



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Acuerdo de 6 de octubre de 2014 del Comité de Calidad por el que se aprueba el Sistema de reconocimiento a la Excelencia en la Docencia del PDI y en la Gestión del PAS de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

SISTEMA DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA DOCENCIA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR Y EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento tiene como objeto definir un *Sistema de Reconocimiento a la Excelencia en la Docencia y en la Gestión* que contribuya a reforzar la visión de innovación y eficacia de la actividad docente del Personal Docente e Investigador (PDI) y los servicios prestados por el Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, y, de manera más específica, a lograr la consecución de los objetivos estratégicos de la institución.

En este sentido, el Plan Estratégico 2014-2016, aprobado por el Claustro el 6 de noviembre de 2013, previo visto bueno del Consejo Social, y para cuya elaboración se ha contado con la opinión de toda la comunidad universitaria, define dos acciones concretas:

- PERSONAS: Personal Docente e Investigador (PDI)

OBJETIVO II: Fomentar una Docencia DIFERENCIADA y una Investigación COMPETITIVA.

Línea Estratégica 2.1: Reforzar la formación y la innovación docente.

Acción 2.1.3: Reconocimiento de la excelencia en la actividad docente.

- PERSONAS: Personal de Administración y Servicios (PAS)

OBJETIVO III: Promover una administración EFICAZ.

Línea Estratégica 3.3: Reforzar la formación y el desempeño profesional.

Acción 2.1.3: Fomento de las buenas prácticas de gestión técnicoadministrativas, a través de su difusión y su reconocimiento en el plan de carrera.

Además, en el nuevo Modelo de Gestión y Organización Administrativa aprobado por Consejo de Gobierno en diciembre de 2013 se recoge que se establecerán "acciones de reconocimiento a las personas que destaquen por su actividad profesional en coherencia con el modelo de gestión, que participen, que innoven y que en definitiva agreguen valor" así como que la capacidad de innovación de las personas se formalizará a través de proyectos de innovación en la gestión que será objeto de reconocimiento.

Hay que tener en cuenta, por otra parte, que si la motivación es el "*impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento de una persona hasta alcanzar la meta u objeto deseado*", resulta esencial que dicha motivación esté alineada con los objetivos y éxitos corporativos. Está demostrado que los equipos bien formados y con capacidad de autogestión permiten el incremento de la productividad, la flexibilidad y la capacidad de respuesta de la organización a los cambios del entorno, la satisfacción en el trabajo, la cooperación, la participación, la autonomía y la motivación de sus miembros, además de la consecuente reducción de costes, consiguiéndose con todo ello el alineamiento de los objetivos organizativos con los objetivos personales. Por todo ello, es necesaria la implantación de sistemas adecuados de evaluación, reconocimiento y recompensa del desempeño, evaluándose y recompensándose tanto el grado en el que se han conseguido los objetivos como la forma en la que el equipo ha trabajado para conseguir un desempeño excelente.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Por ello, la Universidad debe reconocer debidamente los valores y el trabajo bien hecho de las personas que la conforman, convirtiendo su satisfacción personal en el estímulo necesario que permita alcanzar los objetivos definidos en el Plan Estratégico y donde el *Sistema de Reconocimiento a la Excelencia en la Docencia y en la Gestión* adquiera un papel clave para su consecución.

No obstante, el reconocimiento, en cualquier Administración Pública, es sumamente complicado al verse los mecanismos de motivación restringidos por la rigidez y la obligación de ajustarse a un presupuesto. Existen, sin embargo, muchas otras alternativas que no implican un coste económico para la organización.

2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA DOCENCIA Y LA GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA.

El Sistema de Reconocimiento a la Excelencia en la Docencia y en la Gestión tiene como finalidad reconocer la contribución del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios en la mejora continua y la innovación, de manera que contribuya a la consecución de los objetivos estratégicos establecidos por la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Este Sistema de Reconocimiento no implica necesariamente medidas de carácter económico directas, sino fundamentalmente de reconocimiento público y facilitadoras de la carrera administrativa y del desarrollo personal de los empleados y empleadas. En cada convocatoria específica se establecerán las menciones y premios en base a la disponibilidad presupuestaria. No obstante, el coste indirecto que pueda generar es mínimo en comparación con los resultados obtenidos para los usuarios y usuarias de los servicios, teniendo sin embargo un beneficio personal directo para todas las personas implicadas en la mejora y la excelencia.

El Sistema se define en base a Dimensiones y Niveles, con distintas modalidades de reconocimiento, y siempre referido al curso académico recién finalizado:

DIMENSIÓN I. ACTO DE ENTREGA DE MENCIONES DE RECONOCIMIENTO A LA CALIDAD, LA EXCELENCIA Y LA INNOVACIÓN EN LA ACTIVIDAD DOCENTE.

Modalidad Reconocimiento Individual

- a. Reconocimiento a la Excelencia Docente.
- b. Reconocimiento al Mejor proyecto de Innovación Docente.

Modalidad Reconocimiento Colectivo

- Nivel 1. Centros
 - 1.1. Reconocimiento al Centro con mayor satisfacción docente.
- Nivel 2. Títulos de Grado
 - 2.1. Reconocimiento al Grado con mayor porcentaje de participación encuestas docentes.
 - 2.2. Reconocimiento al Grado con mayor satisfacción docente.
- Nivel 3. Títulos de Máster
 - 3.1. Reconocimiento al Máster con mayor porcentaje de participación encuestas docentes.
 - 3.2. Reconocimiento al Máster con mayor satisfacción docente.
- Nivel 4. Departamentos
 - 4.1. Reconocimiento al Departamento con mayor porcentaje de participación en encuestas docentes.

CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

4.2. Reconocimiento al Departamento con mayor satisfacción docente.

Para la valoración de estas acciones se tendrían en cuenta:

- Los datos aportados por el Servicio Administrativo con competencias en Calidad respecto a la Modalidad de Reconocimiento Individual apartado a. y la Modalidad de Reconocimiento Colectivo en sus distintos niveles.
- La presentación de una Memoria Justificativa respecto a la Modalidad de Reconocimiento Individual apartado b.

DIMENSIÓN II. ACTO DE ENTREGA DE MENCIONES A LA CALIDAD Y AL FOMENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS.

Modalidad Reconocimiento Individual

- a. Entrega de Certificados al Personal de Administración y Servicios con la máxima calificación en el sistema de evaluación que establezca la Gerencia

Modalidad Reconocimiento Colectivo

Nivel 1. Satisfacción de los usuarios/as del Servicio

- 1.1. Buena práctica que haya redundado de manera directa y satisfactoria en el servicio prestado a los usuarios y usuarias.

Nivel 2. Mejora del servicio prestado

- 2.1. Introducción de cambios en los procedimientos del Área que hayan redundado en la mejora de la prestación del servicio.

Nivel 3. Utilización de las TICs para la mejora administrativa

- 3.1. Implantación de procedimientos o introducción de mejoras en los existentes basadas en las utilización de las TICs.

Nivel 4. Proyectos de Innovación en Gestión

- 4.1. Diseño e implantación de proyectos de innovación en la gestión.

Para la valoración de estas acciones se tendrían en cuenta:

- Los datos aportados por el Servicio Administrativo con competencias en la gestión de evaluación del Personal de Administración y Servicios respecto a la Modalidad de Reconocimiento Individual.
- La presentación de una Memoria Justificativa respecto a la Modalidad de Reconocimiento Colectivo en todos sus niveles.

Se puede optar a más de una modalidad y a más de un nivel. Los Servicios Administrativos deberían plantear su participación anual en al menos un nivel.

3. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA DOCENCIA Y EN LA GESTIÓN.

El procedimiento a seguir debe ser garante de la transparencia y la objetividad del Sistema estableciéndose, al menos, los siguientes aspectos:

3.1. El Rector/a de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, convoca con carácter anual los Premios a la Excelencia en la Docencia y en la Gestión.

3.2. La concesión de los Premios a la Excelencia corresponde al Rector/a de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, a propuesta de una Comisión compuesta por:

- El Vicerrector/a con competencias en calidad e innovación docente, por delegación del Rector/a, quien la preside.
- El Vicerrector/a con competencias en Profesorado, quien puede delegar en la Dirección General competente.
- El/la Gerente, quien puede delegar en la Vicegerencia competente.
- Dos vocales del colectivo PDI nombrados por el Rector/a a propuesta del Comité de Calidad.
- Un vocal del Área de Calidad nombrado por el Rector/a a propuesta del Comité de Calidad.
- Un vocal del Área de RRHH nombrado por el Rector/a a propuesta del Comité de Calidad.
- Un/a estudiante a propuesta del Consejo de Estudiantes de la UPO.
- El/la Secretario/a General o persona en quien delegue que actuará como secretario/a con voz pero sin voto.

3.3. Para la valoración de las candidaturas, en la Modalidad de Reconocimiento Individual, y de las Memorias Justificativas, en la Modalidad de Reconocimiento Colectivo, la Comisión tendrá en cuenta:

- Los datos suministrados por los Servicios Administrativos correspondientes.
- Memoria justificativa presentada por los candidatos/as, siguiendo el formato que se establezca en las bases de la convocatoria correspondiente.
- El baremo establecido en las bases de la convocatoria correspondiente.

3.4. En la Modalidad de Reconocimiento Colectivo, las Memorias Justificativas deberán relacionar las personas participantes en su elaboración e implantación a efectos del apartado 3.6.

3.5. La Comisión resolverá en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

3.6. La relación de candidaturas premiadas será remitida por la Comisión a los Servicios Administrativos competentes a los efectos, entre otros, de:

- Comunicación al Registro Central de Personal para su incorporación en el expediente del empleado/a.
- Consecuencias en la carrera administrativa de los empleados/as: puntuación para participación en concursos de méritos, según se establezca en las bases correspondientes y de manera similar a otros conceptos ya establecidos como pueden ser la antigüedad en el puesto o la formación realizada.
- Factor preferente en la asistencia a cursos de formación internos y externos.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

- Factor preferente respecto a permisos y dietas para la realización de intercambios de buenas prácticas o estancias en otros organismos públicos o privados, especialmente los relacionados con el puesto de trabajo.

3.7. En el caso del profesorado, la obtención del reconocimiento a la innovación docente será objeto de consideración por parte de la Comisión de evaluación del Programa Docencia para la consecución de la excelencia docente.

3.8. En el caso de Centros, Títulos, Departamentos y Áreas podrán exhibir el reconocimiento obtenido en la web institucional indicando expresamente el año de concesión.

3.9. La concesión de cada uno de los premios se realizará en un acto público, publicándose en el DUPO y en la Memoria Académica anual.

4. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA DOCENCIA Y EN LA GESTIÓN.

El Sistema de Reconocimiento tendrá una implantación progresiva según se vayan desarrollando y aprobando los procedimientos y criterios de evaluación para las diferentes modalidades que así lo requieran.