

6.- PERSONAL ACADÉMICO
6.1.- PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES

El personal académico que actualmente imparte docencia en el título de Ingeniero Técnico Industrial especialidad en Electricidad está disponible para impartir el nuevo título de Graduado/Graduada en Ingeniería Eléctrica, siendo éste en principio, suficiente para cubrir las necesidades docentes de la nueva titulación.

El profesorado actualmente vinculado al título de Ingeniero Técnico Industrial especialidad en Electricidad, con los datos correspondientes a su categoría profesional, su tipo de vinculación a la Universidad y su experiencia docente e investigadora, es el que se incluye en la siguiente tabla:

PROFESORADO ACTUAL DE LA TITULACIÓN DE INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL EN ELECTRICIDAD								
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	DOCTOR		DEDICACIÓN AL PLAN		
				SI	NO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
						TOTAL	MAYOR DE 50%	MENOR DE 50%
CEU	5	5	0	5	0	1	0	4
TEU	13	13	0	0	13	4	2	7
PCD	1	1	0	1	0	0	0	1
PC	4	4	0	1	3	0	2	2
AYTE	4	4	0	1	3	0	1	3
ASOC	4	0	4	0	4	0	1	3

MÉRITOS DOCENTES RECONOCIDOS				
CATEGORIA	Nº EFECTIVOS	MENOS DE 5 AÑOS	ENTRE 5 Y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS
CEU	5	0	0	5
TEU	13	0	4	9

SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN		
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	Nº SEXENIOS
CEU	5	3
TEU	13	0

CU: Catedrático de Universidad; CEU: Catedrático de Escuela Universitaria; TU: Titular de Universidad; TEU: Titular de Escuela universitaria; PCD: Profesor Contratado Doctor; PC: Profesor Colaborador; PAD: Profesor Ayudante Doctor; AYTE: Profesor Ayudante; ASOC: Profesor Asociado; CS: Comisión de Servicio.

A continuación, se incluyen varias tablas que detallan la categoría académica, ámbito de conocimiento y experiencia docente e investigadora del profesorado que imparte docencia en el Grado de Ingeniería Eléctrica.

PROFESORADO ACTUAL DE LA TITULACIÓN DE INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL ESPECIALIDAD EN ELECTRICIDAD								
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	DOCTOR		DEDICACIÓN AL PLAN		
				SI	NO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
							TOTAL	MAYOR DE 50%
CEU	5	5	0	5	0	1	0	4
TEU	13	13	0	0	13	4	2	7
PCD	1	1	0	1	0	0	0	1
PC	4	4	0	1	3	0	2	2
AYTE	4	4	0	1	3	0	1	3
ASOC	4	0	4	0	4	0	1	3

ÁMBITO DE CONOCIMIENTO DEL PROFESORADO QUE IMPARTE DOCENCIA EN LA TITULACIÓN	
Área de Conocimiento	Profesores
Arquitectura y Tecnología de Computadores	1
Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	1
Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial	1
Electrónica y Tecnología Electrónica	2
Estadística e Investigación Operativa	1
Expresión Gráfica en la Ingeniería	1
Física Aplicada	2
Ingeniería de Sistemas y Automática	3
Ingeniería Eléctrica	9
Ingeniería Mecánica	2
Máquinas y Motores Térmicos	2
Matemática Aplicada	2
Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras	1
Organización de Empresas	1
Proyectos de Ingeniería	2
Química Orgánica	1

MÉRITOS DOCENTES RECONOCIDOS				
CATEGORIA	Nº EFECTIVOS	MENOS DE 5 AÑOS	ENTRE 5 Y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS
CEU	5	0	0	5
TEU	13	0	4	9

SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN		
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	Nº SEXENIOS
CEU	5	3
TEU	13	0

CU: Catedrático de Universidad; CEU: Catedrático de Escuela Universitaria; TU: Titular de Universidad; TEU: Titular de Escuela universitaria; PCD: Profesor Contratado Doctor; PC: Profesor Colaborador; PAD: Profesor Ayudante Doctor; AYTE: Profesor Ayudante; ASOC: Profesor Asociado; CS: Comisión de Servicio.

