



PA 07 Proceso para la formación del PDI

1. Objeto
2. Alcance
3. Referencias/Normativa
4. Definiciones
5. Desarrollo
6. Seguimiento y medición
7. Archivo
8. Responsabilidades
9. Rendición de cuentas
10. Diagrama de flujo

Elaboración: Director UTC Fecha: 11/01/2011	Revisión: Decano/Vicerrector Calidad Fecha:18/01/2011	Aprobación: Junta de Gobierno Fecha:
-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

RESUMEN DE REVISIONES		
Edición	Fecha	Motivo modificación
00	15/10/2009	Edición inicial
01	10/03/2010	Revisión Vic. Calidad
02	10/06/2010	Revisión. Vic Calidad
03	18/01/2011	Informe AQU

Barcelona, a 18/01/2011

Dr. José Andrés Rozas
Decano Facultad de Ciencias Sociales



1. OBJETO

El objeto del presente proceso es establecer la sistemática para la detección de necesidades del PDI, elaborar partiendo de las mismas un Plan de Formación y evaluar el mismo una vez realizado.

2. ALCANCE

Este procedimiento será de aplicación para el diagnóstico e identificación de las necesidades de formación del Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universitat Abat Oliba CEU.

2.1 Grupos de interés

Grupos de Interés	Aspectos a considerar	Cauces de participación
Estudiantes y futuros estudiantes	Los estudiantes son grupos de interés en la evaluación del profesorado. La cantidad y calidad de profesorado repercute en su formación. Se recogerá su punto de vista en el proceso de evaluación del profesorado. También sus aportaciones se tendrán en cuenta mediante su participación en las diferentes comisiones	PARTICIPAN representados, o formando parte en su totalidad, de los diferentes órganos colegiados, así como de las diferentes comisiones que emanan de los anteriores (Consejo Social, Claustro o Consejo de Gobierno y sus respectivas comisiones, Consejo de Departamento, Junta de Centro, Comisión de Titulación) Rendición de cuentas: Se informa sistemáticamente a los miembros de la Comisión de Titulación, Junta de Centro, Consejo Gobierno, en las diferentes sesiones ordinarias que se desarrollan de la misma. Además, anualmente elabora una Memoria que, tras su aprobación en Consejo Gobierno que se coloca en página web y en la que recoge los principales datos y propuestas de mejora consecuentes.
Profesores y personal de apoyo	Son grupos de interés y partícipes de esta dimensión ya que son decisiones y actuaciones que afectan a su puesto de trabajo y a su formación, promoción y reconocimiento personal. Participarán en los procesos relacionados con los recursos humanos ya que son los principales grupos de interés. Se les informará desde los Servicios Centrales de la Universidad de todos los aspectos relacionados con la gestión y formación de los recursos humanos. La política de personal será conocida por todo el profesorado y el PAS.	PARTICIPAN representados, o formando parte en su totalidad, de los diferentes órganos colegiados, así como de las diferentes comisiones que emanan de los anteriores (Consejo Social, Claustro o Consejo de Gobierno y sus respectivas comisiones, Consejo de Departamento, Junta de Centro, Comisión de Titulación) Rendición de cuentas: Se informa sistemáticamente a los miembros



