

6.- PERSONAL ACADÉMICO

El profesorado actualmente vinculado al título, con los datos correspondientes a su categoría profesional, su tipo de vinculación a la Universidad, su experiencia docente e investigadora y/o profesional es el que se incluye en el siguiente cuadro, diferenciado por ámbitos de conocimiento:

Ámbito de conocimiento	Categoría Académica	Doctor (S/N)	Experiencia docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al Título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación al título (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
Derecho Civil	Profesor Titular Escuelas Universitarias	S	20	0	TP	5,00	4,36	<ul style="list-style-type: none"> Grado en Derecho Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas
Derecho Constitucional	Profesor Sustituto Interino	N	1	0	TP	1,33	4,49	<ul style="list-style-type: none"> Grado en Derecho Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Catedrático De Universidad	S	16	5	TP	1,33	3,83	<ul style="list-style-type: none"> Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
	Profesor Titular Universidad	S	13	1	TP	1,33	4,33	
	Profesor Asociado	N	3	0	TP	1,33	2,50	
Derecho Financiero y Tributario	Profesor Contratado Doctor	S	13	1	TP	0,50	6,11	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Derecho Máster Universitario en Abogacía Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas
	Profesor Asociado	N	14	0	TP	0,50	3	
	Profesor Asociado	N	1	0	TP	0,66	3,50	
	Profesor Asociado	N	1	0	TP	1,33	0,66	
	Profesor Sustituto Interino	N	1	0	TP	0,83	1,16	
Derecho Mercantil	Profesor Titular Universidad	S	14	3	TP	1,26	6,71	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Derecho Máster Universitario en Abogacía Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas Máster Universitario en Comercio Exterior e Internacionalización de Empresas Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Grado de Turismo Grado de Cine y Cultura
	Profesor Asociado	N	3	0	TP	1,00	2,50	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	1,26	3,52	
	Profesor Sustituto Interino	N	3	0	TP	0,76	4,44	
	Profesor Sustituto Interino	N	4	0	TP	0,76	3,50	
Economía Aplicada	Profesor Titular Universidad	S	15	0	TP	5,00	5	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Derecho

Ámbito de conocimiento	Categoría Académica	Doctor (S/N)	Experiencia docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al Título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación al título (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
	Profesor Contratado Doctor	S	13	0	TP	5,46	3,09	<ul style="list-style-type: none"> Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas Máster Universitario en Comercio Exterior e Internacionalización de Empresas Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Pr Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Transversales Másteres Universitarios Grado de Turismo Grado en Química
	Profesor Contratado Doctor	S	13	0	TP	2,50	3,32	
	Profesor Contratado Doctor	S	14	0	TP	2,66	3,50	
	Profesor Ayudante Doctor	S	12	0	TP	2,50	3,26	
	Profesor Asociado.	N	10	0	TP	1,16	2,50	
	Profesor Asociado	S	13	0	TP	2,50	1,52	
	Profesor Asociado	S	10	0	TP	1,50	2,50	
	Profesor Asociado	N	13	0	TP	2,66	2,50	
	Profesor Sustituto Interino	N	7	0	TP	1,33	1,09	
	Profesor Sustituto Interino	S	3	0	TP	2,50	4,09	
	Profesor Sustituto Interino	N	2	0	TP	6,83	1,16	
	Profesor Sustituto Interino	N	14	0	TP	3,33	2,00	
Economía Financiera y Contabilidad	Catedrático de Universidad	S	7	3	TP	2,00	1,12	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas Grado de Gestión Cultural Grado de Turismo Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas Máster Universitario en Estrategias para el Desarrollo Rural y Territorial
	Profesor Contratado Doctor	S	13	0	TP	2,50	2,18	
	Profesor Ayudante Doctor	S	8	0	TP	1,50	5,00	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	2,50	3,50	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	1,66	2,16	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	2,83	2,00	
	Profesor Asociado	N	9	0	TP	3,50	2,36	
	Profesor Asociado	N	12	0	TP	2,33	3,66	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	3,83	2,33	
	Profesor Asociado	N	9	0	TP	2,66	0,92	
	Profesor Asociado	N	13	0	TP	5,00	1,33	
	Profesor Sustituto Interino	N	8	0	TP	2,50	2,50	
	Profesor Sustituto Interino	N	1	0	TP	2,50	5,83	
	Profesor Sustituto Interino	N	8	0	TP	3,33	2,26	
	Profesor Sustituto Interino	N	8	0	TP	1,33	1,66	
Profesor Sustituto Interino	S	3	0	TP	2,50	4,33		

