PE03- PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR Y MEJORAR LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO

ÍNDICE

1. **Objeto**
2. **Alcance**
3. **Referencias/Normativa**
4. **Definiciones**
5. **Desarrollo**
6. **Seguimiento y Medición**
7. **Responsabilidades**
8. **Rendición de cuentas**
9. **Flujograma**

1. Objeto

El objeto del presente procedimiento es establecer la sistemática para llevar a cabo la gestión, en lo que resulte competencia del Centro, del personal docente e investigador que imparte docencia en las titulaciones oficiales de la Facultad de Ciencias de la Educación con el objeto de garantizar y mejorar la calidad del mismo.

2. Alcance

Este procedimiento será de aplicación, tanto en la captación y selección, como en la formación y evaluación del personal docente e investigador.

Dada la normativa actual en la Universidad Española, la Política de Personal Docente e Investigador es responsabilidad de los Órganos de Gobierno de la Universidad. La competencia del Centro se circunscribe a determinadas materias de gestión en cuanto a la Formación Docente y propuestas de plazas docentes.

3. Referencias/Normativa

Además de la normativa estatal o autonómica de aplicación:

- Estatuto de la Universidad de Sevilla.
- Reglamento General de Actividades Docentes.
- Reglamento General de Personal Docente e Investigador.
- I Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.
- III Plan Propio de Docencia.

4. Definiciones

Política de Personal: conjunto de directrices que marcan las intenciones y orientación de una organización con respecto a la selección, promoción y formación del personal.

Propuesta de personal a incorporar: plaza o conjunto de plazas que de acuerdo con la Política de Personal deberán ser cubiertas. La propuesta deberá estar documentada con

los perfiles de cada una de las plazas recogidas en la misma, competencias requeridas y un análisis de las necesidades que deberá cubrir, debidamente justificada.

Relación de Puestos de Trabajo (RPT): Son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de la docencia y se precisan los requisitos para el desempeño, así como sus características retributivas.

5. Desarrollo

Para el desarrollo de este procedimiento, se siguen las directrices y procedimientos establecidos desde los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla, con competencias en PDI.

La Política de Personal es un aspecto estratégico de la Universidad de Sevilla a partir de la cual se establecen los planes en materia de recursos humanos, permitiendo la consecución de los objetivos de la Universidad, y en cuya gestión, el Centro posee competencias, principalmente, en:

1. Captación, selección y desarrollo de la docencia del personal académico.
2. Formación del personal académico.
3. Evaluación del personal académico.

1. Captación y selección del personal académico.

La Universidad de Sevilla establece la estructura de Personal Docente e Investigador (PDI) mediante la RPT, aprobada anualmente por el Consejo de Gobierno de la Universidad, así como por el Consejo Social, organismos en el cual intervienen los diferentes grupos de interés.

Tanto el análisis de las necesidades de efectivos de PDI, como las funciones docentes del PDI de gestión con la elaboración del Plan de Organización Docente (POD), desarrolladas en el Procedimiento de Planificación y Desarrollo de las Enseñanzas y que culmina con la aprobación en la Junta de Facultad y posteriormente en Consejo de Gobierno de la Universidad.

Una vez aprobado el POD, las competencias del Centro en esta residen en asumir la estructura definida por la Universidad y en garantizar el control y seguimiento de las funciones que deben desempeñar el PDI.

2. Formación del personal académico e Innovación Docente.

El III Plan Propio de Docencia de la Universidad, recoge como línea estratégica el "Apoyo a la formación y Evaluación de un Profesorado de Excelencia" (punto 3.1). Así se desarrolla acciones/convocatoria que se desarrollan en distintas actuaciones. En concreto esta línea estratégica incluye:

3.1.1. Implantación de un observatorio para la detección y seguimiento de las necesidades formativas docentes del profesorado de la Universidad.

3.1.2. Formación e innovación para la adquisición y el perfeccionamiento de las competencias en el empleo de metodologías docentes del profesorado

3.1.3. Impulso de la formación presencial especializada y programada a petición de los centros, para la mejora y perfeccionamiento de las competencias profesionales del PDI.

3.1.4. Promoción de la formación especializada y programada, prioritariamente en colaboración con unidades no docentes de la Universidad para el perfeccionamiento de las competencias profesionales del PDI.

En concreto, en la actuación 3.1.3., el Equipo Decanal, a través del Vicedecanato de Calidad, Innovación Docente e Investigación detecta las necesidades de formación en su personal académico y vela por la mejora y perfeccionamiento de las competencias profesionales del PDI, impulsando la formación especializada y programada recogida en la línea de estratégica antes señalada.

