

DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO, ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA.

Antecedentes:

Se define la Política de Personal como el conjunto de directrices que marcan las líneas estratégicas del Centro con respecto a la selección, formación, innovación, y reconocimiento del Personal Docente e Investigador.

En ella se contienen las orientaciones y alineamientos que rigen las interacciones del Centro Universitario San Isidoro con su Personal Docente e Investigador y que se desprenden del Plan Estratégico del propio Centro.

Con el presente documento se define, se diseña y se difunde el modelo de gestión de los recursos y del capital humano que aporta el Personal Docente e Investigador del Centro Universitario San Isidoro, permitiendo atraer, impulsar y mantener el talento, así como fomentar la realización y el crecimiento personal y profesional del docente, haciéndole partícipe de un proyecto de educación superior moderno e inclusivo.

De esta forma se conecta la misión, la visión y los valores del Centro con el personal que presta sus servicios en el mismo, se refuerza el compromiso y la motivación del Personal Docente e Investigador, se comunican todas las políticas del Centro a través de las personas y se fomentan los valores de la organización a través del cultivo del sentimiento de pertenencia a la misma.

La definición de la Política del Personal Docente e Investigador es parte constituyente del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad del Centro.

A través de la presente Política del personal Docente e Investigador el Centro Universitario San Isidoro manifiesta su compromiso de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de personal incluido el convenio colectivo que resulte aplicable, satisfacer plenamente los requerimientos en la estructura de la plantilla y atención del encargo docente, así como fomentar un entorno laboral seguro que promueva la progresión y el desarrollo profesional del PDI.

Para hacer efectivo el más estricto respeto a la igualdad de mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como la creación de un entorno de vida saludable, el Centro cuenta con el *Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Universitario San Isidoro 2022 – 2024*, en el ámbito académico; el *I Plan de Igualdad (2022-2026)*, en el ámbito laboral y con el *Plan de Accesibilidad e Inclusión de la Diversidad Funcional 2021 – 2024* que incluye la puesta en funcionamiento del Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional, para toda la comunidad universitaria.

1. Normativa y documentación completaría:

- Ley Orgánica del Sistema Universitario
- Normativa estatal de desarrollo.
- Normativa propia de la Comunidad Autónoma
- Legislación laboral aplicable.

- Acuerdos y Convenios colectivos aplicables.
- Reglamento de Régimen Interno del Centro Universitario.
- Estatuto de Personal Docente e Investigador.
- Plan de Igualdad del Centro Universitario San Isidoro.
- Plan de Igualdad de Empresas del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.
- Plan de Mejora e Innovación Docente del Centro Universitario San Isidoro para cada curso.
- Plan Bienal de Investigación del Centro Universitario San Isidoro.
- Programa de Gestión de la Calidad de la Actividad Docente.
- Manuales de calidad.
- Normativa propia de planificación, organización y dedicación del PDI.

2. Objeto:

El objeto del presente documento es definir la Política de Personal Docente e Investigador (PDI) del Centro Universitario San Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, teniendo en cuenta el Plan Estratégico y alineado con el mismo para el tratamiento de las siguientes áreas:

- Selección.
- Formación.
- Innovación.
- Reconocimiento.
 - Evaluación docente y finalidad.
 - Tipos de promoción.
 - Estímulos.
- Política salarial.

3. Ámbito de aplicación:

3.1.- Ámbito de aplicación personal:

La política del PDI será de aplicación a todo el personal que, en régimen de contratación laboral o mercantil, preste sus servicios en y para el Centro Universitario San Isidoro, a tiempo completo o parcial, de forma temporal o indefinido, para el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, innovación y transferencia del conocimiento, así como, de dirección y gestión.

3.2.- Ámbito de aplicación temporal:

Las revisiones de la Política de Personal se deberán realizar cada cuatro años. Cada dos años se deberá realizar una revisión del grado de cumplimiento.

4. Definiciones:

Política de Personal: Conjunto de directrices que marcan las intenciones y orientación del Centro Universitario San Isidoro con respecto a la selección, formación, innovación y reconocimiento del PDI.

