

MANUAL DE PROCESOS DEL SAIC

Facultad de Geografía e Historia

SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y formación
del personal docente e investigador.

Universidad Nacional de Educación a Distancia. UNED

#SOMOS2030
uned.es

UNED

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

ÍNDICE

- 1. OBJETO Y ALCANCE**
- 2. REFERENCIAS/NORMATIVA**
- 3. DEFINICIONES**
- 4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO, INDICADORES DE MEDIDA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL PROCESO**
- 5. GRUPOS DE INTERÉS**
- 6. EVIDENCIAS/ARCHIVO**
- 7. RESPONSABLES DEL PROCESO**
- 8. FLUJOGRAMA**

Tabla de versiones y ediciones.

Versión	Fecha	Motivo de la modificación
01		<u>Versión 1ª: Diseño del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad de la Facultad de Geografía e Historia.</u>

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Elaborado por: Vicedecanato de Calidad e Innovación	Revisado por: Comisión de Aseguramiento Interno de la Calidad de la Facultad (CAIC)	Aprobado por: Consejo de Facultad.
Fecha: abril 2026	Fecha: 16/06/2026	Fecha: 25/06/2026

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

1. OBJETO Y ALCANCE

El proceso detalla el acceso, gestión, desarrollo y formación del Personal Docente e Investigador. La política de personal es responsabilidad de los órganos de gobierno de la universidad, dentro del marco legal vigente (normativa sobre personal funcionario y laboral, PDI, normativa propia universitaria y de la UNED, así como normativa de carácter transversal aplicable a las administraciones públicas). La Facultad y cada departamento tienen sus cauces de participación en dichos órganos de gobierno y es ahí donde aportan sus propuestas desde la óptica de las titulaciones que se imparten.

Se destaca la importancia de las funciones del PDI y su dedicación en la universidad: la docencia, la investigación y la gestión.

Asimismo, este proceso se alinea con las políticas de Igualdad de la UNED, incorporando acciones que promueven la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción del personal, la integración de la perspectiva de género en la formación y evaluación docente, así como medidas preventivas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y otros delitos relacionados con la violencia de género, tanto en el ámbito presencial como en el virtual.

2. REFERENCIAS/NORMATIVA

- [El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre](#), por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.
- Ley Orgánica del Sistema Universitario y demás disposiciones legales que regulan las condiciones del profesorado universitario.
- Estatutos de la UNED.
- Plan Estratégico de la UNED.
- Plan de Igualdad de la UNED.
- Plan de promoción de la Investigación UNED.
- Estatuto del profesor tutor de la UNED.
- Real Decreto 2005/1986, de 25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros asociados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Legislación sobre personal funcionario y laboral:
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
 - Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos.
 - R.D. 50/2004, de 19 de enero, por el que se regula el régimen del profesorado contratado de la UNED
- Convenio Colectivo de PDI Laboral.

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

- Reglamento de concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios de la UNED (aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 17 de noviembre de 2008). Este reglamento se complementa con las Normas Transitorias aprobadas el 3 de abril de 2024.
- Reglamento de selección del profesorado-tutor de la UNED, de concesión y revocación de la *venia docendi* y vinculación con los Centros Asociados (Aprobado en Consejo de Gobierno de 1 de marzo de 2024).
- Reglamento del Servicio de Inspección de la UNED aprobado en Consejo de Gobierno el 7 de marzo de 2011 y modificado por acuerdo del Consejo de Gobierno el 14 de octubre de 2014.
- Reglamento para el reconocimiento de grupos de investigación en la UNED.
- Reglamento del Comité de Ética de la Investigación de la UNED.
- Normativa de departamentos e institutos universitarios de investigación
- Texto consolidado de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas
- Derechos y obligaciones del personal docente e investigador de la UNED (Aprobado en Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2013).
- Instrucciones para la regulación del procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo de candidatos a plazas de profesor sustituto (Aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de abril de 2024).
- Criterios para la estimación de la actividad académica del personal docente e investigador (Consejo de Gobierno, del día 17 de diciembre de 2019).

3. DEFINICIONES

Actividad Investigadora (AI): Se basa en el reconocimiento de méritos específicos, estableciendo una media de 8 puntos para la investigación según los [criterios de la UNED](#) (2016).

Autoinforme del profesorado: es un documento de reflexión crítica y aportación de evidencias sobre el desempeño docente, enmarcado en el modelo de excelencia y el programa DOCENTIA. Este proceso permite al personal docente e investigador (PDI) analizar sus métodos, interacciones y resultados para garantizar la mejora continua. El objetivo es evaluar y mejorar la calidad docente según directrices de la ANECA. Incluye reflexión sobre la planificación de la enseñanza, la interacción con los estudiantes y las estrategias didácticas. En el autoinforme se deben aportar pruebas concretas de la actividad docente en la asignatura en relación con la Guía de la misma. Todo ello dentro del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad y el programa DOCENTIA de la UNED. Es un documento fundamental para el desarrollo profesional y el reconocimiento docente dentro de la universidad.

