

6.- PERSONAL ACADÉMICO

6.1.- PERSONAL ACADÉMICO DISPONIBLE

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 Profesional	Doctor (S/N)	Experiencia Docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
Análisis Geográfico Regional	Catedrático de Universidad	S	13	4	TP	2,00	2,26	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de Historia • Máster Universitario en Gestión del Patrimonio desde el Municipio • Grado en Gestión Cultural • Grado en Educación Infantil • Grado en Filología Hispánica
	Catedrático de Universidad	S	14	3	TP	2,00	3,03	
	Profesor Titular Universidad	S	15	1	TP	2,50	7,50	
Antropología Social	Profesor Sustituto Interino	N	7	0	TP	2,00	3,76	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Máster Universitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos
Arqueología	Catedrático de Universidad	S	16	4	TC	2,00		<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Máster Universitario en Gestión del Patrimonio desde el Municipio • Grado en Turismo
	Profesor Titular Universidad	S	13	2	TP	2,30	1,79	
	Profesor Titular Universidad	S	15	1	TP	2,00	2,00	
	Contratado Proyecto de Investigación	S	2	0	TP	1,26	1,03	
	Contratado Proyecto de Investigación	S	2	0	TP	1,53	0,33	
Filosofía	Profesor Asociado	S	1	0	TP	2,00	3,66	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Educación Primaria • Grado en Filología Hispánica
	Profesor Sustituto Interino	S	3	0	TP	5,00	1,03	
Historia de América	Profesor Ayudante Doctor	S	0	0	TP	0,83	6,52	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Estudios Ingleses • Grado en Historia • Grado en Gestión Cultural
Historia Antigua	Profesor Titular Universidad	S	19	1	TP	0,83	5,42	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Grado en Gestión Cultural • Máster Universitario en Español: Lengua, Literatura, Historia o Enseñanza

Ámbito de Conocimiento	Categoría Profesional	Doctor (S/N)	Experiencia Docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
Historia del Arte	Catedrático de Universidad	S	13	3	TP	2,50	1,26	<ul style="list-style-type: none"> • Máster Universitario en Cinematografía • Máster Universitario en Investigación y Análisis del Flamenco por la Universidad de Cádiz; la Universidad de Córdoba; la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva y la Universidad Pablo de Olavide. • Máster Universitario en Gestión del Patrimonio desde el Municipio • Grado en Filología Hispánica • Máster Universitario en Representación y Diseño en Ingeniería y Arquitectura • Grado en Historia • Grado en Turismo • Grado en Gestión Cultural
	Catedrático de Universidad	S	15	5	TC	2,50		
	Profesor Titular Universidad	S	16	1	TC	7,16		
	Profesor Titular Universidad	S	20	1	TP	5,33	1,06	
	Profesor Titular Universidad	S	15	2	TC	4,33		
	Profesor Titular Universidad	S	10	1	TP	3,66	0,80	
	Profesor Titular Universidad	S	11	2	TP	4,50	0,39	
	Profesor Titular Universidad	S	12	3	TP	5,16	2,53	
	Profesor Contratado Doctor	S	6	0	TP	5,26	3,50	
	Profesor Contratado Doctor	S	9	0	TC	8,33		
	Profesor Contratado Doctor Interino	S	13	0	TP	5,60	0,13	
	Profesor Asociado	S	20	0	TP	1,16	2,50	
	Profesor Asociado	S	9	0	TP	1,26	3,66	
	Profesor Sustituto Interino	N	6	0	TP	2,50	5,00	
	Profesor Sustituto Interino	S	7	0	TP	6,50	0,26	
Profesor Sustituto Interino	S	9	0	TP	5,00	1,50		
Historia Contemporánea	Profesor Contratado Doctor	S	7	1	TP	0,83	8,12	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Educación Primaria • Grado en Historia • Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos • Grado en Gestión Cultural • Máster Universitario en Español: Lengua, Literatura, Historia o Enseñanza
Historia Medieval	Profesor Titular Universidad	S	14	4	TP	0,83	3,92	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Máster Universitario en Español: Lengua, Literatura, Historia o Enseñanza

Ámbito de Conocimiento	Categoría Profesional	Doctor (S/N)	Experiencia Docente (años)	Experiencia Investigadora (sexenios)	Dedicación al título		Dedicación a otros Títulos	
					Dedicación (TC ó TP)	Tiempo (horas/semana)	Tiempo (horas/semana)	Nombre de los Títulos
Historia Moderna	Profesor Contratado Doctor	S	7	0	TP	0,83	3,16	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Grado en Gestión Cultural
Literatura Española	Profesor Titular Universidad	S	10	2	TP	1,66	3,26	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Filología Hispánica • Máster Universitario en Español: Lengua, Literatura, Historia o Enseñanza • