



Hacia una política de profesorado

Incorporación de profesorado

Preparando el futuro

Carrera profesional

Calidad del puesto y ambiente de

trabajo

Relevo generacional

Ordenación Académica

**Personal Docente e Investigador:
Formando Profesionales**

El PDI en el Claustro Universitario

En razón de sus funciones prioritarias –crear y difundir conocimiento- el **profesorado** es un elemento imprescindible en el proceso formativo. Sin profesorado capaz, integrado en un **claustro armónico y equilibrado**, no es posible configurar una Universidad de calidad y excelencia.

Una Universidad con intereses y objetivos claros ha de procurar **captar al personal** más cualificado para configurar sus plantillas. Debe valorar, potenciar y proteger sus **recursos humanos estables -PDI y PAS-** y arbitrar procedimientos adecuados y justos para propiciar un **relevo generacional** sin dilapidar el patrimonio del conocimiento vinculado a la **experiencia**.

alma mater

En este sentido, la Universidad de Oviedo debe apoyar a sus docentes en varios niveles de actuación: en primer lugar, ayudándolos en sus **tareas docentes, investigadoras y gestoras** mediante la provisión de medios materiales y humanos para contribuir a que el suyo sea un trabajo eficaz, proporcionado y coordinado. A eso me referiré al tratar de actividades docentes e investigadoras, por un lado, y al analizar las infraestructuras, por otro, en los correspondientes capítulos de este programa.

En segundo lugar, la Universidad de Oviedo debe preocuparse de la **carrera profesional** de su personal docente e investigador en el doble ámbito funcional y laboral y de forma especial en este momento en que hemos sido discriminados de la misma.

Hacia una política de profesorado

*nuevos tiempos,
otras soluciones*

La Universidad se enfrenta en la actualidad a importantes cambios estructurales motivados por el contexto que está definido, por una parte, por el **nuevo marco normativo de la LOU reformada** que, entre otras competencias, transfiere a las universidades la capacidad de fijar los modos de incorporar a sus claustros al profesorado acreditado funcionario y laboral; por otra, condicionado por nuestra **integración en el Espacio Europeo de Educación Superior** y la adecuación de los estudios a los nuevos títulos de grado y postgrado, y a nuevas metodologías de trabajo universitario que van a incidir en un modelo diferente de **plantilla docente**.

La política del Rectorado en estos dos últimos mandatos se ha caracterizado por la **indefinición, la precariedad y la falta de previsión** de cara al futuro. Esto ha provocado desmotivación y falta de oportunidades entre la plantilla de PDI, que ve pocas posibilidades de promoción, incluso en el mejor de los casos.

*plantilla de
profesorado*

Se hace pues necesaria una política diferente que permita definir las necesidades de la plantilla de cara al futuro, dando respuesta a las nuevas exigencias que surjan con las titulaciones y la organización del EEES. Las líneas serán la **promoción y estabilización del profesorado** funcionario y laboral y la **formación de futuros profesores** para una Universidad de Calidad.

Nuestras propuestas van encaminadas a configurar una **plantilla de PDI** motivada, que permita abordar con suficiencia y rigor las tareas docentes e investigadoras de calidad y excelencia que se exigen al profesorado Universitario.

Objetivos

- **Definición y configuración de un nuevo modelo de plantilla docente en sintonía con las necesidades emanadas del EEES.**
- **Definición de nuevas figuras contractuales de profesorado que amplíen y mejoren el marco de las figuras establecidas por la normativa vigente, lo que exige acuerdos con las organizaciones sindicales.**
- **Desarrollo de un plan de renovación generacional sin prescindir del saber y la experiencia acumulada a lo largo de los años.**

Acciones específicas

otra asignatura pendiente

Elaboración de un informe con datos claros, exhaustivos y contrastados sobre la relación entre capacidad docente y necesidades docentes sobre la base de las titulaciones actualmente impartidas y las **titulaciones de nueva implantación** en el contexto del **EEES**.