Carga docente: es la medición cuantitativa del tiempo y el esfuerzo que dedica un/a profesor/a a sus tareas docentes. Se calcula considerando: créditos ECTS de las asignaturas impartidas, preparación de materiales, corrección de trabajos y exámenes, atención al alumnado, etc.

[Centro de Prevención, Resolución de Conflictos e Inspección:](#) organismo que actúa como apoyo externo al control llevado a cabo internamente por las Facultades, Escuelas e Institutos y el Vicerrectorado competente, para una gestión adecuada de los conflictos.

Cuestionario de Evaluación de la Actividad Docente: Conjunto de preguntas que el estudiantado

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

responde en relación con la actuación docente desarrollada por los equipos docentes en las asignaturas en las que cada estudiante está matriculado/matriculada.

Encargo docente: es la asignación formal de tareas docentes que una institución académica hace a un/a profesor/a. Incluye: las asignaturas que debe impartir, el número de créditos o clases y las funciones específicas.

Espacio Europeo de Educación Superior: es un marco de cooperación académica establecido en 1999 (Declaración de Bolonia) para armonizar los sistemas universitarios de los países europeos. Su objetivo es fomentar la competitividad de las universidades europeas a nivel mundial, garantizando la comparabilidad de los títulos y promoviendo la calidad. Su función es facilitar la movilidad de estudiantes y profesionales, mejorar la empleabilidad y la calidad educativa, estructurando los estudios en tres ciclos (Grado, Máster, Doctorado), utilizando el sistema de créditos ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*), como Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos, que son la unidad utilizada para medir la carga del trabajo del estudiante, no sólo las horas presenciales (estudio, tutorías, trabajos, preparación de exámenes...), donde 1 crédito equivale a 25 o 30 horas de trabajo.

Índice de actividad académica: es una métrica utilizada para cuantificar y evaluar la dedicación del Personal Docente e Investigador (PDI), integrando tareas docentes e investigadoras en un solo valor. Este sistema permite la planificación, asignación de tareas y seguimiento de la actividad, incluyendo el Índice de Actividad Investigadora Individual (AII) que establece la actividad media en 8 puntos, equivalente a 0,5 puntos según criterios de la UNED. Posteriormente, se produce una Modificación de los criterios para el cálculo de la actividad docente en asignaturas de Máster (2023).

Índice de Actividad Docente: Se calcula sumando los índices de cada profesor dentro de un departamento, considerando el coeficiente de experimentalidad de la asignatura.

Instituto Universitario de Educación a Distancia: Centro universitario dependiente del vicerrectorado con competencias en la materia que tiene como objetivo principal la mejora de la calidad de la educación a distancia y el perfeccionamiento de su propia metodología. Para ello, sus funciones están encaminadas a la formación del profesorado para una docencia y tutorización a distancia innovadora y de calidad, asesoramiento en metodología, evaluación de los materiales básicos, investigación institucional y promoción de actividades de innovación e investigación educativas.

Personal Docente e Investigador (PDI): es el conjunto de profesores/as funcionarios/as y contratados/as que ejercen tareas docentes y/o investigadoras en las universidades. Su composición, condiciones de contratación y régimen de dedicación están regulados para garantizar la calidad, estabilidad y profesionalización del sistema universitario.

Plan de formación: conjunto de actividades formativas dirigidas a cubrir las necesidades de formación del profesorado que se realizarán durante el curso académico.

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.

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

Propuesta de personal que se va a incorporar: plaza o conjunto de plazas que, de acuerdo con la política de personal, deberán ser cubiertas. La propuesta deberá estar documentada con la categoría, con los perfiles de cada una de las plazas recogidas en la misma, competencias requeridas y un análisis justificado de las necesidades que se pretende cubrir.

Profesor/a sustituto/a: es un/a docente contratado/a de forma temporal para cubrir las funciones docentes de un miembro del personal docente e investigador que se encuentra ausente por alguna de las causas previstas en las correspondientes situaciones administrativas.

Profesor/a Tutor/a: es un miembro docente de la comunidad universitaria de la UNED, cuya vinculación con la misma es la establecida en el Real Decreto regulador de la función tutorial. Desempeña sus tareas docentes en los Centros Asociados y, de conformidad con lo previsto en los Estatutos de la UNED, participa en sus órganos docentes y de gobierno, así como en los de los Centros Asociados y organiza su participación y representación de acuerdo con lo previsto en la normativa que le es de aplicación y en el Estatuto del Profesorado Tutor de la UNED.

