

# Candidatura de Juan Viaño.

## Temos estas ideas para [PDI e PAS](#)

>> [Personal Docente e Investigador](#) | [Persoal de Administración e Servizos](#) | [Compromisos para a igualdade](#)

A USC móvese grazas ao traballo do persoal docente e investigador e do persoal de administración e servizos. Se ben asumen funcións diferentes, cremos nun modelo de xestión de todos os que traballan na USC que permita mellorar a eficacia e a calidade.

Os tempos que corren esixen de nós -de cada quen, de cada colectivo- algo máis que a normalidade da práctica democrática. Sen renunciar a ela, senón pola contra afondando nela, como comunidade temos que ter a forza necesaria para superar o que é un momento delicado para a nosa institución. Non se trata só das dificultades económicas polas que pasamos, senón dos perigos de que a nosa institución, xunto co resto de universidades públicas da nosa contorna, vexa desvalorizadas as súas funcións de ensino superior e investigadora; de dinamizadora tecnolóxica, empresarial e cultural; de innovadora do futuro da nosa sociedade; de servizo público.

Aos membros do PDI e do PAS correspóndenos unha maior responsabilidade en mostrar que a USC é capaz de mellorar a súa rendibilidade para a sociedade, de resultar aínda máis eficaz no cumprimento das funcións que nos corresponden, de facelo con máis eficiencia.

É por iso que as nosas propostas nesta parte do programa van dirixidas ao conxunto da comunidade universitaria, coa pretensión de establecer algunhas medidas que nos permitan realizar os cometidos comúns dos membros da USC, da nosa comunidade universitaria.

Pero non podemos esquecer que, como membros desta institución, formamos parte de estamentos diferentes, con cometidos diferenciados, e tamén con intereses propios. Pero, sobre todo, debemos asumir propostas que deben permitir realizar con dignidade as nosas funcións.

As nosas principais accións para lograrlo son:

### **Propostas para Persoal Docente e Investigador**

- Defender a autonomía que lles corresponde ás universidades públicas do SUG nas políticas de PDI, atendendo a principios de racionalidade e de prudencia no concernente ao gasto, e buscando acordos co goberno da Xunta de Galicia que garantan políticas de persoal responsables.
- Defender en todas as instancias o incremento da actual taxa de reposición anual para prazas de PDI da USC, así como unha interpretación dinámica da mesma (só computarían nela a incorporación de persoas que non foran previamente persoal da USC) Isto resulta imprescindible debido ao elevado número de prazas que están quedando vacantes e ás previsións de xubilación nos próximos anos.
- Cumprir cos compromisos previamente asumidos pola USC para posibilitar a estabilización de docentes e investigadores contratados, reservando para este fin e segundo as circunstancias entre un 50% e un 70% das prazas ofertadas cada ano.
- Limitar compromisos xerais de estabilización para os novos contratados e promover finalmente a estabilización nos casos en que responda a necesidades da USC e se superen os criterios de avaliación previstos de antemán, ou representen un interese estratéxico claro para a nosa universidade.
- Incorporar persoal a través de programas externos de recursos humanos (Ramón y Cajal e similares) conforme a criterios establecidos de antemán, nos que se atenderá prioritariamente

necesidades de áreas deficitarias en persoal para atender a oferta docente e buscar que melloren a súa competitividade investigadora.

- Propiciar as promocións de contratado doutor a profesor titular e de profesor titular a profesor catedrático de universidade reservando para este fin e segundo as circunstancias entre un 30% e un 50% das prazas ofertadas cada ano
- Aprobar un novo sistema de priorización das prazas atendendo a criterios que teñan en conta a antigüidade na acreditación, os méritos curriculares, a racionalidade do cadro de persoal e as posibilidades de financiamento.
- Estudar fórmulas de recoñecemento interno do profesorado acreditado.
- Tratar coas instancias competentes na Xunta e nos Ministerios a posibilidade de poñer en marcha un plan global a medio prazo para o profesorado acreditado. Solucionar as situacións de déficit de PDI en relación coa carga docente que padecen algunhas áreas de coñecemento, buscando o equilibrio entre elas.
- Crear un programa para a medición da carga docente de cada PDI en función da dedicación docente, do número de estudantes atendidos, dos resultados e dedicación da actividade investigadora e das actividades de xestión. Os resultados publicaranse de tal xeito que poidan ser tidos en conta para os trámites de PDA e POD.
- Incorporar nas medicións de carga docente un criterio para o tempo dedicado a titorías e á avaliación dos Prácticum, aos Traballos de Fin de Grao e aos de Fin de Máster.
- Desenvolver unha proposta para determinar a distribución da xornada laboral de cada PDI en función da dedicación docente, investigadora, de xestión, do carácter deficitario ou excedentario da súa área e do seu compromiso investigador contrastable a un ano vista.
- Establecer como vías prioritarias para iniciar a carreira docente e investigadora na USC por parte de doutores e doutoras as figuras de axudante doutor e a de investigador contratado, sen contraer de entrada compromisos de estabilización.
- Diseñar un programa de doutorandos e doutores (Programa Pre/Pos-doc) para que participen na axuda á docencia (especialmente na docencia práctica, experimental ou interactiva) baixo a supervisión do docente responsable de cada materia, cun límite temporal dun máximo de dous anos e financiamento externo á USC.
- Potenciar a mobilidade de pos-docs e do PDI a través dos recursos existentes, como bolsas, intercambios, ...
- Asegurar un programa para profesores eméritos, fixando criterios para determinar o número, requisitos para ser nomeado/a, condicións relativas á remuneración, dereitos e obrigas, de xeito que a USC poida contar cun corpo destes profesores en beneficio da calidade que dá a experiencia cualificada sen hipotecar as necesidades de novo PDI.
- Modernizar os sistemas de formación e innovación docente para acadar mellores resultados nos procesos de formación e de titorías.
- Avanzar na adopción de medidas para facer posible a conciliación da vida laboral e familiar.
- Potenciar a investigación e a docencia inclusivas, con perspectiva de xénero.