PLAN PLURIANUAL DE TITULACIONES

A partir de este estudio, formular una propuesta coherente - **Plan Plurianual de Titulaciones**- que defina con claridad las necesidades de personal docente e investigador, amén de PAS e infraestructuras vinculadas, que habrán de ser negociadas con el Principado.

plantilla docente

previsiones de relevo

De los términos en que sea aprobado este compromiso sobre titulaciones y financiación vinculada se establecerá un nuevo modelo de la **plantilla docente del PDI que contemple la promoción, la estabilización y las nuevas necesidades de contratación.**

La realidad actual de la plantilla docente de la Universidad de Oviedo, con una media de edad bastante elevada va a suponer que en los próximos años se producirá un **relevo generacional** que es preciso empezar a preparar. Es pues imprescindible un análisis de la **edad de la plantilla**, tratando de fomentar la renovación en aquellas áreas donde las jubilaciones vayan a producirse antes.

acuerdo entre agentes sociales

Nuestras propuestas van encaminadas a configurar una plantilla motivada que permita abordar con calidad las tareas docentes e investigadoras que se exigen al profesorado de la Universidad lo que plantea la necesidad de acuerdos con las **Organizaciones Sindicales del PDI**.

apostando e invirtiendo en futuro

Incorporación de profesorado: preparando el futuro

La obligación de un Rector es propiciar situaciones que favorezcan la **captación de titulados brillantes**, la asunción de su **formación con criterios de movilidad internacional** y su **promoción con criterios de objetividad** basada en la calidad.

Objetivos

- **Captación del profesorado entre los titulados más brillantes.**
- **Tutela en el inicio de la carrera e intensificación de una formación en coordenadas de internacionalización**
- **Vinculación temporal de profesores e investigadores de prestigio.**

Acciones específicas

Propiciar la participación de jóvenes becarios y contratados como **colaboradores en formación** en tareas docentes de iniciación, dentro de los márgenes de dedicación previstos por la ley. Este tipo de colaboraciones, reconocidas a todos los efectos en sus justos términos, han de entenderse como ayudas a la docencia práctica y contribuciones a la mejora de la calidad, y nunca como sustitución o delegación de responsabilidades del profesor titular.

oferta abierta

Difundir la **oferta pública de plazas** de investigadores y docentes, propiciando siempre la captación de los mejores de acuerdo con los bien sabidos criterios de igualdad, mérito y capacidad.

calidad y acreditación

Incentivar entre todos los jóvenes con vocación universitaria la **ambición por la excelencia**, la formación continua en recursos docentes e investigadores, el conocimiento de idiomas, la movilidad como catalizador del conocimiento abierto y experto, etc.

colaborador de honor

Utilizar la figura del **Colaborador de Honor** para reconocer contribuciones meritorias desinteresadas y para dar cobertura a etapas entre contratos, colaboraciones sostenidas o coyunturales.

reglamentos

Elaborar Reglamentos de selección del profesorado universitario con unos criterios claros y bien definidos.

Carrera profesional**una auténtica política de profesorado**

El modelo actual prevé una doble vía -funcionarial y laboral- para una carrera progresiva y pautada, que permite la configuración de un curriculum sólido y competitivo. En esta línea definiremos la política que marcará las actuaciones del Área de Profesorado.

Objetivos

- **Actuación decidida para resolver los problemas derivados de los cambios legislativos.**
- **Compromiso personal con el desarrollo de la carrera profesional configurada en el Estatuto Básico del Empleado Público.**
- **Adopción de medidas que permitan paliar la pérdida del poder adquisitivo perdido en los últimos años.**
- **Política de consenso con las organizaciones sindicales en todo lo referido a los temas relativos al profesorado.**

Acciones específicas

acuerdos/ convenio colectivo

Potenciar y desarrollar **acuerdos con las Organizaciones Sindicales** que permitan la promoción y estabilización real del profesorado, así como la negociación de un **convenio colectivo para el PDI laboral**.

Ampliar el Decreto Autonómico de Profesorado con el diseño de una carrera profesional para el **PDI laboral**, incorporando nuevas vías que permitan su promoción, así como la incorporación al mismo de nuevas figuras de contratación, acordes con las necesidades docentes.

Diseñar un **Plan de estabilización negociado con el Principado para Investigadores**.

transformación

Continuar desarrollando el acuerdo de transformación automática del profesorado **contratado administrativo y ayudantes LOU** a las nuevas figuras de **contrato laboral**, fomentando las medidas necesarias (reducción de docencia, estancias en el extranjero...) para lograr la **acreditación exigida**, para acceder a figuras laborales indefinidas (Profesor Contratado Doctor).

promoción

Convocar **Cátedras y Titularidades** de Universidad con el fin de buscar una plantilla equilibrada y acorde con las necesidades actuales y las emanadas del EEES.

criterios para concursos

Definir con criterios objetivos, desde el principio constitucional de igualdad, mérito y capacidad, las líneas a seguir para los concursos de **selección del profesorado** acreditado y, en consecuencia, configurar comisiones de forma simple, ágil y transparente.

Favorecer la **movilidad** de todo el profesorado a través de intercambios y nuevos convenios, facilitando las estancias en otras instituciones, etc.

complementos

Diseñar planes de formación permanente para el profesorado: nuevas tecnologías, idiomas, metodologías universitarias, etc.

quinquenios y sexenios para profesorado contratado

Exigir al Gobierno del Principado el cumplimiento de lo establecido en el Estatuto Básico sobre el desarrollo de **la Carrera Profesional** con el correspondiente **complemento económico** concedido a todos los funcionarios de la Administración con la única exclusión del profesorado universitario. Además la integración del EEES debe de equipararnos con las condiciones laborales y salariales de los demás países europeos.

Establecer los mecanismos adecuados para que los profesores contratados tengan en igualdad de condiciones que el profesorado funcionario el reconocimiento de **quinquenios docentes y sexenios de investigación**.

visitantes

Potenciar la figura del **profesor visitante** como elemento dinamizador de la vida académica de los departamentos.

Calidad del puesto y ambiente de trabajo

equilibrio, bienestar personal y eficacia en el trabajo

La principal acción de todo Rector ha de estar dirigida a crear las condiciones adecuadas para conseguir el estímulo y la implicación del profesor con la Universidad, siempre desde el compromiso propio del mismo de escuchar más que de imponer.

Objetivos

- **Clima de trabajo estimulante basado en el reconocimiento del trabajo bien hecho y en medidas que velen por la seguridad, la salud y la conciliación de la vida laboral y familiar.**
- **Medios adecuados para el desarrollo de una docencia y una investigación de calidad.**
- **Formación permanente y la promoción personal a lo largo de la vida laboral.**

Acciones específicas

seguridad jurídica

Se potenciarán los Servicios Jurídicos de la Universidad de tal modo que permitan a los distintos órganos de gobierno la toma de decisiones con la suficiente **seguridad jurídica** y faciliten, así mismo, a los miembros de la comunidad el **asesoramiento** imprescindible en el desarrollo de su trabajo.

conciliación vida familiar

Se adoptarán medidas avanzadas en la tarea de **conciliar la vida laboral personal y familiar**.

Se actualizarán procedimientos de **evaluación docente** consensuados, que permitan evadir la subjetividad y el anonimato.

Se diseñará un nuevo modelo para desarrollar el Programa Docencia sin incurrir en formalismos y pérdida de tiempo.

Se aplicarán medidas para reducir la excesiva **carga burocrática** de los profesores, dotando a los departamentos de un mayor apoyo administrativo y agilización de los trámites.

riesgos laborales

La calidad de la vida laboral del PDI, dentro de las peculiaridades de su gran libertad de procedimientos, mejorará adoptando decididamente medidas de prevención de **riesgos laborales**, incluyendo una mayor atención a las revisiones médicas anuales dentro de un **Plan General de Salud y Prevención**.

seguridad

Se realizará un estudio cartográfico del **riesgo**, tratando de identificar, reconocer y corregir todos los riesgos evitables, particularmente en la investigación científica y tecnológica, estableciendo protocolos de seguimiento para aquellas enfermedades profesionales susceptibles de generar daños al personal universitario.

armonización medioambiental

Dentro de la **Planificación Medioambiental** de la Universidad de Oviedo, se impulsará un conjunto de medidas que favorezcan el uso de energías renovables, ahorro energético, reciclado y la recuperación de residuos. Particularmente en los laboratorios y talleres.

Se promoverá la inclusión del personal de la Universidad de Oviedo en los acuerdos nacionales referentes a **planes de pensiones** y contratos de **seguros colectivos**.

jubilaciones voluntarias

A la hora del relevo generacional

La situación actual de la plantilla de profesorado, dada su elevada media de edad, exige establecer una política adecuada de plazas para rejuvenecer la misma sin perder la experiencia y el saber acumulado, prolongado en la figura de Emérito. Lo que no impide que aquellos profesores que así lo desee puedan acogerse a un plan de prejubilaciones. Para ello se mejorará el plan recientemente aprobado.

Objetivos

- **Diseñar un plan de prejubilaciones que permita sacar de la mediocridad la pensión de jubilación actual.**
- **Revalorizar la figura de Profesor Emérito que permita aprovechar su experiencia y el saber acumulado a lo largo de su trayectoria docente e investigadora.**
- **Prevenir las necesidades docentes con el fin de programar la convocatoria de plazas de acuerdo con las mismas.**

Acciones específicas

prejubilaciones

Diseñado ya, e introducido muy recientemente de forma precipitada, un plan de jubilación voluntaria, anticipada e incentivada, se acometerá un plan de mejora del mismo, consensuado con las organizaciones sindicales tomando como referencia los mejores modelos de otras universidades.

eméritos

relevo

Establecer políticas sostenidas de rejuvenecimiento en la plantilla de la Universidad y diseñar un plan de contratación y de relevo que atienda, no sólo a las prejubilaciones y jubilaciones, sino a las peculiaridades de las distintas áreas en función de sus compromisos docentes. No obstante se procurará que el plan anterior no signifique olvidar la experiencia y el saber acumulado de los profesores que en la figura de Emérito decidan continuar ligados a la Universidad.

Fondo acción social / plan de pensiones

Para paliar la mediocridad de las pensiones actuales como consecuencia del techo injusto, impuesto coyunturalmente en 1983, es imprescindible activar un plan de pensiones de jubilación, así como un significativo aumento del fondo de acción social.

Ordenación académica

Centros y Departamentos

La Universidad de Oviedo cuenta actualmente con una estructura bien asentada de **Centros y Departamentos, Centros vinculados al Sistema de Salud y Centros Adscritos**.

Sobre la base de la realidad anterior y de las nuevas exigencias emanadas del EEES es necesario adecuar, mantener y crear las titulaciones acordes con los criterios de calidad y excelencia académica.

el caso de Ciencias de la Salud

Respecto al HUCA y a la Facultad de Medicina, dada la inexcusable relación de las áreas clínicas con el Hospital Universitario, exige adoptar soluciones estructurales que den respuesta a tal necesidad.

La Universidad está obligada a definir urgentemente un **Plan integral de calidad de las enseñanzas biomédicas** a medio plazo, consensuado entre todas las partes. Mi propuesta electoral pasa por aceptar y desarrollar el modelo propuesto por el centro en estrecha colaboración con el Principado.

Por lo que respecta a los **Centros Adscritos** trataré de actualizar los acuerdos y convenios existentes con el objeto de mejorar la calidad de la oferta docente.