Sistema de Garantía Interna de Calidad en la Gestión de Centros Asociados de la UNED (SGICG-CA): es un sistema de gestión de calidad propio de los Centros Asociados de la UNED que tiene en cuenta las necesidades de los principales grupos de interés, tanto internos como externos, y permite una homologación de la gestión y de los servicios que prestan al estudiantado y a la sociedad, en general. Está alineado con los procesos académicos y administrativos de la Sede Central de la UNED y tiene como finalidad asegurar una gestión por procesos, eficiente, coherente, en base a los estándares de calidad europeos y al Programa AUDIT de la ANECA, fomentando la mejora continua y el reconocimiento institucional a través de la certificación del Sistema en diferentes niveles escalables.

Teletrabajo: toda modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en la forma y condiciones previstas en el Reglamento que lo regula.

4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO, INDICADORES DE MEDIDA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL PROCESO

Este proceso se estructura en una serie de actuaciones orientadas a gestionar de forma eficaz las distintas etapas de la trayectoria profesional del personal académico de la UNED. Estas actuaciones contemplan desde la incorporación del profesorado hasta su desarrollo continuo.

Acceso y gestión del personal docente investigador (PDI)

El elemento fundamental que la universidad tiene para desarrollar su labor es la plantilla de personal docente e investigador y, precisamente por ello, resulta de vital importancia que la universidad establezca una política de plantilla de PDI que garantice su capacidad para dar respuesta a los nuevos retos que se le presentan.

El acceso se detalla en la LOSU, Ley Orgánica del Sistema Universitario, con las diferentes figuras, y el modo de acceso a partir de la acreditación de la agencia ANECA, y las ofertas de empleo público.

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

Estatutos de la UNED: *Artículo 83. Competencias del Consejo de Gobierno, 24: Establecer el régimen de selección, evaluación y promoción del personal docente e investigador, así como del personal de administración y servicios.*

Las propuestas de nuevas incorporaciones, formuladas por los departamentos, son analizadas por el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, previa negociación con la Mesa Negociadora del PDI, con representación de la parte social, y atendiendo a los criterios establecidos por el Consejo de Gobierno, la disponibilidad presupuestaria y el límite máximo de costes de personal.

A partir de dicho análisis, el vicerrectorado puede remitir la petición a la unidad proponente para su revisión, si lo considera necesario, o elevarla, una vez aprobada por la Comisión de Ordenación Académica, al Consejo de Gobierno con los informes pertinentes. Aprobada la propuesta, se somete a la ratificación del Consejo Social, tras lo cual se procede a la convocatoria pública de plazas, incluida su comunicación al Consejo de Universidades, siempre que proceda.

En el caso de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público (OEP), su aprobación por parte del Consejo de Gobierno queda condicionada a la autorización del Consejo de ministros, de acuerdo con la normativa estatal sobre empleo público.

A continuación, se inicia el procedimiento de selección, nombramiento o contratación, conforme a la normativa vigente. La coordinación y gestión de todas sus fases corresponde al Servicio de Gestión de PDI.

Las convocatorias de los concursos para plazas de cuerpos docentes universitarios y profesorado contratado, así como las listas de admitidos y excluidos, los nombramientos y las resoluciones, se publican –dependiendo de la categoría de las plazas– en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y/o a través de los canales oficiales de la UNED: la página web del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, la Sede Electrónica y el Boletín Interno de Coordinación Informativa (BICI), todo ello conforme a lo establecido en el documento SAIC09-P01-C9. Proceso de información pública, y garantizando así el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, calidad, transparencia, publicidad, no discriminación y diversidad.

En el caso de las plazas de profesorado sustituto, tras la resolución de los concursos correspondientes, se constituyen bolsas de trabajo por cada área de conocimiento con los candidatos que hayan superado el proceso selectivo y no hayan sido contratados. Estas bolsas, con una vigencia de dos años, permiten atender necesidades docentes sobrevenidas mediante contrataciones temporales. Su publicación se realiza en el apartado de concursos y plazas de PDI, dentro de la página web del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, donde, para cada uno de los candidatos integrantes de las mismas, se reflejan los siguientes datos: número de orden, apellidos y nombre y puntuación.

Respecto a la docencia, se destaca la importancia de la calidad de la enseñanza, dentro de marco del EEES, con su modelo de enseñanza a distancia (semipresencial), de modo que la UNED siga manteniendo su lugar en la vanguardia de la enseñanza universitaria.

En Investigación, es importante un aumento de la cantidad como de la calidad, de la actividad investigadora y transferencia que se lleva a cabo en la Universidad con el fin de que la UNED ascienda en las clasificaciones (*rank*) comparativas en universidades y facultades, y pueda concursar con garantías a las convocatorias públicas de calidad y excelencia.

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

Es importante crear las condiciones para que la labor del PDI en la UNED sea estimulante para el propio profesorado, tanto en cuanto a labores docentes (innovación docente) como investigadoras (I+D, transferencia de tecnología, etc.), y reconocida (mecanismos de promoción, complementos salariales por méritos individuales, etc.).