Entendemos que con el profesorado existente actualmente es suficiente para llevar a cabo el nuevo plan de estudios propuesto, aunque algunas áreas de conocimiento necesitarán una cierta dotación o apoyo adicional. Además, en otras áreas también se deberá ir produciendo la correspondiente consolidación del profesorado en su carrera docente. En general, y a nuestro juicio, la mayor dedicación del profesorado que exige la nueva metodología docente necesitará también de una apuesta complementaria en la dotación de profesorado.

Posiblemente, en el periodo transitorio en el que convivan ambas titulaciones, pueden originarse necesidades docentes concretas que deberán cubrirse mediante las correspondientes contrataciones temporales.

A estos recursos humanos deben añadirse los becarios y becarias que con cargo a la experiencia piloto de implantación del EEES han desempeñado funciones de apoyo al profesorado de cara a la implantación de nuevas metodologías y de apoyo también a la organización de jornadas y eventos relacionados con esas materias. Igualmente, también deben mencionarse los tutores externos que nombran las empresas donde los estudiantes realizan prácticas externas.

Entendemos que estos recursos humanos, en cuanto al personal de administración y servicios se refiere, son también suficientes para la implantación del título propuesto, sin perjuicio de que en ciertos momentos del año se produzcan necesidades coyunturales (por ejemplo durante el periodo de matriculaciones) que deben solventarse.

ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIO

• *Justificación de los recursos humanos disponibles.*

De las tablas de profesorado de la sección anterior se desprende que más de la mitad del profesorado que va a impartir docencia en la titulación tiene más de 10 años de experiencia docente y, además, dicha experiencia docente corresponde a la titulación equivalente a la que se propone en esta memoria.

En la faceta investigadora, la progresión del número de doctores así como de la de sexenios de investigación reconocidos en el campo de la titulación va en creciente aumento. Esto ha llevado en los últimos años a una mejora considerable de estos datos y a la consolidación de los distintos grupos de investigación en un cuerpo investigador de calidad en torno a la titulación.

Las distintas áreas de conocimiento de la Escuela Politécnica Superior de Córdoba son áreas muy consolidadas que han venido organizando docencia en los últimos 25 años en la impartición de las titulaciones de primer ciclo:

- Ingeniero Técnico Industrial, Especialidad en Electricidad.
- Ingeniero Técnico Industrial, Especialidad en Electrónica Industrial.
- Ingeniero Técnico Industrial, Especialidad en Mecánica.
- Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas.
- Ingeniero Técnico en Informática de Gestión.

Y en las titulaciones de segundo ciclo:

- Ingeniero en Informática.
- Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial.

Del mismo modo la Escuela Politécnica Superior de Córdoba viene desarrollando programas de Doctorado y Másteres oficiales como es el caso de:

- Programa de Doctorado en Técnicas Avanzadas de Análisis, Simulación y Control de Sistemas.
- Máster Oficial Interuniversitario en Control de Procesos Industriales.

Ésta es, sin duda, una experiencia útil, que ha permitido a estas áreas de conocimiento y a los profesores que imparten y han impartido docencia en estas titulaciones, ejercitar y poner a prueba actividades de aprendizaje y métodos que junto con la experiencia docente adquirida se pondrán a disposición de la nueva titulación que se propone.

Igualmente, desde el curso académico 2003/2004 todas las titulaciones impartidas en el Centro se incorporaron al programa de Experiencia Piloto sobre EEES. La implantación ha sido progresiva, avanzando

cada año en un nuevo curso.

Esta experiencia piloto ha hecho posible que el profesorado vaya ensayando las nuevas metodologías sobre las que ahora se construye este plan de estudios. Todos los años ha habido jornadas abiertas al profesorado donde se han expuesto y debatido las experiencias desarrolladas y sus resultados. Se ha publicado incluso una monografía con los resultados más relevantes. Todo ello supone un bagaje esencial que da la experiencia suficiente para poner en marcha este nuevo plan de estudios.

Todos estos datos prueban suficientemente la adecuación del personal docente disponible en el Centro al ámbito de conocimiento vinculado al Título de Graduado en Ingeniería Eléctrica.