Ámbito de conocimiento	Categoría Académica	Doctor (S/N)	Experiencia docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al Título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación al título (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
Economía, Sociología y Política Agrarias	Profesor Ayudante Doctor	S	2	0	TP	3,96	4,56	<ul style="list-style-type: none"> Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos Grado en Ingeniería Agroalimentario y del Medio Rural Máster en Ingeniería Agronómica Máster en Ingeniería de Montes
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	4,80	0,66	
	Profesor Asociado	S	10	0	TP	5,00	0,26	
Estadística e Investigación Operativa	Catedrático de Universidad	S	16	3	TP	5,73	0,26	<ul style="list-style-type: none"> Máster en Comercio Exterior e Internacionalización de Empresas Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Grado de Turismo Grado de Enfermería Grado de Biología Grado de Ingeniería Electrónica Industrial Grado de Química
	Profesor Contratado Doctor	S	15	0	TC	10,16		
	Profesor Contratado Doctor	S	13	1	TP	1,33	7,46	
	Profesor Asociado	N	11	0	TP	2,50	3,33	
	Profesor Sustituto Interino	S	11	0	TP	5,00	4,33	
	Profesor Sustituto Interino	S	3	0	TP	1,33	6,19	
Filología Inglesa	Profesor Titular Universidad	S	19	0	TP	2,66	8	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Estudios Ingleses Grado de Turismo
Filosofía Moral	Profesor Contratado Doctor	S	10	2	TP	2,00	5,63	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Estudios Ingleses Grado de Gestión Cultural

Ámbito de conocimiento	Categoría Académica	Doctor (S/N)	Experiencia docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al Título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación al título (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
								<ul style="list-style-type: none"> Máster Universitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos Transversales Másteres Universitarios
Matemática Aplicada	Catedrático de Universidad	S	14	3	TP	5,00	4,33	<ul style="list-style-type: none"> Grado de Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural Grado de Ingeniería Forestal Grado en Física Grado en Ingeniería Informática
	Profesor Titular Universidad	S	14	1	TP	5,00	4,33	
	Catedrático de Escuelas Universitarias	S	16	0	TP	5,00	4,33	
	Profesor Sustituto Interino	N	1	0	TC	2,50		
Organización de Empresas	Profesor Titular Universidad	S	18	0	TP	1,33	6,46	<ul style="list-style-type: none"> Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas (MBA) Máster Universitario en Comercio Exterior e Internacionalización de Empresas Itinerario conjunto Grado de Derecho + Administración y Dirección de Empresas Máster Universitario en Ingeniería Industrial Grado de Gestión Cultural Grado de Turismo Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Grado de Ingeniería Mecánica Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas Grado de Ingeniería Informática
	Profesor Titular Universidad	S	9	1	TP	1,00	1,65	
	Profesor Contratado Doctor	S	11	0	TP	1,16	4,76	
	Profesor Ayudante Doctor	S	12	0	TP	2,50	4,85	
	Profesor Ayudante Doctor	S	8	0	TP	2,50	2,82	
	Profesor Ayudante Doctor	S	7	0	TP	2,46	3,28	
	Profesor Asociado	N	8	0	TP	2,50	1,50	
	Profesor Asociado	N	9	0	TC	5,00		
	Profesor Asociado	N	9	0	TC	5,00		
	Profesor Asociado	S	9	0	TP	2,50	1,03	
	Profesor Asociado	S	9	0	TP	5,00	1,03	
	Profesor Asociado	N	10	0	TP	2,50	2,50	
	Profesor Asociado	N	13	0	TP	2,50	2,33	
	Profesor Asociado	N	8	0	TP	2,00	1,03	
	Profesor Asociado	S	10	0	TP	2,00	1,96	
	Prof. Enseñanza Secundaria	S	12	0	TP	2,50	5,05	
	Profesor Sustituto Interino	S	1	0	TP	2,50	6,53	
	Profesor Sustituto Interino	N	5	0	TP	1,33	1,26	
	Profesor Sustituto Interino	N	2	0	TP	2,50	5,73	
Profesor Sustituto Interino	N	3	0	TP	2,50	0,50		

Entendemos que con el profesorado señalado es suficiente para llevar a cabo el plan de estudios propuesto, si bien en determinadas áreas de conocimiento se hace necesaria la consolidación de profesorado temporal.

