

6.- PERSONAL ACADÉMICO
6.1.1.- PERSONAL ACADÉMICO DISPONIBLE. -

El personal académico disponible para la docencia en el título de Graduado/a en Enología es el que se recoge en las siguientes tablas:

LICENCIATURA EN ENOLOGÍA-UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA								
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	DOCTOR		DEDICACIÓN AL PLAN		
				SI	NO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
						TOTAL	MAYOR DE 50%	MENOR DE 50%
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	11	11	0	11	0	0	1	10
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	10	10	0	10	0	0	2	8
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	4	4	0	4	0	0	2	2
PROFESOR COLABORADOR	1	1	0	1	0	0	0	1
ASOCIADO	2	0	2	1	1	0	1	1
Nº TOTAL PROFESORES	28	26	2	27	1	0	6	22

LICENCIATURA EN ENOLOGÍA-UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA MÉRITOS DOCENTES RECONOCIDOS				
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	MÉRITOS DOCENTES RECONOCIDOS		
		MENOS DE 5 AÑOS	ENTRE 5 Y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	11	0	0	11
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	10	1	1	8
Nº TOTAL PROFESORES	21	1	1	19

LICENCIATURA EN ENOLOGÍA-UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN		
CATEGORÍA	Nº EFECTIVOS	NÚMERO DE SEXENIOS
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	11	39
PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	10	17
Nº TOTAL PROFESORES	21	56

Las áreas de conocimiento a las que pertenece el profesorado implicado en la docencia del título de Enología son las siguientes:

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	NUMERO DE PROFESORES
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	3
DERECHO ADMINISTRATIVO	1
ECONOMÍA, SOCIOLOGÍA y POLÍTICA AGRARIA	3
EDAFOLOGÍA y QUÍMICA AGRÍCOLA	4
GENÉTICA	2
INGENIERÍA AGROFORESTAL	2
INGENIERÍA QUÍMICA	1
MICROBIOLOGÍA	2
PRODUCCIÓN VEGETAL	4
QUÍMICA ANALÍTICA	3
QUÍMICA ORGÁNICA	1
TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	2

6.1.2.- PREVISIÓN DE PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS

En ninguna materia la docencia depende de un único profesor. Todas las áreas de conocimiento que se incluyen en el Plan Docente están cubiertas por profesorado cualificado. En determinadas áreas existe un proceso de formación de jóvenes investigadores que podrían suponer un relevo de la actual plantilla y a los que se está facilitando su paulatina incorporación a labores docentes y la realización de cursos de formación continua del profesorado.

6.1.3.- ADECUACIÓN DEL PROFESORADO AL PLAN DE ESTUDIOS

El personal que imparte docencia en la Titulación de Licenciado en Enología está adscrito a los Departamentos interfacultativos del Campus de Rabanales, entre los que cabe destacar: Agronomía, Bromatología y Tecnología de los Alimentos, Derecho Público y Económico, Genética, Microbiología, Química Analítica, Química Orgánica, Bioquímica y Biología Molecular, Ciencias y Recursos Agrícolas y Forestales, Economía, Sociología y Política Agrarias, Ingeniería Rural, Química Agrícola y Edafología, Química Inorgánica e Ingeniería Química.

Dado que, tanto el profesorado como el personal de administración y servicios relacionado en el apartado anterior es el que desarrolla actualmente las tareas docentes, investigadoras, de gestión, administración y servicios en la actual Licenciatura en Enología, no resulta aventurado suponer que se adecúa a las necesidades de la nueva Titulación de Grado en Enología, máxime teniendo en cuenta que implica a las mismas Áreas de Conocimiento y contiene similares materias y asignaturas, compartiendo la mayor parte de los objetivos y pretendiendo lograr parecidas competencias y que las labores de apoyo y administrativas son idénticas.

Todos los profesores permanentes de la ETSIAM poseen una amplia experiencia docente e investigadora, como lo demuestra el número de tramos docentes y de investigación concedidos, acreditado con la información recogida anteriormente. De la misma se desprende que más del 95% del profesorado que imparte docencia en la titulación tiene una experiencia docente superior a 10 años y esa experiencia docente corresponde en buena medida a la titulación equivalente que la presente sustituye y en otra parte a la docencia en otras titulaciones donde se imparten materias similares. Debe destacarse igualmente el creciente número de profesores ayudantes, colaboradores y contratados doctores que se van incorporando a la titulación y que irán consolidando su carrera profesional en el medio plazo.