- ***Procedimiento actual para garantizar la formación continua del profesorado.***

La docencia de calidad es difícil, exigente, y demanda de sus protagonistas una adecuada preparación, con una actualización constante y una formación permanente. Una de las maneras de conseguirlo es por medio de los programas de Formación del Profesorado Universitario. Éstos deben ofrecer la oportunidad de adquirir, asimilar y aplicar los saberes necesarios para un ejercicio profesional más eficiente y satisfactorio. Sobre esta base se plantea la actuación de la Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba que asume, como parte de sus competencias, la selección, formación y promoción del personal docente e investigador (Estatutos, art. 3). Por otra parte, se establece que la docencia es un objetivo prioritario y que, para mejorar su calidad, se potenciará la selección, formación y perfeccionamiento de su profesorado, así como la adopción de las mejores técnicas didácticas para cada caso (Estatutos, art. 104.1). Con esta intencionalidad de mejora de la capacidad docente, la formación permanente es considerada tanto un derecho (Estatutos, art. 188.e) como un deber del profesorado (Estatutos, art. 191.b).

La experiencia en la organización de cursos formativos al profesorado nos enseña que la oferta de acciones aisladas, si bien sirven para cubrir necesidades específicas, no permiten una formación integral del profesorado, por lo que a partir de estas necesidades básicas se debe de articular y organizar un PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO, en el que se integren todas las acciones formativas que permitan al profesor recibir una visión global de la actividad docente así como de las herramientas necesarias para desarrollar esta labor de forma óptima, promoviendo la participación de nuestro profesorado en convocatorias nacionales, para la mejora de la docencia y la investigación, y que ha venido proporcionando, desde el curso 2007/08 una formación docente a su profesorado mediante un título propio de experto, abordando el reto de dar un nuevo impulso a la certificación de la formación inicial, así como a la formación permanente, mediante un plan que diferencia con claridad ambas dimensiones; contextualiza el desarrollo profesional en los ámbitos específicos de práctica; avanza en el proceso de transferencia de los aprendizajes competenciales; y diversifica las estrategias de formación.

Actualmente, está vigente el **Plan Plurianual de Formación del Profesorado Universitario de la Universidad de Córdoba**, que recoge la propuesta institucional de formación inicial y permanente para el periodo 2015-2018, orientada a mejorar las competencias profesionales del profesorado en el contexto de las actuales titulaciones oficiales y ámbitos de investigación, estructurado en cuatro programas:

1. Programa de Formación Docente del Profesorado Novel

Uno de los objetivos más relevantes del Plan es facilitar la iniciación docente del profesor o profesora novel mediante un proceso de inducción con acompañamiento experto (mentoría, innovación tutelada) en el contexto de su propia práctica docente. El Programa I de este Plan cumple con esta función. De este modo, en la UCO se pone en marcha un plan piloto de formación inicial docente y, por otra parte, se introduce la inducción como método formativo básico en esta etapa profesional inicial.

El programa I tiene una duración de dos cursos académicos, en los que se desarrollan las tres fases siguientes:

Fase centralizada. Incluye nueve *cursos y seminarios breves* de carácter teórico-práctico:

Planificación Docente - Metodología Docente – Evaluación - Orientación y tutoría - Coordinación y trabajo en equipo - Competencias personales, interpersonales y comunicativas - Innovación e investigación docente - Marco normativo y gestión universitaria - Ética profesional y responsabilidad social (igualdad de género, atención a la diversidad, aprendizaje-servicio, cooperación al desarrollo, ciudadanía democrática, derechos humanos).

Son impartidos por profesorado de reconocido prestigio, en los que se proporciona una introducción a las competencias docentes básicas. Los principios y estrategias que en ellos se presenten se aplican en las dos fases siguientes (práctica docente mentorizada e innovación tutelada) en los contextos docentes del profesorado y becarios participantes.

Fase de práctica docente mentorizada. Una vez finalizada la fase centralizada, se inicia un proceso de inducción en el que el profesor o profesora novel, acompañado/a de una profesora o profesor experto (mentor/a), aplica de manera eficiente los principios y estrategias presentados en la primera fase.

Fase de innovación tutelada. El profesor o becario en formación se incorpora a un grupo docente en el que su coordinador o coordinadora, o bien uno de sus miembros, cumpla con los requisitos establecidos para los tutores del programa.

2. Programa de Formación en Competencias Transversales

El Programa de Formación en Competencias Transversales (programa II) es uno de los dos programas de formación permanente de carácter generalista, considerado como introductorio del programa de formación específica (Formación Docente en Centros), en el que se contextualizan y desarrollan las competencias que son objeto de formación en el presente programa. Asimismo, se organizan actividades dirigidas al desarrollo de competencias investigadoras y de gestión. Consta de actividades breves (cursos, seminarios, talleres, jornadas) sobre una serie de módulos que se consideren transversales a los centros e incluso a las ramas de conocimiento, y referentes tanto a la docencia como a la gestión e investigación.