En este sentido, y para el curso 2018/19, el Consejo de Gobierno de la UCO ha aprobado la dotación de seis plazas de Profesor Ayudante Doctor en áreas con gran peso en la titulación, según la siguiente distribución: dos en *Economía Aplicada*; una en *Economía Financiera y Contabilidad*; una en *Estadística e Investigación Operativa* y dos en *Organización de Empresas*. Este profesorado podrá transformarse en estable si antes de la finalización de sus contratos obtienen acreditación para Profesor Contratado Doctor o Profesor Titular de Universidad, de acuerdo con lo establecido en el I Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, los acuerdos de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo, y de la Mesa General de las Universidades Públicas Andaluzas.

ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS

1. Justificación de los recursos humanos disponibles.

La amplia experiencia docente del profesorado disponible en el ámbito de la Administración y Dirección de Empresas, que ha venido impartiendo la titulación equivalente que este grado sustituye, o en las materias instrumentales (matemáticas, estadística, etc.), así como los trabajos de investigación realizados en ese mismo campo, prueban suficientemente su adecuación al ámbito de conocimiento vinculado al Título de Graduado/a en Administración y Dirección de Empresas. En cualquier caso, destacaremos algunos elementos relevantes adicionales:

-Desde el punto de vista académico, dentro del marco establecido en la última reforma de la enseñanza universitaria, la Facultad tiene experiencia en la impartición de Másteres Oficiales en créditos ECTS y de acuerdo con la metodología que deriva del EEES. En el ámbito jurídico, el Máster Oficial en Derecho Autonómico y Local; y en el ámbito empresarial, el Máster Oficial en Comercio Exterior e Internacionalización de Empresas. Ésta es, sin duda, una experiencia útil, que ha permitido al profesorado que imparte docencia en estos másteres ensayar y poner a prueba algunas de las actividades de aprendizaje y métodos que se desarrollarán después en el presente título de Grado.

-Igualmente, desde el curso académico 2004/2005 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.

-En la faceta investigadora, la mayor parte del profesorado que imparten docencia en la Facultad dirigen o participan en proyectos de investigación vigentes, financiados, bien el Ministerio de Educación y Ciencia –dentro del Plan Nacional de I+D), bien por la Junta de Andalucía, bien por la Unión Europea, o bien por la propia Universidad de Córdoba (las referencias a los grupos de investigación y a los proyectos, así como sus referencias, pueden consultarse en las páginas web de los departamentos).

2. 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. 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. Con esta intencionalidad de mejora de la capacidad docente, la formación permanente es considerada tanto un derecho como un deber del profesorado.

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 profesorado 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:

- 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.

3. 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.
- c) 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

OTROS RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES

En la actualidad se dispone del siguiente personal de Administración y Servicios, que ofrece un apoyo imprescindible para el desarrollo del título:

ÁREA	ESCALA (personal funcionario) /CATEGORÍA (personal laboral)
<p><u>SECRETARÍA</u></p> <p>1 Administrador/a de Centro 3 Administrativos 1 Auxiliar Administrativo</p>	<p>Escala de Gestión Universitaria Escala Administrativa Escala Auxiliar Administrativa</p>
<p><u>SECRETARÍA DECANATO</u></p> <p>1 Secretario Decano</p>	<p>Escala de Gestión Universitaria</p>
<p><u>BIBLIOTECA</u></p> <p>1 Responsable 2 Gestores 2 Titulados 4 Técnicos</p>	<p>Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos Titulados Grado Medio Técnicos Especialistas Bibliotecas, Archivos y Museos</p>
<p><u>INFORMÁTICA</u></p> <p>2 Programadores/Operadores</p>	<p>Escala de Operadores de Informática</p>
<p><u>CONSERJERÍA</u></p> <p>1 Encargado Equipo 5 Técnicos</p>	<p>Encargado de Equipo de Conserjería Técnicos Especialistas</p>
<p><u>UNIDAD DE APOYO A CENTRO</u></p> <p>1 Técnico STOEM 1 Técnico Laboratorio</p>	<p>Técnico Especialista Servicio Técnico Obras, Equipamiento y Mantenimiento Técnico Especialista de Laboratorio</p>

Además en la Facultad tienen su sede cinco departamentos, estando dotadas cada uno con un administrativo.

Entendemos que estos recursos humanos son inicialmente suficientes para la implantación del título propuesto, sin perjuicio de que en ciertos momentos del año se produzcan necesidades coyunturales (por ej., matriculaciones) que deben solventarse y que ciertos servicios, como el de informática, también puedan requerir un apoyo adicional.

A estos recursos humanos deben añadirse los becarios y becarias que desempeñan funciones de apoyo, así como los tutores externos que nombran las empresas donde los estudiantes realizan prácticas externas.

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 que el personal de administración y servicios tiene el derecho a recibir la formación adecuada y necesaria para el ejercicio de sus funciones, y 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.