Evaluación del PDI

A la espera del desarrollo del Programa de Evaluación Docente DOCENTIA UNED y su aplicación, cuya aplicación primera como programa piloto está prevista para la primavera de 2026, la UNED aplica un modelo específico de evaluación de la actividad docente para el PDI, que tiene como objetivo reconocer los méritos del profesorado y promover la mejora continua en el desempeño académico. Este modelo se estructura en torno a cuatro dimensiones fundamentales: planificación de la docencia, encargo docente, desempeño y acciones de mejora.

Cada una de estas dimensiones es evaluada mediante criterios relacionados con la adecuación de las actividades docentes a la enseñanza a distancia, el cumplimiento de las funciones asignadas, la participación en acciones de innovación, formación y mejora de la calidad, así como la correspondencia entre el encargo docente y el régimen de dedicación del profesorado.

En este contexto, se aplican criterios de estimación de la carga docente con la finalidad de cuantificar de forma objetiva la dedicación del personal docente e investigador (PDI) a sus tareas académicas. Estos criterios permiten integrar la actividad docente y la investigadora en un único índice de actividad académica, facilitando la planificación, asignación de tareas y seguimiento del desempeño del profesorado en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Para ello, se utilizan diversas fuentes de información:

- 1.- Los Informes emitidos por la Comisión Coordinadora del Título que aprueba la evaluación del material didáctico producido por el profesorado, una vez que recibe la documentación acreditativa tanto de la aprobación por el Consejo de Departamento de nuevos materiales, como del informe técnico elaborado por el Instituto Universitario en Educación a Distancia (IUED). Además del propio Informe Técnico elaborado por el citado IUED
- 2.- Auto-informes de desempeño docente, en los que el profesorado presenta un resumen de sus actividades durante el periodo evaluado.
- 3.- Informes razonados de los/las responsables académicos que valoran el desempeño del profesorado.
- 4.- Informes del Centro de Prevención, Resolución de Conflictos e Inspección (CPRI) que supervisa el cumplimiento de las obligaciones docentes y tramita las reclamaciones que se puedan presentar.
- 5.- Cuestionarios de satisfacción de los estudiantes y del profesorado tutor centrados en la planificación de la asignatura, el desarrollo de la docencia y los sistemas de evaluación de los aprendizajes.
- 6.- Informes de los equipos docentes que incluyen un análisis de fortalezas y debilidades de cada asignatura, así como propuestas de mejora.

La evaluación de la actividad docente del PDI en la UNED abarca un período de cinco años.

Promoción del PDI

La UNED lleva a cabo convocatorias públicas para cubrir plazas mediante concurso. Para ello, es necesario que los/las candidatos/as cuenten con la evaluación y acreditación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que certifica la idoneidad del candidato para acceder a la nueva categoría académica. Además, se valoran los méritos en docencia, investigación y gestión

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

universitaria. El desarrollo de las convocatorias de promoción lo realiza el Servicio de Gestión de PDI.

Reconocimiento e incentivos del PDI

El reconocimiento de méritos y la asignación, en su caso, de complementos retributivos u otros incentivos se basa en la aplicación de criterios y baremos previamente establecidos.

Comienza con la publicación en el BICI de las diferentes convocatorias:

- Convocatoria de méritos docentes (Quinquenios).
- Convocatoria para la asignación de retribuciones adicionales por méritos individuales docentes, de investigación y de gestión.
- Convocatoria de premios del Consejo Social a las “Buenas Prácticas” que redunden en beneficio de la calidad de la docencia.

El análisis de la documentación y la baremación se realiza a través de comisiones evaluadoras nombradas *ad hoc*.

La Comisión de Ordenación Académica es el órgano encargado de formular y elevar al Consejo de Gobierno la propuesta de evaluación de la actividad docente. Corresponde al Consejo de Gobierno la competencia para resolver sobre las solicitudes de reconocimiento de méritos docentes.

En el caso de la asignación del complemento retributivo por méritos individuales en docencia, investigación y gestión, el ámbito de aplicación y los criterios de valoración son aprobados por el Consejo de Gobierno. Previamente, la propuesta es presentada a la Mesa de Negociación del PDI e informada favorablemente por la Comisión de Ordenación Académica. La Comisión de Ordenación Académica, delegada del Consejo de Gobierno, emitirá informe favorable o desfavorable de las solicitudes recibidas. Las resoluciones adoptadas pueden ser objeto de recurso por parte de los interesados, conforme a los procedimientos establecidos en la normativa vigente. En todos los casos, la concesión del complemento retributivo recae en el Consejo Social.