		de la Comisión de Titulación, Junta de Centro, Consejo de Gobierno, en las diferentes sesiones ordinarias que se desarrollan de la misma. Además, anualmente elabora una Memoria que, tras su aprobación en Consejo de Gobierno que se coloca en página web y en la que recoge los principales resultados de las actividades realizadas. Asimismo se elabora anualmente un informe con los principales datos que contiene, además, las propuestas de mejora consecuentes.
Administraciones públicas	Las Administraciones Públicas marcan directrices sobre la política, gestión y selección del personal de la universidad. La Universidad informará a la Administración de la tipología y características del personal de la universidad.	En el profesorado participan en la evaluación y acreditación de los cuerpos docentes.
Órganos de Gobierno	La definición/revisión de la política de personal y la gestión del PAS depende sobre todo de los Vicerrectorados de PAS y PDI y de la Unidad de Recursos Humanos. El Equipo de Dirección de Centro, la Administración de Centro y los Departamentos realizarán estudios de su plantilla aunque la toma de decisiones es de el Vicerrectorado de PDI y de la Gerencia y Vicegerencia de RRHH en el caso de PAS que informarán sobre la Política de Personal y la Gestión de los Recursos Humanos y de los resultados de la evaluación de la docencia y evaluación del desempeño	Informe anual en Memoria Académica y de Gestión
Sociedad	Se informará a la sociedad sobre la disposición de plazas para acceso a puestos de trabajo.	Los procesos de selección y captación se informan Mediante el proceso de información pública

3. NORMATIVA/REFERENCIAS

MEC-01 / MEC-02 Ley Orgánica de Universidades.

BOE-03 Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación

4. DEFINICIONES

Ver Glosario.



5. DESARROLLO

Las necesidades formativas del Personal Docente e Investigador son determinadas por distintos grupos:

- Los propios profesores
- La Junta de Facultad
- Los Departamentos
- La Junta de Gobierno

Estos a su vez cuentan con el apoyo del:

- Director de RR.HH.

Las propuestas son presentadas por medio del Decano, el Vicerrector de Postgrados o el Vicerrector de Investigación, según proceda, a la Junta de Gobierno. Considerando estas propuestas, la Junta de Gobierno elabora anualmente el Plan de Formación del Personal Docente e Investigador, cuya gestión y seguimiento depende de los responsables correspondientes, que son los Directores de Departamento.

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El Plan de Formación del Personal Docente e Investigador incluye mecanismos de medición de la satisfacción con la formación recibida a través de cuestionarios. El responsable del seguimiento y evaluación de la satisfacción es la Unidad Técnica de Calidad, y los resultados son analizados por el Decano, que presenta un informe a la Junta de Gobierno en vistas a que determina las mejoras pertinentes en el Plan de Formación.

Los indicadores que se evaluarán en este proceso son los siguientes:

- **IN01-PA07** N° de cursos de formación impartidos.
- **IN02-PA07** N° de personal docente asistente a los cursos.
- **IN03-PA07** Satisfacción del personal académico con los cursos de formación.
- **IN04-PA07** Número de PDI que participa en actividades de formación sobre el total del PDI

7. ARCHIVO

Identificación del registro	Responsable custodia
Plan de Formación anual	Secretario general
Comunicación a profesores del Plan de Formación anual	Directores de Departamento
Evaluación y propuestas de mejora en la memoria anual	Decano

El soporte de archivo será en papel o informático y el tiempo de conservación hasta la siguiente certificación / evaluación de la ANECA.

8. RESPONSABILIDADES

Profesores / Junta de Facultad / Departamentos: Definen las necesidades de formación y proponen cursos de formación.

Decano: Elabora la propuesta formativa, y evalúan sus resultados. Propone acciones de mejora.

Junta de Gobierno: Aprueba el Plan de Formación anual.

Directores de Departamento: Gestión y seguimiento de los cursos de formación. Comunican el Plan de Formación a sus respectivos profesores y difunden acciones de formación en medios impresos y telemáticos para profesores de la Universitat Abat Oliba CEU.



Director de RR.HH.: Ofrece apoyo a la gestión.

9. RENDICIÓN DE CUENTAS

Los responsables de la ideación del Plan de Formación son los Directores de Departamento. Del seguimiento y medición de la formación recibida se encarga la UTC. Ésta pasa los datos a los directores de Departamento que analizan los resultados. Elaboran un informe que presentan al Decano. Éstos a su vez presentan los resultados y acciones de mejora a la Junta de Gobierno para el adecuado seguimiento y mejora del Plan de Formación.

10. DIAGRAMA DE FLUJO