3. Programa de Formación Docente en Competencias Instrumentales

Va dirigido a apoyar las aplicaciones docentes de lo que se consideran en el contexto europeo dos competencias clave del aprendizaje a lo largo de la vida –el plurilingüismo y la competencia digital–, y adopta la siguiente estructura:

1. Subprograma de Formación Docente en Inglés: integrado por las actuaciones de formación previstas en el Plan para el Fomento del Plurilingüismo de la UCO (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18/12/14).

2. Subprograma de Formación Docente en TIC y eLearning: integrado por seminarios y talleres aplicados sobre diversas herramientas tecnológicas de uso didáctico.

4. Programa de Formación en Centros

El Programa de Formación en Centros (programa IV) es un programa de formación permanente de carácter específico en el que se contextualizan y desarrollan las competencias que son objeto de formación en los programas generalistas (II y III). Se trata de un programa que, potencialmente, permite una mejor detección de las necesidades formativas, una mayor implicación del profesorado y una garantía más elevada de estabilidad de las mejoras logradas.

El programa IV se ha incluido en el presente plan respondiendo asimismo a la intención general de que los centros y departamentos asuman un mayor protagonismo y corresponsabilidad en la gestión de lo que se considera un pilar básico de la calidad de la docencia y de la investigación: la formación de su profesorado.

Toda la información sobre formación de profesorado universitario está disponible en el enlace:

<http://www.uco.es/servicios/fpu/formacion/>

Procedimiento actual para garantizar el sistema de acceso del profesorado novel.

El Vicerrectorado competente en materia de personal, desde la entrada en vigor de la LOU y la aprobación de los Estatutos de la UCO, ha venido avanzando en el establecimiento de un sistema de acceso del profesorado que, a la par que justo, potencie una mayor calidad en nuestro profesorado y, como consecuencia, en la calidad de la enseñanza.

Este sistema se basa en los siguientes instrumentos:

1. Reglamento de Régimen Académico de la Universidad de Córdoba

2. Baremo aprobado por Consejo de Gobierno y consensuado con Decanos/Directores de Centro, Directores de Departamento y representantes legales del profesorado.
3. Participación en el proceso selectivo de los Departamentos, a quienes corresponde interpretar el mayor o menor nivel de afinidad entre los currículos de los candidatos y los perfiles de la convocatoria.
4. Actuación rigurosa y eficaz de la Comisión de Contratación en lo que se refiere a la aplicación del baremo.
5. Ágil y flexible sistema de atención a las reclamaciones que pudieran producirse.

Mecanismos de que se dispone para asegurar que la selección del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.

La Universidad de Córdoba es consciente de la necesidad de generar acciones y políticas que favorezcan la plena igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, uno de los objetivos que recoge en su Plan Estratégico es ser una institución con una conciencia incorporada a las acciones ordinarias de plena igualdad de las mujeres que proyecta al exterior. En este mismo sentido el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, aprobado en Consejo de Gobierno del 7/3/2014, incluye en su eje dedicado a la docencia una actividad (3.1.1.) que se identifica como “*Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Docencia*”.

Para hacer efectivo dicho compromiso la Universidad de Córdoba, ha establecido una serie de criterios, que se relacionan a continuación, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la no discriminación de personas con discapacidad en la selección de su profesorado. Dichos criterios son:

- En lo que se refiere al establecimiento de “perfil” y “actividades” a desarrollar por los candidatos, exigencia de criterios objetivamente asumibles por igual por hombres y mujeres.
- Rechazo y eliminación (si procediere) en las convocatorias de plazas de profesorado, de cualquier condicionamiento que suponga una discriminación por razones físicas.
- Actuaciones específicas (en el sentido que se presenten en cada caso como necesarias) para facilitar la movilidad en el campus y el ordinario ejercicio de la docencia de toda persona con discapacidad.
- Aplicación rigurosa de los acuerdos contenidos en el Plan Concilia en el sentido de facilitar la compatibilidad entre el ejercicio de la docencia e investigación y las obligaciones familiares.

Por otra parte, la **Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"** de la Universidad de Córdoba es un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba.