Formación docente

El [Instituto Universitario de Educación a Distancia \(IUED\)](#), desarrolla acciones de formación inicial y continua del personal docente e investigador (PDI) y del profesorado tutor (PT) dirigidas a facilitar una docencia y tutorización efectiva en contextos de educación a distancia. En el caso del PDI, el plan de formación también cubre las necesidades formativas en áreas de investigación, transferencia y de promoción profesional. Además, en formación se encuentra un programa complementario de autoformación para PDI y PT.

El [Plan anual de Formación inicial y continua](#) incluye talleres, cursos y un programa de autoformación. Este plan se estructura en dos líneas diferenciadas: una dirigida al PDI y otra específicamente al profesorado tutor

El diseño del plan se basa en los resultados del análisis de necesidades formativas, recogidas a través de una consulta anual. Además, se integran las prioridades estratégicas y las demandas institucionales que se canalizan desde los vicerrectorados competentes, asegurando así la alineación del plan con los objetivos globales de la universidad. La propuesta formativa cuenta con la autorización del Vicerrectorado

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

de Innovación Educativa.

Se informa a la Comisión de Metodología y Docencia sobre los resultados del análisis de necesidades, así como sobre el programa final diseñado a partir de dichos resultados.

Dentro de estas líneas, se ofrece un curso específico de formación inicial dirigido al profesorado y al personal contratado predoctoral, con el objetivo de facilitar su integración institucional.

Las áreas de formación del profesorado tutor se dividen en formación obligatoria, que incluye el Curso de Iniciación a la Tutoría y el Curso de *venia docendi*, y formación voluntaria, centrada en aspectos como la formación tecnológica, la tutorización y la investigación en el marco de la tutoría.

Existe un apartado de Autoformación en la nueva plataforma institucional y en la metodología a distancia propia de la universidad.

Innovación Educativa

La Facultad se adecúa al impulso a la innovación educativa de la Universidad y tiene grupos y proyectos de Innovación Docente, así como programas específicos como *Nuestras Magistrales* y los *Seminarios* para alentar el acercamiento de la enseñanza a los estudiantes a través de las nuevas tecnologías que vivieron un extraordinario desarrollo tras el año 2020.

En la página web de la Facultad en el apartado de *Innovación Docente* se informa de:

- Los [Grupos de Innovación Docente](#) existentes
- Del programa de [Nuestras Magistrales](#) para incentivar la práctica de clases magistrales online por los equipos docentes
- El programa de [Seminarios](#) que se ha venido implantado desde el curso 2022-2023

La Facultad participa del impulso del IUED a la innovación educativa a través de convocatorias anuales de grupos, jornadas y proyectos de innovación y del análisis de la efectividad de las prácticas docentes.

Los grupos y proyectos de innovación docente que se desarrollan en la Facultad reciben apoyo institucional, que se concreta en el reconocimiento profesional, la incentivación y, en función de la disponibilidad presupuestaria, el acceso a un soporte económico para las actividades propuestas.

La difusión de las investigaciones realizadas en la Facultad se realiza a través de Jornadas de Investigación en Innovación Docente que organiza la UNED dirigidas tanto a personal docente e investigador como a profesorado tutor, entre otros.

Investigación, transferencia de conocimiento y divulgación científica

Aparte del programa de incentivación de la [Uned](#), la [Facultad de Geografía e Historia](#) tiene su propio plan de fomento de la investigación que incluye las siguientes acciones:

- Ayudas para la financiación de proyectos de investigación.
- Ayudas para cofinanciar la organización de Congresos, Wordshops y jornadas científicas.

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

- Ayudas para estudios, análisis, consultas y trabajos de campo
- Premio a las mejores publicaciones científicas.
- Ayudas complementarias para el fomento de la movilidad internacional de estudiantes de Doctorado.

Los **indicadores de seguimiento** de este proceso son:

- Número total de plazas convocadas anualmente para la Facultad (por tipo y categoría)
- N.º de proyectos de innovación docente aprobados por el IUED, presentados por la Facultad, por curso académico
- Evolución del número de PDI por curso académico y por categoría académica
- Número de ayudas de investigación concedidas anualmente por la Facultad
- Número de asignaturas que participan en el programa de Innovación Educativa
- Satisfacción de estudiantes con el PDI GRADO
- Satisfacción de estudiantes con el PDI MÁSTER

5. GRUPOS DE INTERÉS

La Facultad dispone de varios órganos de representación en los que participan los distintos grupos de interés de la comunidad universitaria, particularmente en todas las comisiones del gobierno de la Facultad, de los Departamentos y en el Consejo de Facultad. Se citan principalmente:

- Personal Docente e Investigador
- Órganos de gobierno de la Facultad y la Universidad

