partir dun obxectivo xeral que non é outra cousa, como dicimos, que a misión da OCV, estrutúrase en tres áreas de acción en que se definiron obxectivos instrumentais e estratéxicos.

### **3.2.1. Obxectivo xeral**

a) Contribuír á formación dunha cidadanía crítica, responsable, transformadora e politicamente comprometida coa loita por unha xustiza global, baseada na interdependencia norte-sur e a interdependencia entre as persoas, dentro da comunidade universitaria da UDC.

### 3.2.2. Obxectivo específico

3.2.3. Mellorar a planificación da OCV da UDC a través do deseño e a posta en marcha dunha PE.

### 3.2.4. Áreas de acción

3.2.5. As áreas de acción correspóndense en certa medida con aquelas que definimos con anterioridade na diagnose DAFO como áreas institucional e operativa. A área institucional céntrase na organización interna da OCV como servizo da UDC, na composición interna dos seus RR. HH., o seu modelo de financiamento e o seu modelo de xestión. No tocante á área operativa, reorganízanse agora os proxectos e actividades da OCV en dous trancos principais, o da CID e a ED, por unha banda; e, pola outra, o da participación e relación coa contorna.

- a) Estructural-institucional: impulsar unha cultura de xestión baseada nas boas prácticas e a avaliación continua.
- b) CID e ED: facilitar a aprendizaxe de novos saberes e a vivencia de experiencias vinculadas ao exercicio dunha cidadanía crítica e comprometida.
- c) Voluntariado e APS: xeración de novas ferramentas e canais para a participación e a transferencia de saberes á contorna social.

### 3.2.6. Obxectivos estratéxicos e obxectivos instrumentais

3.2.7. Os obxectivos instrumentais e estratéxicos vertebran o contido da matriz. Cada un deles contén as liñas de actuación, os medios e as accións específicas que cómpre implementar para acadalos. A diferenza entre obxectivos instrumentais e estratéxicos está directamente relacionada coa división que establecemos as vertentes estrutural-institucional e operativa do funcionamento da OCV. Isto é, os obxectivos instrumentais son aqueles que teñen que ver coas metas internas referidas á propia organización institucional que repercuten no traballo operativo (RR. HH., financiamento e estrutura); mentres que os estratéxicos conectan coas metas e os cambios que queremos facer no que respecta aos ámbitos de traballo concretos que desenvolven a nosa misión como OCV.

3.2.8. Por outra banda, cómpre deixarmos claro que cada un dos tres obxectivos vén acompañado dun conxunto de indicadores que nos permitirán cuantificar en que medida se van acadando ao longo dos vindeiros anos. Por último, salientaremos que para facilitar o desenvolvemento da PE, e achegala á terra se cabe un pouco máis, definíronse produtos específicos para cada unha das liñas de acción propostas. Os produtos son as accións tanxibles que levará a cabo a OCV de cara ao cumprimento dos obxectivos marcados.

### 3.2.9. A.1. Estructural-institucional

---

- O.1.1. Consolidar unha cultura de xestión baseada na diagnose, a planificación, a avaliación e o seguimento para buscar unha mellora na pertinencia e o impacto do traballo da OCV.
- O.1.2. Consolidar unha xestión financeira e de recursos humanos eficaz e eficiente que dote a OCV dunha estrutura operativa estable para levar a cabo a súa misión.
- O.1.3. Incrementar a visibilidade da OCV como axente de referencia da UDC en materia de CID e voluntariado.

### **3.2.10. A2. CID e ED**

---

- O.2.1. Incrementar a calidade e a cantidade do traballo en ED para unha educación en rebeldía innovadora e creativa de quinta xeración, potenciando o seu rol como axente do cambio social.
- O.2.2. Mellorar a calidade dos PCR e os PCC para afondar na súa coherencia a respecto da ED de quinta xeración, impulsar a ecoloxía de saberes e a transferencia de coñecemento entre as sociedades glocais.

