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

Código US:	**03**
Área:	**PDI**
Criterio implanta:	**3**
Centro:	**E.T.S. de Ingeniería Agronómica**

Elaboración:	**Revisión:**	**Aprobación:**
Subdirección de Movilidad e Internacionalización Fecha: 01/09/2017	Comisión de Garantía de Calidad del Centro Fecha: 15/12/2021	Junta de Centro Fecha: 04/07/2023

Versión: 1

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

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 Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica con el objeto de garantizar y mejorar la calidad del mismo.

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.

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.

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.
- Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.
- 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.

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.

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 los cuales intervienen los diferentes grupos de interés.
Tanto el análisis de las necesidades de efectivos de PDI, como las funciones docentes del PDI se gestionan por parte de los Departamentos Universitarios a través de la elaboración del Plan de Organización Docente (POD), desarrollado 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 residen en asumir la estructura definida por la Universidad y en 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 “Apoyo a la formación y Evaluación de un Profesorado de Excelencia”, el Equipo de Dirección de la Escuela analiza las necesidades de formación en su personal académico a través de consultas, encuestas u otros mecanismos, 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 de Dirección habrá 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 el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador el encargado de aprobar, en su caso, las acciones formativas propuestas.
Además, dentro de la línea estratégica referenciada, existen otras convocatorias incluidas en el Plan Propio de Docencia relacionadas con la formación acerca de las cuales, el Equipo de Dirección, con competencias para ello junto con el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, tiene el deber de difusión entre el profesorado adscrito al Centro:
2.1 Formación e innovación para la adquisición y el perfeccionamiento de las competencias en el empleo de metodologías docentes del profesorado.
2.2 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.

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.
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 está realizando de manera gradual hasta que pueda ser de aplicación a todo el profesorado de la Universidad de Sevilla. Desde el curso académico 2022-23, se ha implantado, de manera experimental, el sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado (DOCENTIA-US) aprobado en Consejo de Gobierno del 28 de junio de 2022. En el siguiente enlace se accede al Cuestionario de satisfacción del estudiantado con la docencia, Auto-informe del profesorado, Informe del/de la Director/a de Departamento, Informe del/de la Decano/a o Director/a de Centro, y, por último, los Indicadores: https://www.us.es/sites/default/files/secretaria-general/bous/files/2022_05_24AnexoIVAcuerdo4.1CG2022.06.28_firma_0.pdf

6. Seguimiento y Medición

Anualmente, 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 de la Dirección y de la Comisión de Garantía de Calidad del Centro y ha 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 2 (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

Procedimiento 7 (P7) del SGCT " Evaluación y análisis de la satisfacción global del título de los distintos colectivos":
7.2 Nivel de satisfacción del profesorado con el título.
Así como los ítems de las encuestas del grado de satisfacción global con el título para estudiantes, PDI, y PAS vinculadas al grado de satisfacción con el profesorado.
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.

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

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

P94 - INDICADORES ADICIONALES DEL SGCC
- P94-13 - Participación del profesorado en actividades formativas
- P94-15 - Porcentaje de profesores con evaluación de la actividad docente

7. Responsabilidades

Junta de Centro: 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 de Dirección: velar por el correcto desarrollo de la docencia y el desempeño de la misma. Lleva 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; del análisis de los indicadores del Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos relacionados con el mismo; de la propuesta de acciones de mejoras a la Dirección del Centro para su aprobación por la Junta de Centro; revisión de la propuesta de mejora del procedimiento.

8. Rendicion de cuentas

La rendición de cuentas se lleva a cabo anualmente, bien con el proceso de seguimiento o bien con el de la renovación de la acreditación, mediante el cual se procede al análisis de los indicadores asociados al procedimiento, elaboración del plan de mejora, aprobado el cual, se da cuenta a todos los grupos de interés y a la sociedad, en general, mediante la difusión de dichos documentos siguiendo el procedimiento PC10-“Gestión de Información Pública”.

Además, anualmente se procede por parte del Equipo de Dirección a la elaboración de una Memoria del Centro que versa sobre las acciones más relevantes llevadas a cabo durante el curso anterior, a la que se le da difusión entre los principales grupos de interés siguiendo el procedimiento PC10-“Gestión de Información Pública”.

9. Flujograma

PE-03 - Procedimiento para garantizar y mejorar la calidad del personal académico

1. Detección de necesidades
2. Planificación.
3. Gestión
4. Evaluación y mejora