## **Persoal de Administración e Servizos**

- Defender a autonomía que lles corresponde ás universidades públicas do SUG nas políticas de PAS, atendendo a principios de racionalidade e de prudencia no concernente ao gasto asumible, e buscando acordos co goberno da Xunta de Galicia que garantan políticas de persoal responsables.
- Fundamentar as políticas de persoal na estabilización e na consolidación. Reforzar as áreas, servizos ou unidades que así o requiran segundo a estratexia global da USC.
- Modernizar as estruturas de funcionamento da USC, atendendo á actualización da Relación de

Postos de Traballo e á incorporación dos recursos necesarios nas áreas estratéxicas.

- Crear sistemas de coordinación entre unidades que permitan un mellor aproveitamento e valorización do traballo de cada unha das persoas.
  - Propiciar unha maior descentralización daqueles servizos centrais que estean sobredimensionados.
  - Reducir distancias burocráticas entre o traballo das unidades centrais e o das periféricas.
  - Negociación cos representantes do PAS para o desenvolvemento dun manual de funcións.
  - Axilizar as solicitudes do convenio de mobilidade do SUG.
  - Potenciar a máxima explotación da “administración electrónica” mediante as aplicacións que permitan a mellora na xestión económica, de persoal, administrativa, de rexistro, ...
  - Establecer convocatorias de concurso de traslados cada dous anos como máximo, evitando as comisións de servizo innecesarias.
  - Actualizar o regulamento para as convocatorias e baremacións das comisións de servizo.
  - Actualizar e simplificar os procedementos nos concursos de promoción interna.
  - Analizar os postos de PAS laboral existentes para posibles transformacións en postos de funcionariado.
  - Primar ao Persoal Administrativo e de Servizos cualificado existente no cadro de persoal para postos de libre disposición.
  - Propiciar a profesionalización en substitucións, actualizacións e reforzos en postos, consonte a criterios de experiencia, traxectoria profesional e formación adquirida para as funcións requiridas nestes postos.
  - Primar as iniciativas de mellora e valorización de funcións a desenvolver diariamente.
  - Traballar para conseguir, consonte ás posibilidades da USC, unha equiparación salarial co PAS doutras universidades do SUG.
  - Mellorar os mecanismos de automotivación a través da formación, simplificación administrativa, asunción de responsabilidades e valoración das tarefas e da opinión individual e colectiva.
  - Actualizar os plans de formación para satisfacer as novas demandas existentes na USC, con especial atención á formación permanente e á utilización das novas tecnoloxías para a aprendizaxe.
  - Fomentar a formación en linguas estranxeiras, especialmente o inglés, atendendo ás funcións a desempeñar, de xeito que se camiñe cara unha maior internacionalización nos servizos que a USC presta grazas ao seu Persoal de Administración e Servizos.
  - Crear un programa específico que analice e xestione a conciliación da vida familiar e laboral, incluíndo un regulamento claro destas iniciativas e contemplando as peculiaridades do Campus de Santiago, de Lugo e da mobilidade intercampus.
- 
- Impulsar a composición equilibrada no ámbito do xénero nos cargos e responsabilidades do PAS.

### **Compromisos para a igualdade**

- Crear un programa específico que analice e xestione a conciliación da vida familiar e laboral, incluíndo un regulamento claro destas iniciativas e contemplando as peculiaridades do Campus de Santiago, de Lugo e da mobilidade intercampus. Mellorar os servizos que oferta a USC para a conciliación, como as escolas infantís, e buscar acordos con outros servizos externos, como centros de día
- Reforzar os distintos servizos que traballan en prol da igualdade entre homes e mulleres, especialmente a Oficina de Igualdade.
- Crear un programa de análise e asistencia para buscar os mellores mecanismos de conciliación en cada unha das solicitudes realizadas, tanto para PDI como para PAS.