

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

ÍNDICE

1. Objeto
2. Ámbito de aplicación
3. Documentación de referencia
4. Definiciones
5. Responsabilidades
6. Desarrollo
7. Medidas, análisis y mejora continua
8. Evidencias
9. Rendición de cuentas
10. Diagrama de proceso

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

Resumen de versiones de los Manuales de SGIC	
V01 08/05/2009	Manuales del SGIC -Calidad y Procesos- presentados a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), que fueron certificados para el diseño y desarrollo del Sistema de Garantía Interna de la Calidad del CSEU La Salle (16/09/2009).
V02 19/01/12	Se redefinen los manuales del SGIC (V01-2009), incluyendo las precisiones correspondientes al cambio de responsabilidades en la estructura organizacional del centro, las actualizaciones legislativas y/o normativas, y la simplificación operativa de algunos procedimientos.
V03 17/05/2018	Se redefinen los manuales del SGIC (V02-2012), adaptándolos a la nueva estructura organizativa del CSEU La Salle, a la integración del SGIC en el ciclo de seguimiento de acreditación de las titulaciones, al nuevo plan estratégico, a los hallazgos encontrados en la auditoría interna y para responder a los criterios establecidos en el programa AUDIT.
V04 25/11/2021	Documentación de Referencia e incorporación de nuevas evidencias: ficha oferta puesto de trabajo. Incorporación de los indicadores PTGAS. Informe contrataciones. Modificación del desarrollo. Actualización en la denominación: de PAS se pasa a PTGAS
V05 28/05/2026	Revisión completa de la redacción y contenido de cada uno de los apartados de la ficha para facilitar su comprensión e implementación (recomendación auditoría SISCAL 20/05/2025). Cambio de denominación y siglas a SIGC. Se cambia el concepto de Presidencia por la figura del Presidente, y se ajustan sus responsabilidades. Se incorporan a los Vicedecanos al proceso en la detección de necesidades y el proceso de selección del personal. Desaparece la Dirección de RRHH.

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

1. Objeto:

El objeto del presente proceso es establecer la sistemática a aplicar para recoger y valorar la información sobre las necesidades de Personal Docente e Investigador (PDI) y Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de acuerdo con la Política de Personal del Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle (CSEU La Salle). Así como establecer el procedimiento para su contratación.

2. Ámbito de aplicación:

Aplica a la identificación de necesidades y selección de nuevas incorporaciones de PDI y PTGAS del CSEU La Salle.

3. Documentación de referencia:

- Política de personal CSEU La Salle.
- Marco legal vigente.
- Plan estratégico CSEU La Salle.
- Normativa laboral aplicable.
- Memoria SIGC.

4. Definiciones:

No se incluyen definiciones.

5. Responsabilidades:

Presidente: Valora las necesidades detectadas por Decanos, Vicedecanos y responsables de áreas de gestión y aprueba, junto a la Dir. de RRHH, el inicio de la selección de candidatos. Lidera el proceso de selección en colaboración con los Decanos, Vicedecanos y/o Responsables de área y aprueba y firma la contratación final. Por último, presenta al Equipo de Gobierno el Informe del estado de contrataciones.

Decanos y Responsables de áreas de gestión: Formulan solicitud de necesidades de personal y colaboran con el Presidente en la selección de candidatos.

Vicedecanos: Ayudan a los decanos en la detección de necesidades de personal y hacen una propuesta inicial de candidatos.

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

Equipo de gobierno: Es informado por el Presidente del estado global de las contrataciones.

6. Desarrollo:

El procedimiento PA03 establece las directrices para la identificación de necesidades, selección de candidatos y formalización de contrataciones de Personal Docente e Investigador (PDI) y de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Este proceso tiene en cuenta la política de personal del centro, el marco legal vigente, el plan estratégico institucional, la normativa laboral aplicable, la memoria del Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) y la normativa propia de planificación y organización del personal.

El proceso comienza con la detección y propuesta de necesidades de personal por parte de los Decanos, Vicedecanos y Responsables de áreas de gestión en las facultades y departamentos correspondientes. Estas necesidades son trasladadas por Decanos y Responsables de áreas de gestión al Presidente mediante el formulario de Petición de Puesto de Trabajo.