Docencia: Actuaciones, tareas y trabajos que suponen la difusión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos.

Innovación docente: Reflexiones sobre la propia práctica docente que favorezcan el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias; desarrollándose desde una predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma.

Investigación y transferencia: Actuaciones, tareas y trabajos que contribuyen a la construcción y difusión del conocimiento científico, tecnológico o artístico que el personal docente e investigador realice individualmente o como parte de un grupo de investigación, así como la aplicación de estos conocimientos a la sociedad y sus agentes económicos, en el ámbito del I+D+i.

Actividades de dirección y gestión: Actuaciones, tareas y trabajos que comporta una planificación correcta y una ejecución acertada de todas las actividades mencionadas. Estas actividades de dirección y gestión pueden formar parte de las actividades que el personal docente e investigador universitario realiza en el ámbito de la docencia, la investigación o la innovación y transferencia de conocimiento, o ser actividades específicas de dirección, representación y gestión con una proyección global sobre la Universidad o cualquiera de sus ámbitos.

5. Responsabilidades:

Órgano de Administración: Aprobación definitiva de la Política del PDI.

Consejo de Gobierno: Aprobación inicial de la Política del PDI, vigilancia de su aplicación.

Comité de Dirección: Eleva los informes y propuestas que considere necesarios para la aprobación, modificación y desarrollo de la Política del PDI.

Área de Recursos Humanos: A la/s persona/s responsable/s del departamento de recursos humanos, bajo la dirección del Órgano de Administración, le corresponde la ejecución de las directrices contenidas en este documento.

Comisión de Aseguramiento Interno de la Calidad del Centro: Discusión del documento borrador de la Política de Personal.

Secretario General: Custodia del documento de propuesta, del documento aprobado y de los documentos de revisión que se generen.

6. Desarrollo por áreas:

6.1.- Selección.

La política de selección tiene como objetivo asegurar la cobertura y el fortalecimiento de la plantilla del PDI, sistematizando la elección de la persona candidata más competente para el puesto convocado, así como la incorporación de nuevos talentos a la estructura académica del Centro, con plena garantía de la igualdad de oportunidades y acceso.

6.1.1.- Captación: La captación de PDI es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capacitados para ocupar las plazas demandadas por el Encargo Docente del Centro, atendiendo a los principios de transparencia, mérito y capacidad, a través de un sistema de información y convocatoria pública de aspirantes, internos y/o externos, para cubrir una determinada vacante con los mejores candidatos.

6.2.2.- Selección propiamente dicha: Una vez determinada la vacante a cubrir se pondrá en funcionamiento el procedimiento de selección entre personal externo o interno que han presentado su candidatura y reúnen los requisitos de idoneidad y disponibilidad establecidos.

Para obtener una lista de posibles candidatos, pueden utilizarse diversas técnicas en función de las circunstancias y vicisitudes que dan origen a la vacante y que, entre otras, pueden ser:

- Inicio de un procedimiento de convocatoria pública para recoger candidaturas de personal externo.
- Presentación de candidatos por parte de los docentes e investigadores del Centro que deseen impartir docencia en ámbitos más afines a su especialidad.
- Consulta de bases de datos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en otras convocatorias previas.
- Contactos con departamentos, centros, facultades o institutos universitarios para presentar candidatos.
- Contactos y convenios de integración entre el Centro Universitario y la empresa.
- Contactos con colegios profesionales.

El procedimiento respectivo se ajustará a los principios de igualdad, mérito y capacidad y en él se detallará el personal con responsabilidad en dichas tareas de selección.

6.2. Formación e innovación docente

El Centro se plantea como objetivo en el ámbito de la formación del PDI, el aseguramiento de una oferta formativa para el PDI actualizada, compatible con la conciliación de la vida personal y engarzada con las necesidades docentes e investigadoras del Centro.

Se regirá por el Plan de Mejora e Innovación Docente del Centro Universitario San Isidoro que es aprobado por el Consejo de Gobierno para cada curso, así como por el

Plan bianual de Investigación del Centro y sin perjuicio de cualquier otra actividad extraordinaria y de interés para el profesorado.