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

6. EVIDENCIAS/ARCHIVO

Identificación de las evidencias de la Facultad	Soporte de archivo	Responsable (custodia y archivo)	Tiempo de conservación
Programa Docencia	Documento digital (Página Web)	UNED	Permanentemente actualizado
Memoria de investigación de cada Departamento	Documento digital (Página Web)	Departamento Académico	Permanentemente actualizado
Plan de Formación anual IUED	Documento digital (Página Web)	IUED	Permanentemente actualizado
Grupos de Investigación Facultad	Documento digital (Página Web)	Facultad Geografía e Historia	Permanentemente actualizado
Convocatorias públicas de plazas PDI	Digital/Página Web	Rectorado / Secretaría General	6 años
Resolución de la convocatoria de plazas de PDI	Digital	Servicio de Gestión de PDI/Sección Gestión de profesorado tutor	Permanente
Bolsas de trabajo (PDI) sustituto	Digital	Servicio de Gestión de PDI	2 años
Convocatoria de Grupos de Innovación docente	Digital	IUED	6 años
Plan de promoción de la investigación	Digital	Facultad (Vicedecanato de Investigación)	6 años
Texto del proceso	Digital/Página Web	• Vicedecanato con competencia en Calidad • Negociado de acreditación y calidad	Permanentemente actualizado