En la perspectiva investigadora, la ratio entre el personal docente funcionario y el número de sexenios de investigación reconocidos en el mismo campo de la titulación se sitúa en el 3,4. El profesorado de la ETSIAM está actualmente implicado en más de 150 Proyectos de Investigación nacionales e internacionales.

En definitiva, la amplia experiencia docente del profesorado disponible en el ámbito de la Enología e Ingeniería Agronómica, así como la investigación realizada en ese mismo campo, prueban suficientemente la adecuación del

personal docente disponible al ámbito de conocimiento vinculado.

Por otro lado, dado que más del 50% de los créditos del título de Grado de Enología son comunes con el Grado de Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural (Itinerario Ingeniería Alimentaria), se considera que el número de profesores disponible es suficiente para la impartición del Grado de Enología.

6.1.4.- 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. 57.1). Con esta intencionalidad de mejora de la capacidad docente, la formación permanente es considerada tanto un derecho (Estatutos, art. 36.e) como un deber del profesorado (Estatutos, art. 39.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, cumple 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:

- Reglamento de Régimen Académico de la Universidad de Córdoba
- Baremo aprobado por Consejo de Gobierno y consensuado con Decanos/Directores de Centro, Directores de Departamento y representantes legales del profesorado.
- 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.
- Actuación rigurosa y eficaz de la Comisión de Contratación en lo que se refiere a la aplicación del baremo.
- Ágil y flexible sistema de atención a las reclamaciones que pudieran producirse.

6.1.5.- 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, señala la "Igualdad en el trabajo y conciliación", y recoge en su Acción 6.1. *Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional*, las siguientes actuaciones:

- Actividad 6.1.1. Analizar y garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta.
- Actividad 6.1.2. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad.
- Actividad 6.1.3. Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes.
- Actividad 6.1.5. Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Actividad 6.1.6. Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo -hombre o mujer- que esté infrarrepresentado.

Para hacer efectivo dicho compromiso, se han 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:

- a) 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.
- b) Rechazo y eliminación (si procediere) en las convocatorias de plazas de profesorado, de cualquier condicionamiento que suponga una discriminación por razones físicas.
- e) 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.
- d) Facilitar la compatibilidad entre el ejercicio de la docencia e investigación y las obligaciones familiares.
- e) **Presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las comisiones de selección.**

Debemos mencionar también el apoyo y asesoramiento a los servicios y a la comunidad universitaria que presta la **Unidad de Igualdad de la UCO** (<http://www.uco.es/igualdad/>).

Esta Unidad se crea en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Abordar la igualdad en el contexto universitario resulta necesario para visibilizar la presencia de mujeres y hombres respecto a diferentes ámbitos como la docencia, el acceso al conocimiento, la investigación, los órganos de responsabilidad, la corresponsabilidad o la gestión del tiempo.

Son tareas básicas de la Unidad de Igualdad velar por el cumplimiento de la normativa en materia de género, elaborar informes diagnósticos que muestren la presencia y el pensamiento de hombres y mujeres en la UCO, y proponer, a los órganos que correspondan, la aprobación de Planes de Igualdad que incluyan acciones positivas para mejorar los posibles desequilibrios que se detecten en el diagnóstico.

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:

1. 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.
2. Asesorar en las materias que son objeto de su ámbito específico de conocimiento.
3. Proponer cursos y titulaciones propias en la Universidad de Córdoba, de conformidad con el reglamento de estudios propios.
4. 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.
5. Fomentar la colaboración y la realización de convenios con otras instituciones y organismos públicos y privados.
6. Crear y desarrollar un fondo bibliográfico y documental propio y una colección especializada dentro del Servicio de Publicaciones de la UCO.
7. Organizar cursos, seminarios, encuentros y demás actividades de formación.
8. Fomentar la reflexión sobre los contenidos de las diversas disciplinas académicas desde una perspectiva de género y su consiguiente modificación curricular.
9. Promover la formación no-sexista del profesorado y de otros colectivos profesionales, corrigiendo actitudes discriminatorias en el ejercicio docente, investigador y profesional.
10. 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.