Una vez definidas las necesidades formativas del PDI, y elaborada la propuesta, el Equipo Decanal delegando en el Vicedecanato de Calidad, Innovación Docente e Investigación solicita la participación en la convocatoria publicada por el Vicerrectorado de Profesorado, en el plazo establecido al efecto, siendo el Vicerrectorado de Profesorado el encargado de aprobar, en su caso, las acciones formativas propuestas.

Dentro de la línea estratégica referenciada 3.1., el Equipo Decanal con competencias para ello junto con el Vicerrectorado de Profesorado tiene el deber de dar difusión entre el profesorado adscrito al Centro todas las líneas y actuaciones que recoge el III Plan Propio de Docencia.

3. Evaluación del personal académico.

La US evalúa la actividad docente del Profesorado mediante los datos del Servicio de Inspección Docente y las Encuestas de Satisfacción del Alumnado, que se realizan con carácter voluntario desde el curso 1997-98 y obligatorio desde 2006-2007. Este sistema, persigue proporcionar una información que facilite al profesor reflexionar sobre su actuación docente, identificando tanto sus aspectos positivos como los susceptibles de mejora.

Actualmente, la US aplica un Procedimiento de la Evaluación Docente del Profesorado hasta que se implante el referido modelo de Evaluación Quinquenal del Profesorado (DOCENTIA-US). Dicha implantación se realizará de manera gradual hasta que pueda ser de aplicación a todo el profesorado de la Universidad de Sevilla.

6. Seguimiento y medición

Anualmente, y siempre que se considere necesario, se revisará el procedimiento definido, evaluando los resultados para la mejora del mismo. Esta revisión y mejora será responsabilidad del Equipo Decanal y de la Comisión de Garantía de Calidad del Centro y habrá de estar alineada, en todo caso, con lo dispuesto en el Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos (SGCT), y en particular, con lo dispuesto en el Procedimiento P2 del SGCT, "Evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y del profesorado".

Para la medición y el análisis se tendrá en cuenta, en todas las titulaciones del Centro, los siguientes indicadores contemplados en el SGCT:

2.1 Profesores implicados en el título.

2.1.1 Profesores doctores implicados en el título.

2.1.2 Sexenios reconocidos al profesorado.

2.1.3 Profesorado asociado implicado en el título.

2.1.4 Profesorado con vinculación permanente implicado en el título.

2.1.5 Profesores Titulares de Universidad implicados en el título.

2.1.6 Catedráticos de Universidad implicados en el título.

2.2 Nivel de satisfacción con la actuación docente del profesorado.

2.4 Participación del profesorado en proyectos de innovación docente.

Además de cuantos datos resulten de interés relacionados con el procedimiento:

- % de profesores con evaluación de la actividad docente.
- Participación del profesorado en acciones formativas.

7. Responsabilidades

Junta de Facultad: aprobación y control de la ejecución del plan de mejora de las titulaciones del Centro. Es el órgano colegiado de gobierno del Centro, máximo responsable en materia de calidad de las titulaciones adscritas al mismo desde su diseño hasta su extinción.

Equipo Decanal: velar por el correcto desarrollo de la docencia y el desempeño de la misma. Llevara a cabo acciones para revisar y mejorar las actuaciones relacionadas con participación del profesorado en acciones formativas.

Comisión de Garantía de Calidad del Centro: implantación y despliegue del presente procedimiento; presentación de la propuesta de acciones de mejoras al Decanato del Centro para su aprobación por la Junta de Centro; revisión propuesta de mejora del procedimiento.

Comisiones de Título: análisis de los indicadores del Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos relacionados con el mismo; identificación de acciones de mejora vinculadas con la mejora del personal académico.

8. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas se llevará a cabo anualmente, bien con el proceso de seguimiento o bien con el de la renovación de la acreditación, mediante el cual se procederá al análisis de los indicadores asociados al procedimiento, elaboración del plan de mejora, aprobado el cual, se dará cuenta a todos los grupos de interés y a la sociedad, en general, mediante la difusión de dichos documentos siguiendo el procedimiento "Información Pública".

Además, anualmente se procederá por parte del equipo decanal a la elaboración de una Memoria del Centro que versará sobre las acciones más relevantes llevados a cabo durante el curso anterior, a la que se le dará difusión entre los principales grupos de interés siguiendo el procedimiento "Información Pública".

9. Flujograma

No se considera necesario flujograma particular.

En general,