**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

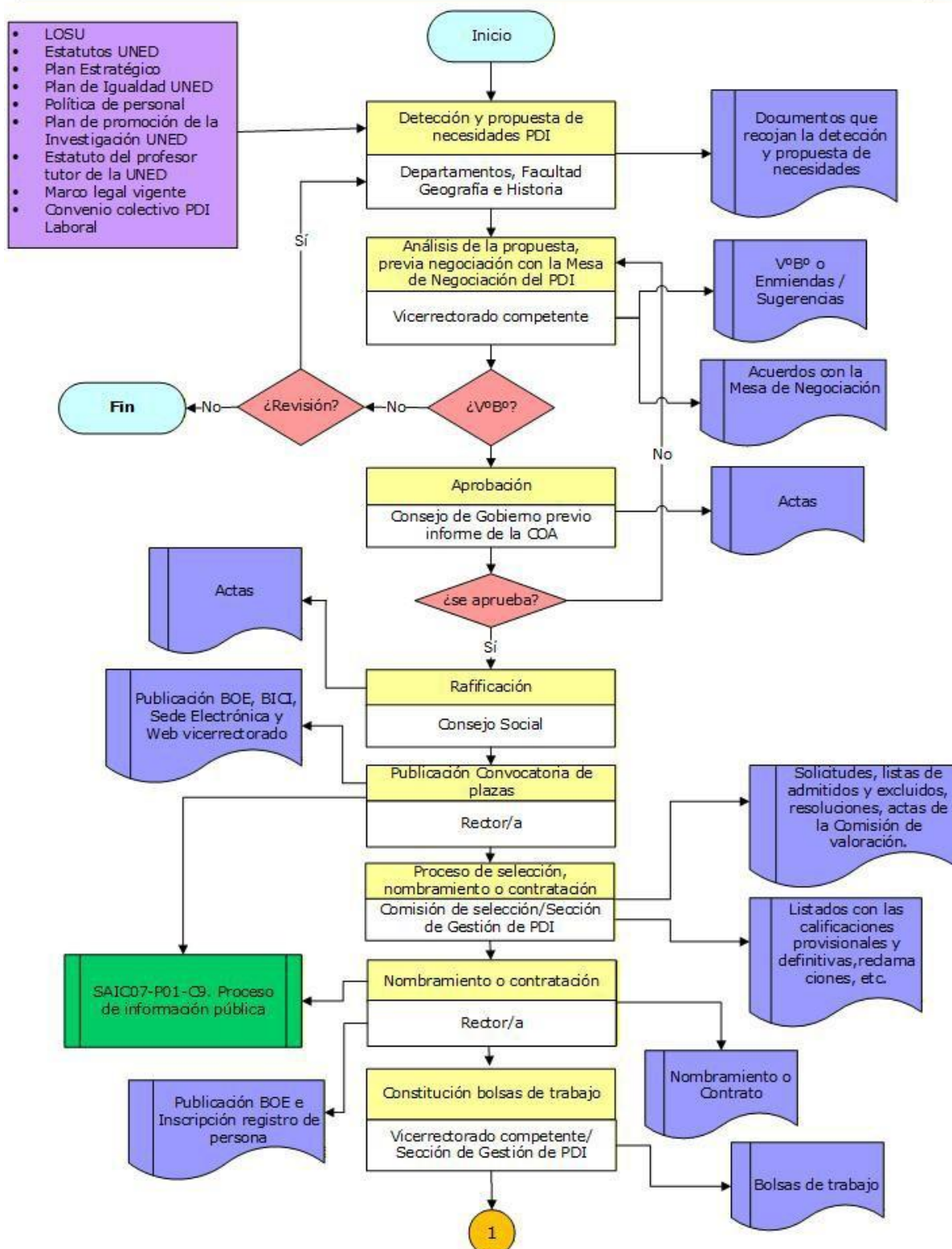
7. RESPONSABLES DEL PROCESO

Unidad/Órgano	Responsabilidades
Responsables académicos (directores de departamento, coordinadores)	• Elaborar informes razonados de las necesidades docentes. • Identificar plazas vacantes y/o de promoción del PDI
Equipos docentes	• Participar en procesos de evaluación de su actividad, con análisis de fortalezas y debilidades de sus asignaturas. Proponer acciones de mejora. • Participar en cursos de formación para su actualización y reciclaje. • Participar en acciones de innovación docente. • Participar en proyectos/grupos de investigación.
Comisiones evaluadoras o de valoración de plazas de PDI.	• Valorar las solicitudes de las convocatorias públicas, analizar la documentación presentada y elevar la propuesta de adjudicación/resolución al órgano competente.
Vicedecanato con competencias en investigación, transferencia de conocimiento y divulgación científica	• Apoyar a los investigadores e impulsar cualitativa y cuantitativamente la investigación que desarrollan. • Difundir los resultados de la investigación.
Vicedecanato de Ordenación Académica y profesorado	• Apoyar la gestión y coordinación de la docencia de la Facultad. • Supervisar los planes de estudio y su correcta aplicación • Planificar la oferta de asignaturas y titulaciones.
Negociado de calidad	• Archivo y seguimiento de la actualización del proceso

8. FLUJOGRAMA

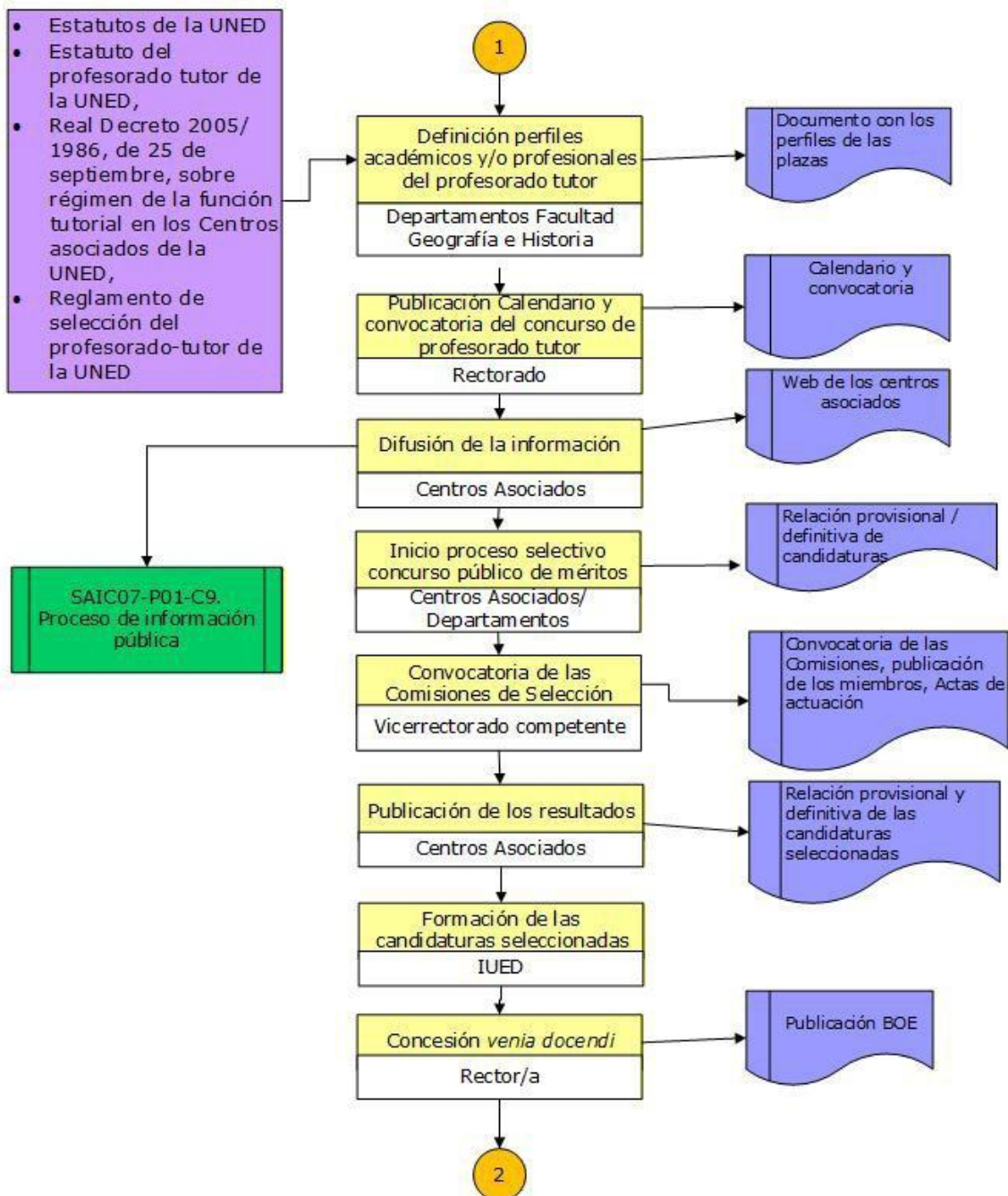
**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