La concreción de la formación se desarrolla previa detección de necesidades del PDI a través de encuestas o por el medio que se determine.

6.3.- Reconocimiento

La política de reconocimiento del PDI en el Centro Universitario San Isidoro, es el conjunto de actuaciones tendentes a fomentar las oportunidades de desarrollo profesional del docente, incrementar su empleabilidad, su satisfacción profesional y su compromiso con la empresa.

6.2.1.-Evaluación docente. La evaluación es un proceso que permite aportar información sobre el progreso alcanzado por el profesor en su desarrollo profesional, realizándose, cada curso, a través del Programa de Gestión de la Calidad de la Actividad Docente del Profesorado o cualquier otro sistema que pueda ser implantado en el Centro.

Pa ello el Centro tiene como objetivo definir un marco de desarrollo profesional docente que recoja su compromiso con la calidad de la docencia, vinculado a los resultados del programa anterior con el fin de proporcionar evidencias sobre la docencia del PDI y favorecer su progreso hacia la excelencia docente.

El profesor o profesora podrá hacer uso de los resultados obtenidos para las distintas consecuencias asociadas a los distintos niveles de clasificación que se derivan del citado Programa de Gestión de la Calidad de la Actividad Docente del Profesorado.

6.2.3.- Tipos de promoción. El PDI del Centro Universitario San Isidoro dispondrá de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional a través de:

Promoción horizontal: Mediante la consecución del grado de Doctor y las sucesivas acreditaciones, previstas en la legislación aplicable, que permiten progresar de nivel u otros conceptos análogos que se establezcan para la clasificación profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de conformidad con la clasificación profesional prevista en el Convenio Colectivo aplicable.

Promoción vertical: Que permite el ascenso en la estructura de puestos del Centro por los procedimientos de provisión que se establezcan.

Promoción cruzada: Permitirá progresar simultáneamente en las dos modalidades anteriores cuando así haya sido previsto en los procedimientos correspondientes.

6.2.4.- Estímulos. El Centro Universitario San Isidoro reconoce y pone en valor el esfuerzo, el afán de superación, la motivación y el afán de compromiso del PDI a través de las siguientes medidas de estímulo al desempeño docente e investigador:

- Promoción y facilidades para el acceso al doctorado.
- Estímulos a las publicaciones y resultados de investigación e innovación.
- Facilitar la presencia del PDI en congresos y jornadas.

- Impulso a la investigación atendiendo a las vías de financiación conforme al Plan bianual de Investigación del Centro.
- Estímulos a la acreditación.
- Reconocimiento y valoración de los resultados docentes y proyectos de innovación.
- Estímulos a la iniciativa y a la actitud positiva.
- Estímulos retributivos de acuerdo con la política salarial.
- Apoyo a la movilidad.

6.4. Política salarial

Las retribuciones del PDI del Centro Universitario San Isidoro se ajusta a las directrices de su sociedad titular que es el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. que a su vez están previstas en el Convenio Colectivo aplicable.

7. Otros objetivos

En el ámbito de esta política de personal, el Centro tiene como objetivos:

- Prevenir los riesgos laborales asociados al desarrollo de la actividad docente e investigadora, así como la promoción de la salud laboral.
- Cumplir los porcentajes de la figura de PDI previstos en las memorias de las respectivas titulaciones.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de PDI, incluidos los cargos académicos.
- Fortalecer medidas de acción social para favorecer la igualdad real y efectiva en el ámbito académico, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Consultar a la representación legal de los trabajadores sobre los aspectos a desarrollar relativos a esta Política de Personal del PDI.
- Ofrecer atención al PDI en el ámbito de la diversidad funcional.

8. Medidas, análisis y mejora continua:

Este documento será desarrollado con los procedimientos previstos en el mismo.

Cada dos años debe realizarse una evaluación del grado de cumplimiento de la misma.

La Política de Personal Docente e Investigador será revisada cada cuatro años.

9. Publicación: Una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, la Dirección Académica del Centro Gerencia hará público el contenido de la Política de personal a través de la Web del Centro.

Sevilla a 19 de julio de 2023.