



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR
LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Código US: | 03 |
| Área: | PDI |
| Criterio implanta: | 3 |
| Centro: | Facultad de Turismo y Finanzas |

| | | |
|--|---|--|
| Elaboración: Equipo Decanal Fecha: 10/02/2022 | Revisión: Decano Fecha: 30/07/2024 | Aprobación: Junta de Facultad Fecha: 26/09/2024 |
|--|---|--|



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR
LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO



ÍNDICE

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



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO



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 Turismo y Finanzas con el objeto de garantizar y mejorar la calidad de la misma.

2. Alcance

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

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 organización y gestión.

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.
- IV 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 debe ser cubiertas. La propuesta debe estar documentada con los perfiles de cada una de las plazas recogidas en la misma, competencias requeridas y un análisis de las necesidades que debe cubrir, debidamente justificada.

RPT: Relación de Puestos de Trabajo. 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.



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO



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 y 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 se gestionan 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 Centro y posteriormente en Consejo de Gobierno de la Universidad.

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

2. Formación del personal académico e Innovación Docente.

Dentro de la línea estratégica de la Universidad de Sevilla, de "Formación e Innovación para la excelencia docente" (IV Plan Propio de Docencia), el Equipo Decanal de la Facultad 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.

Una vez definidas las necesidades formativas del PDI, y elaborada la propuesta, el Equipo Decanal ha de solicitar la participación en la convocatoria publicada por el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, dentro del Plan Propio de Docencia, en el plazo establecido al efecto, siendo dicho Vicerrectorado el encargado de aprobar, en su caso, las acciones formativas propuestas.

Además, dentro de la línea estratégica referenciada, existen otras convocatorias incluidas en el IV Plan Propio de Docencia, relacionadas con la formación y la mejora en las actividades docentes, acerca de las cuales el Equipo Decanal con competencias para ello junto con el Vicerrectorado competente, tiene el deber de difusión al PDI adscrito al centro.

Asimismo, el Equipo Decanal impulsa el programa de mejora de la cualificación docente e investigadora del PDI adscrito al centro (<https://ftf.us.es/investigacion/mejora-cualif-docente-investigadora>).

3. Evaluación del personal académico.

La US evalúa la actividad docente del PDI, fundamentalmente, 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 profesorado y a los responsables de las titulaciones y de la Universidad, en general, reflexionar sobre su actuación docente, identificando tanto sus aspectos positivos como los susceptibles de mejora.

La Universidad de Sevilla aprobó en Consejo de Gobierno del 17 de junio de 2011 el Sistema de Evaluación de la

Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Sevilla (DOCENTIA-US). Este sistema fue actualizado y aprobado posteriormente como se recoge en el Acuerdo 7.7 del Consejo de Gobierno del 10 de marzo de 2016.

Dicha

actualización del sistema DOCENTIA-US fue verificado por la ANECA y por la Agencia Andaluza del Conocimiento el 27 de abril de 2016.

Teniendo en cuenta las nuevas directrices establecidas por la ANECA el 27 de mayo de 2021, se hace necesaria una nueva actualización del sistema DOCENTIA-US.

En este documento se presentan las modificaciones que se deben contemplar en DOCENTIA-US (Acuerdo 7.7/C.G.

10-3-2016).

Se propone una implementación gradual en fase de experimentación durante los dos cursos académicos 2022-2023 y 2023-2024.

6. Seguimiento y Medición

Periódicamente, y siempre que se considere necesario, se revisa el procedimiento definido, evaluando los resultados para la mejora del mismo. Esta revisión y mejora es responsabilidad del Decanato y de la Comisión de Garantía de Calidad del Centro.

Indicadores clave:

P2 - EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y EL PROFESORADO

P2-2.1 - 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.

P2-2.2 - NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA ACTUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO

P2-2.4 - PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

P5 - EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

P7 - EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL TÍTULO DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS

P7-7.2 - NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PROFESORADO CON EL TÍTULO

P91 - NIVEL DE SATISFACCIÓN, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE ESTUDIANTES

P91-10.10 - Grado de satisfacción de estudiantes con el profesorado

P93 - NIVEL DE SATISFACCIÓN, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL PAS

P93-12.04 - Grado de Satisfacción del PAS con el profesorado que imparte docencia en los títulos

7. Responsabilidades

Junta de Centro: Control de la ejecución del plan de mejora de calidad del personal académico y de apoyo a la



PE-03 - PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR
LA CALIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO



docencia.

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

Comisión de Garantía de Calidad del Centro: Implantación y despliegue del presente procedimiento. Revisión propuesta de mejora del procedimiento.

8. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas se lleva a cabo anualmente, en el proceso de seguimiento, 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 "PC10-Información Pública".

Además, anualmente se procede por parte del Equipo Decanal de Turismo y Finanzas a la elaboración de una Memoria de la Facultad que versa sobre las acciones más relevantes llevados a cabo durante el curso anterior, a la que se le da difusión entre los principales grupos de interés siguiendo el procedimiento "PC10-Información Pública".

No se considera necesario flujograma particular.