### **3.2.11. A.3. Voluntariado e APS**

---

- O.3.1. Adecuar a área de traballo de voluntariado ás capacidades e a experiencia da OCV.
- O.3.2. Consolidar a liña de traballo en materia de APS na OCV, co obxecto de nos converter en referente da UDC na xestión desta ferramenta de aprendizaxe e participación.

### 3.3. Matriz operativa

3.3.1.

<p><b>3.3.2. ÁREA DE ACTUACIÓN</b>  <b>3.3.3. A.1. ESTRUCTURAL-  INSTITUCIONAL. Impulsar unha cultura  de xestión baseada nas boas prácticas e a  avaliación continua</b></p>		
<p><b>3.3.4. OBXECTIVOS INSTRUMENTAIS  E ESTRATEXICOS</b></p>	<p><b>3.3.5. ACCIÓNS  ESTRATÉXICAS</b></p>	<p><b>3.3.6. INDICADORES DE LOGRO</b></p>
<p>3.3.7. O.1.1. Consolidar unha cultura de xestión baseada na diagnose, a planificación, a avaliación e o seguimento para buscar unha mellora na pertinencia e o impacto do traballo da OCV.</p>	<p>3.3.8. A.1.1.1. Promover a diagnose de necesidades como ferramenta en todas as áreas de traballo, para poder avaliar a pertinencia e a eficacia do traballo da OCV no longo prazo.</p>	<p>3.3.9. 1) No primeiro ano realizarase un diagnóstico de necesidades participativo, en que se recollerá o sentir dos diferentes axentes implicados nas diversas áreas de traballo da OCV.</p>
	<p>3.3.10. A.1.1.2. Mellorar a coherencia das áreas e as accións impulsadas desde a OCV.</p>	<p>3.3.11. 2) Ao final da PE todas as áreas e accións se aliñarán coa misión e a visión da OCV, alén de se orientar cara á consecución das súas metas.</p>
	<p>3.3.12. A.1.1.3. Constituír unha comisión de seguimento e avaliación da PE, que será a encargada da elaboración e a posta en marcha dos plans operativos anuais (POA) e da avaliación final da PE.</p>	<p>3.3.13. 3) No primeiro trimestre constituirase unha comisión de seguimento e avaliación da PE, que se reunirá mínimo unha vez ao ano, para avaliar as accións realizadas e planificar as futuras.</p>
		<p>3.3.14. 4) Anualmente elaborarse un POA en que se indicará a prioridade das liñas de actuación e se definirán os axentes e públicos prioritarios. Ademais, o devandito plan incorporará un cronograma para as accións e os produtos asociados, e nel definiranse indicadores de desempeño útiles e pertinentes.</p>
		<p>3.3.15. 5) No último trimestre do período de vixencia da PE realizarase unha avaliación final mixta do cumprimento dos compromisos, a calidade e a utilidade dos diversos documentos e instrumentos elaborados. Tamén se identificarán aprendizaxes significativas que orienten futuras planificacións.</p>



<p>3.3.16. O.1.2. Consolidar unha xestión financeira e de RR. HH. eficaz e eficiente que dote a OCV dunha estrutura operativa estable para levar a cabo a súa misión.</p>	<p>3.3.17. A.1.2.1. Impulsar a captación de fondos públicos e privados con vistas ao cumprimento da PE e das accións definidas nos POA, así como á identificación de novas propostas.</p>	<p>3.3.18. 6) Ao fin da PE haberá desenvolvidos proxectos piloto de financiamento privado con empresas, a través das liñas de RSC.</p>
	<p>3.3.20. A.1.2.2. Promover a diagnose das necesidades de RR. HH. que se prevén na OCV para os anos de vixencia da PE.</p>	<p>3.3.19. 7) Ao fin da PE haberá desenvolvidos proxectos piloto de financiamento público, con prioridade daquelas convocatorias que financien os RR. HH. necesarios para a implementación das accións preferentes dos POA e a PE.</p>
<p>3.3.22. O.1.3. Incrementar a visibilidade da OCV como axente referente da UDC en materia de CID e voluntariado.</p>	<p>3.3.23. A.1.3.1. Mellorar o posicionamento da OCV e o coñecemento da súa misión, visión e accións, tanto entre a comunidade universitaria como na sociedade galega en xeral.</p>	<p>3.3.21. 8) No primeiro ano efectuarase un diagnóstico de necesidades participativo, en que se buscará incidir nos perfís profesionais distribuídos segundo áreas de traballo.</p>
	<p>3.3.25. A.1.3.2. Mellorar a calidade da participación da OCV en redes especializadas.</p>	<p>3.3.24. 9) No segundo ano elaborarse un plan de comunicación interna e externa que inclúa liñas de acción específicas para achegarse aos diferentes axentes e públicos prioritarios.</p> <p>3.3.26. 10) No segundo ano realizarase unha avaliación das redes de que forma parte a OCV. Igualmente, identificaranse outros espazos estratéxicos que permitan priorizar e dotar de maior eficiencia a participación.</p>