**F-SAIC07-P01-C4-v1 Proceso de acceso, gestión, desarrollo y formación del Personal
Docente e Investigador**



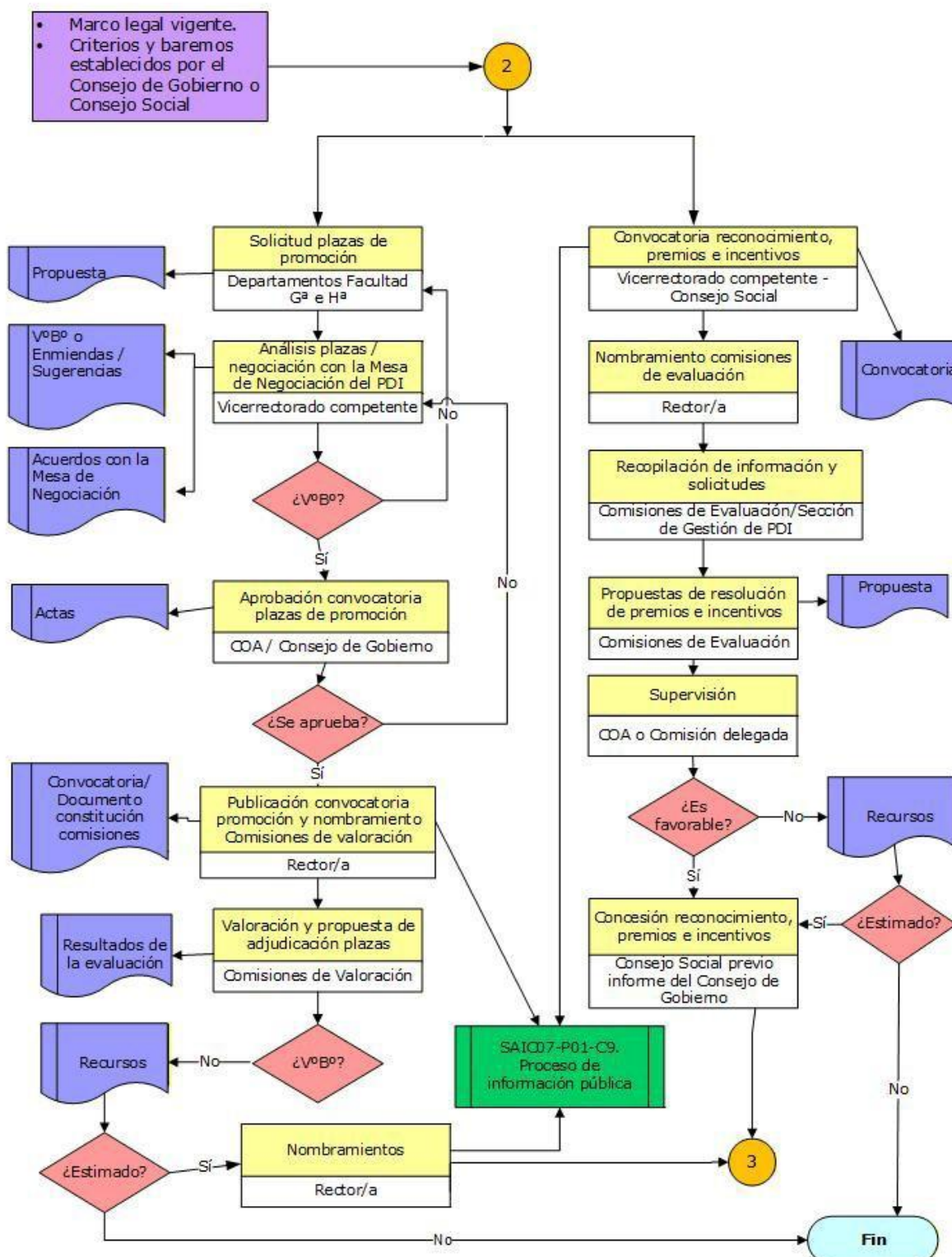
**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

**F-SAIC07-P01-C4-v1 Proceso de acceso, gestión, desarrollo y formación del Personal
Docente e Investigador**



**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

**F-SAIC07-P01-C4-v1 Proceso de acceso, gestión, desarrollo y formación del Personal
Docente e Investigador**



**SAIC07-P01-C4. Proceso de acceso, gestión, desarrollo y
formación del personal docente e investigador**