Para iniciar el proceso de selección, se requiere la autorización expresa del Presidente del CSEU La Salle.

Una vez identificada la necesidad, y aprobado el inicio de la selección de candidatos por parte de Presidencia, se procede a la selección de candidatos, basada en el perfil requerido para el puesto. Esta selección, realizada por el Presidente y los Decanos o Responsables del área de gestión (según corresponda) se lleva a cabo conforme a los principios de idoneidad, transparencia y equidad, y se documenta en la ficha de oferta de puesto de trabajo. Los vicedecanos colaboran con los Decanos en la propuesta inicial de candidatos a.

Posteriormente, en coordinación con los Decanos y Responsables de gestión, el Presidente evalúa los resultados del proceso y procede a aprobar y firmar la contratación del candidato seleccionado.

En el caso del Personal Docente e Investigador (PDI), se deben considerar los requisitos relacionados con la acreditación de titulaciones, la normativa de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), las memorias Verifica, y cualquier disposición que puedan establecer las agencias de calidad correspondientes.

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

El proceso finaliza con la presentación por parte del Presidente al Equipo de Gobierno del informe global de contrataciones del curso anterior, como parte de los procesos de medición, análisis y mejora continua.

Además, se articula con otros procesos, como el PA04: Formación del PDI y el PTGAS y el PA05: Evaluación, promoción y reconocimiento del PDI y PTGAS, garantizando así la coherencia y mejora continua del sistema de gestión de personal.

7. Medidas, análisis y mejora continua:

Se incluyen como indicadores (estadístico – informativos) los siguientes

- **I1PA03 Porcentaje de PDI con dedicación exclusiva**
 - % PDI mujeres exclusiva/total PDI exclusiva
 - % PDI mujeres exclusiva/total PDI mujeres
- **I2PA03 Porcentaje de PDI con dedicación parcial**
 - % PDI mujeres parcial/total PDI parcial
 - % PDI mujeres parcial/total PDI mujeres
- **I3PA03 Porcentaje de PDI doctores**
 - % PDI doctoras/total PDI doctores
 - % PDI doctoras/total PDI mujeres
- **I4PA03 Porcentaje de PDI doctores con Evaluación Positiva.**
 - % PDI doctoras ev positiva/% PDI doctores ev positiva
 - % PDI doctoras ev positiva/% PDI mujeres
- **I5PA03 Descripción PTGAS**
 - Total
 - % Mujeres
 - % Contrato indefinido
- **I6PA03 Ratio estudiantes/ PTGAS**
- **I7PA03 Ratio PDI/ PTGAS**
- **I8PA03 Ratio estudiantes/PDI**
- **I9PA03 Ratio estudiantes/PDI doctor**
- **I10PA03 % PDI en I+D / Total PDI**
- **I11PA03 % PDI doctor en I+D / Total PDI doctor**

	 CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PDI Y PTGAS	CÓDIGO: PA03 V05
---	--	-----------------------------------

Finalmente, el proceso se vincula con el proceso estratégico de Medición, Análisis y Mejora continua PE04, facilitando la elaboración de planes de mejora continua.

8. Evidencias:

Identificación de la evidencia	Soporte del archivo	Responsable custodia	Tiempo de conservación
Formulario de petición de puesto de trabajo.	Informático	Presidencia	5 años
Ficha oferta puesto de trabajo	Informático	Dirección de RR HH	5 años
Contrato	Papel e informático	Dirección de RR HH	PERMANENTE mientras dura la relación laboral
Informe contrataciones realizadas	Informático	Presidencia	5 años

9. Rendición de cuentas:

La rendición de cuentas se hace, en primera instancia, ante el Equipo de Gobierno, que es informado del estado general de las contrataciones.

Asimismo, el proceso se vincula al Proceso Estratégico PE04 de Medición, Análisis y Mejora continua.

10. Diagrama de proceso (ver siguiente página)

PA03