En materia de discapacidad el **Reglamento para facilitar la incorporación e integración de personal con discapacidad a la Universidad de Córdoba** (aprobado en Consejo de Gobierno Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2017 <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2017/00290>) permite paliar el desequilibrio en los puestos de trabajo entre personal laboral o funcionario de PDI y PAS de personas con discapacidad, además de garantizar y favorecer su desarrollo en igualdad de condiciones. Las medidas de acción positiva dirigidas a las personas con discapacidad igual o superior al 33% son de diferente naturaleza: (i) Económicas para el desarrollo de las tareas y funciones del personal trabajador; (ii). De soporte y apoyo a las tareas a desarrollar por el trabajador; (iii). Protección de las personas trabajadoras; (iv). Adaptación del puesto de trabajo.

Por otra parte, los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar quedan también respaldados en el **Reglamento para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica** (acuerdo Consejo de Gobierno de 05/02/2015) y en el **I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba** (aprobado en Consejo de Gobierno del 28 de abril de 2017).

Finalmente, destacar la labor del **Servicio de Atención a la Diversidad** (<http://www.uco.es/servicios/sad/index.html>), que se trata con más detalle en el punto 4.3 de esta memoria.

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

6.2.1.- OTROS RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES

La ETSIAM cuenta con personal de apoyo a la docencia y de administración, así como otros servicios generales adecuados a las necesidades generales y de gestión, que se reflejan en la siguiente Tabla:

OCUPACIÓN	LICENCIATURA EN ENOLOGÍA						
	Nº EFECTIVOS	Nº AÑOS EXPERIENCIA EN EL PUESTO			DEDICACIÓN AL PLAN		
		MENOS DE 5 AÑOS	ENTRE 5 y 10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
					MAYOR DEL 50%	MENOR DEL 50%	
Jefe de Secretaría	1			1			
Administrativos	2	0		2	2		
Auxiliares Administrativos	4	4	0				
Técnico Especialista de Laboratorio	9			9			
Técnico Auxiliar de Laboratorio	10	3	4	3	0	13	6
Becario de Investigación	28	28	0	0	2	17	9
Otra	34	17	9	8	9	20	5
TOTAL	88	52	14	23	13	50	20

El personal incluido en la tabla anterior participa en la gestión de todas las titulaciones que se imparten en el Centro, no existiendo personal específico para una titulación concreta.

El personal de apoyo disponible en los Departamentos que imparten docencia en este título, permite la correcta realización de la labor tanto docente como investigadora del profesorado implicado. Los Técnicos de Laboratorio, con amplia experiencia profesional tal y como se recoge en la Tabla anterior, avalada igualmente por su implicación en la Licenciatura de Enología desde el curso 1999/2000, desarrollan una labor fundamental en el apoyo a las actividades docentes prácticas de numerosas materias que se imparten en este título. Estos Técnicos están vinculados fundamentalmente a las áreas de conocimiento de Bioquímica y Biología molecular, Edafología y Química agrícola, Genética, Ingeniería agroforestal, Ingeniería química, Microbiología, Producción vegetal, química analítica, química orgánica, y Tecnología de los alimentos. Los Técnicos de Administración facilitan el desarrollo de las cuestiones administrativas asociadas a la docencia y a la investigación. Los becarios de investigación y los contratados con cargo a proyectos, desarrollan su labor en los diferentes proyectos de investigación en los que están inmersos los Departamentos, cuyos resultados enriquecen a su vez la calidad de la docencia que se imparte. Por último, los ayudantes participan activamente en la docencia práctica de las asignaturas en las que están implicados.

6.2.2.- ADECUACIÓN DEL PERSONAL AL PLAN DE ESTUDIOS

El personal de administración y servicios relacionado en el apartado anterior es el que desarrolla las tareas de gestión, administración y servicios en la actual Licenciatura en Enología, por lo que no resulta aventurado suponer que se adecua a las necesidades de la nueva Titulación de Grado en Enología, máxime teniendo en cuenta que las labores de apoyo y administrativas son idénticas.

6.2.3.- 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. 49 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. 51.1 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 la web de la Unidad de Formación (<http://www.uco.es/estudios/sep/fpas/>) puede consultarse la información detallada.