Son objetivos propios de la Cátedra los siguientes:

- Promover, fomentar e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la formación de investigadoras e investigadores y en la realización de tesis doctorales y proyectos.
- Asesorar en las materias que son objeto de su ámbito específico de conocimiento.
- Proponer cursos y titulaciones propias en la Universidad de Córdoba, de conformidad con el reglamento de estudios propios.
- Promover, desarrollar y colaborar en cursos de doctorado, másteres y programas de intercambio entre docentes, investigadoras e investigadores y profesionales de la Universidad de Córdoba con otras Universidades.
- Fomentar la colaboración y la realización de convenios con otras instituciones y organismos públicos y privados.

- Crear y desarrollar un fondo bibliográfico y documental propio y una colección especializada dentro del Servicio de Publicaciones de la UCO.
- Organizar cursos, seminarios, encuentros y demás actividades de formación.
- Fomentar la reflexión sobre los contenidos de las diversas disciplinas académicas desde una perspectiva de género y su consiguiente modificación curricular.
- Promover la formación no-sexista del profesorado y de otros colectivos profesionales, corrigiendo actitudes discriminatorias en el ejercicio docente, investigador y profesional.
- En general, la promoción, creación, impulso y desarrollo de cuantas acciones y actividades puedan contribuir a la difusión y proyección social de la Cátedra y de sus objetivos en Córdoba y provincia, así como propiciar la participación efectiva y la integración de la ciudadanía y de otros grupos profesionales y sociales en la esfera de la Cátedra.

Todas estas acciones, se complementan con la puesta en marcha de **planes anuales de Innovación y Mejora Educativa** (<http://www.uco.es/innovacioneducativa/>) en los que se establece líneas prioritarias de actuación, en distintas modalidades:

Modalidad 1. Proyectos de Innovación Docente.

Modalidad 2. Programa de Formación para la Innovación Docente.

Modalidad 3. Proyectos que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria.

Modalidad 4. Proyectos que impulsen la innovación en enseñanza bilingüe.

Modalidad 5. Proyectos que impulsen la implantación de enseñanza virtual o semipresencial.

6.2.- OTROS RECURSOS HUMANOS

En lo que se refiere al Personal de Administración y Servicios, la Escuela Politécnica Superior de Córdoba cuenta en estos momentos con el siguiente:

- Secretaría:
 - 1 responsable de gestión
 - 2 administrativos
 - 2 auxiliares administrativos
- Dirección:
 - 1 administrativo de dirección
- Personal en Departamentos:
 - En la actualidad imparten docencia en la Escuela Politécnica Superior de Córdoba 12 Departamentos universitarios con sus correspondientes administrativos y dotación del personal técnico de laboratorio adecuado en cada uno de ellos.
- Personal de Biblioteca:
 - La Biblioteca Central del Campus de Rabanales de la Universidad de Córdoba se encuentra descrita en el apartado 7 de esta memoria y cuenta con el personal adecuado de administración y de atención al público para su completa gestión y funcionamiento.
- Personal en los Servicios Centrales de la Universidad de Córdoba:
 - Los Servicios Centrales de la Universidad de Córdoba se encuentran descritos en el apartado 7 de esta memoria y cuentan con el personal adecuado para su completa gestión y funcionamiento.

La siguiente tabla detalla el personal de apoyo disponible, su perfil y su experiencia profesional.