3.3.27.

<b>3.3.28. ÁREA DE ACTUACIÓN</b> <b>3.3.29. A2. CID e ED. Facilitar a aprendizaxe de novos saberes e a vivencia de experiencias vinculadas ao exercicio dunha cidadanía crítica e comprometida</b>		
<b>3.3.30. OBXECTIVOS</b> <b>3.3.31. INSTRUMENTAIS E ESTRATEXICOS</b>	<b>3.3.32. ACCIÓNS ESTRATÉXICAS</b>	<b>3.3.33. INDICADORES DE LOGRO</b>
3.3.34. O.2.1. Incrementar a calidade e a cantidade do traballo en ED para unha educación en rebeldía innovadora e creativa de quinta xeración, potenciando o seu rol como axente do cambio social.	3.3.35. A.2.1.1. Aliñar os instrumentos e as accións de formación e sensibilización a unha ED de quinta xeración, co obxecto de incidir no valor engadido da innovación educativa, tanto en contidos como en metodoloxías.	3.3.36. 11) No primeiro ano, a convocatoria de ED incorporará criterios de innovación formativa que entronquen coa ecoloxía de saberes e as temáticas e áreas actuais. Por exemplo: visións sociais alternativas ao desenvolvemento, decrecemento, democracia inclusiva, feminismos críticos e descoloniais, vidas vivibles etc.
	3.3.38. A.2.1.2. Promover o rol da OCV como catalizador do debate político na UDC a través da mobilización social do estudiantado en temáticas transversais e problemáticas actuais.	3.3.37. 12) Anualmente desenvolverase como mínimo unha acción formativa innovadora que achegue valor engadido á formación universitaria na promoción dunha cidadanía crítica e transformadora. Porase en marcha en colaboración con ONG e movementos sociais, e contemplará a devolución de resultados e a multiplicación dos coñecementos.
3.3.40. O.2.2. Mellorar a calidade dos PCR e os PCC para afondar na súa coherencia a respecto da ED de quinta xeración, impulsar	3.3.41. A.2.2.1. Actualizar o ciclo de xestión dos PCR e os PCC, desde o proceso de selección ata a saída. Cómpre atinxir unha mellora significativa da experiencia por parte de todos os axentes participantes, así como da coherencia e pertinencia destas convocatorias.	3.3.39. 13) Anualmente desenvolverase como mínimo unha actividade de mobilización ou con incidencia política promovida pola OCV xunto con outras oficinas da UDC e/ou outros axentes sociais.
		3.3.42. 14) No primeiro ano realizarase unha revisión das convocatorias dos PCR e os PCC para incluír nelas criterios de selección con base nas habilidades e competencias específicas en CID e ED das persoas solicitantes, a súa vinculación con procesos de coprodución de coñecemento e unha definición de procedementos de saída que promovan a devolución das aprendizaxes á UDC.

<p>a ecoloxía de saberes e a transferencia de coñecemento entre as sociedades glocais.</p>		<p>3.3.43. 15) No segundo ano levarase a cabo unha revisión do ciclo de xestión dos PCR e dos PCC. Tratarase de definir os procesos de acollida e saída; establecer mecanismos específicos de seguimento e avaliación, en que se inclúan os diferentes axentes implicados; e definir accións específicas de devolución das aprendizaxes á comunidade educativa.</p>
	<p>3.3.44. A.2.2.2. Afondar na coherencia dos PCR e os PCC a través do potenciamento da coprodución de coñecementos xunto cos movementos sociais e as ONGD con que se realizan as estadías.</p>	<p>3.3.45. 16) Ao final da PE verase incrementada a produción científica da UDC en metodoloxías de investigación participativa, non sexista, non etnocéntrica e que potencia a ecoloxía de saberes, vinculada aos PCR e os PCC (TFG, TFM, teses e proxectos de investigación).</p>

3.3.46.

<b>3.3.47. ÁREA DE ACTUACIÓN</b> <b>3.3.48. A.3. Voluntariado e APS. Xeración de novas ferramentas e canais para a participación e a transferencia de saberes á contorna social</b>		
<b>3.3.49. OBXECTIVOS INSTRUMENTAIS E ESTRATEXICOS</b>	<b>3.3.50. ACCIÓNS ESTRATÉXICAS</b>	<b>3.3.51. INDICADORES DE LOGRO</b>
3.3.52. O.3.1. Adecuar a área de traballo de voluntariado ás capacidades e a experiencia da OCV.	3.3.53. A.3.1.1. Actualizar a oferta dos proxectos de voluntariado da OCV con base en criterios de pertinencia, coherencia e calidade.	3.3.54. 17) No primeiro ano realizarase unha análise e un mapeamento dos diferentes proxectos de voluntariado, que servirán de base para o mantemento e a elección de futuras propostas. 3.3.55. 18) No segundo ano estableceranse criterios de elección de proxectos de voluntariado que sustentarán a oferta da OCV. 3.3.56. 19) Anualmente terá lugar un seguimento e unha avaliación conxunta coas entidades implicadas dos convenios que estean en marcha, co fin de incorporar melloras e analizar a pertinencia da continuidade.
	3.3.57. A.3.1.2. Actualizar o ciclo de xestión do voluntariado, desde o proceso de captación ata a saída, con vistas a atinxir unha mellora significativa da experiencia por parte de todos os axentes participantes, así como da coherencia e pertinencia da continuidade do proxecto.	3.3.58. 19) Anualmente elaborarse un produto divulgativo dos proxectos de voluntariado, con información útil e de interese, destinado á súa publicidade e difusión. 3.3.59. 20) Anualmente realizarase un encontro de formación e motivación dirixido tanto ao voluntariado da OCV como a axentes e persoas clave, co fin de incrementar o sentido de pertenza e a permanencia nos programas. 3.3.60. 21) Anualmente efectuaranse un seguimento e unha avaliación da satisfacción das persoas voluntarias cos proxectos que levan a cabo, co fin de incorporar melloras e analizar a pertinencia da continuidade.
3.3.61. O.3.2. Consolidar a liña de traballo en materia de APS na OCV, co obxecto de nos converter en	3.3.62. A.3.2.1. Facilitar o intercambio de experiencias de APS con outras universidades do Estado para afondar no seu coñecemento, identificar potencialidades, alianzas e posibles melloras na súa xestión.	3.3.63. 22) Impulsarase a creación e a participación en espazos de coñecemento e promoción da APS de ámbito estatal.

<p>referente da UDC na xestión desta ferramenta de aprendizaxe e participación.</p>	<p>3.3.64. A.3.2.2. Pular a APS como ferramenta de participación entre a comunidade universitaria e entre as entidades sociais e de CID en Galicia.</p>	<p>3.3.65. 23) No segundo ano elaborárase e difundirase un documento sobre a APS adaptado aos públicos obxectivos e centrado nos fins, o interese e as vantaxes deste instrumento.</p>
		<p>3.3.66. 24) Anualmente realizaranse un seguimento e unha avaliación da satisfacción das persoas e entidades participantes nos proxectos de APS, co fin de incorporar melloras e analizar a pertinencia da continuidade.</p>

3.3.67.