PERSONAL DE APOYO DEL CENTRO Y DPTOS. PERFIL Y EXPERIENCIA PROFESIONAL	
Puesto trabajo/Categoría Laboral (1)	Antigüedad (años)
Jefe Negociado	30
Secretaría Dirección	22
Administrativo	20
Administrativo	26
Administrativo	16
F. interina - Apoyo Admvo.	1
DPTO. INGENIERÍA ELECTRÓNICA Y DE COMPUTADORES	
Gestor Administrativo	27
Técnico Especialista de Laboratorio	21
DPTO. ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA E INVEST. OPERATIVA	
Gestor Administrativo	23
Maestro de Taller	34
DPTO. FILOLOGÍA INGLESA Y ALEMANA	
Gestor Administrativo	24
DPTO. FÍSICA APLICADA	
Gestor Administrativo	6
Maestro de Taller	34
Maestro de Taller	35
DPTO. INFORMÁTICA Y ANÁLISIS NUMÉRICO	
Gestor Administrativo	19
Técnico Especialista de Laboratorio	12
DPTO. INGENIERÍA ELÉCTRICA	
Funcionaria interina	7
DPTO. INGENIERÍA GRÁFICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN CARTOGRÁFICA	
Funcionaria interina	5
Maestro de Taller/Tec. Esp. Laboratorio	36/2
Técnico Especialista de Laboratorio	36
DPTO. INGENIERÍA RURAL	
Gestor Administrativo	19
T. G° Medio Apoyo Docencia e Inv.	34
T. G° Medio Apoyo Docencia e Inv./Técnico Especialista Laboratorio	28/2
Maestro de Taller	36
Técnico Especialista de Laboratorio/Técnico Auxiliar Laboratorio	33/2
Técnico Especialista de Laboratorio	17
Técnico Especialista de Laboratorio	30
DPTO. MATEMÁTICAS	
Funcionaria Interina	2
Maestro de Taller	34
DPTO. MECÁNICA	

Gestor Administrativo	20
T. G° Medio Apoyo Docencia e Inv./Técnico Especialista Laboratorio	30/2
Técnico Especialista Laboratorio	17
DPTO. QUÍMICA FÍSICA Y TERMODINÁMICA APLICADA	
Gestor Administrativo	20
Técnico Especialista de Laboratorio	28
Técnico Especialista de Laboratorio	19
DPTO. QUÍMICA ORGÁNICA	
Gestor Administrativo	12
Técnico Especialista Laboratorio	34
Tec. Auxiliar Laboratorio	2

- (1) En los Dptos. en que hay dos personas en el mismo puesto, se trata de personal que está en situación de Jubilación Parcial con un contrato de relevo.
- (2) Entendemos que estos recursos humanos, en cuanto al personal de administración y servicios se refiere, son también suficientes para la implantación del título propuesto, sin perjuicio de que en ciertos momentos del año se produzcan necesidades coyunturales (por ejemplo durante el periodo de matriculaciones) que deben solventarse.

- **Procedimiento para garantizar la formación del personal de administración y servicios.**

La Formación Continua es un derecho permanente de los trabajadores, fomenta la igualdad de oportunidades y constituye un elemento favorecedor de la promoción personal y profesional.

Los Estatutos de la Universidad de Córdoba establecen en su art. 218 que el personal de administración y servicios tiene el derecho a recibir la formación adecuada y necesaria para el ejercicio de sus funciones. Por su parte, el art. 219.1 señala que se organizarán cursos de formación, especialización y perfeccionamiento tanto para el personal funcionario como para el laboral.

En el año 2007 se puso en marcha un Plan Integral de formación, que gestiona la Unidad de Formación del PAS y cuyas actividades se programan anualmente, a la vista de las propuestas que formula la Gerencia, el Comité de Empresa, la Junta de Personal y las necesidades formativas manifestadas por el personal en las encuestas que se cumplimentan al efecto.

Las acciones formativas se encuadran en dos grandes apartados:

1.- **Formación interna**, dentro de la que hay que contemplar:

1.1. Acciones del Plan General, divididas en acciones de *carácter específico*, destinadas al desarrollo correcto de las funciones del puesto de trabajo que ocupe el personal, y *genéricas*, cuyos contenidos están dirigidos a todo el Personal que manifieste interés en adquirir o ampliar conocimientos de una determinada materia, con independencia del área funcional o actividad profesional en la que se encuentre, y entre las que caben destacar por número de acciones y participantes, las de uso instrumental del inglés, a distintos niveles (A1, A2, B1, B2 Y C1).

1.2.- Acciones de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- **Formación externa**.

Es formación que por su contenido y demás características, coincide con las necesidades y expectativas de formación de personal de la Universidad de Córdoba, ya se trate de cursos, congresos, seminarios, jornadas u otras actividades formativas; y que está organizadas por otras instituciones.

En 2015, se realizaron treinta y dos actividades formativas dentro del Plan General, con un total de 541 acciones individuales de aprendizaje, y catorce dentro del Plan de Prevención de Riesgos laborales, en las que participaron 435 personas.

En relación a la formación externa, se estudiaron 66 solicitudes, de las que fueron aceptadas 18.

En la web de la Unidad de Formación (<http://www.uco.es/estudios/sep/fpas/>) puede consultarse la información detallada.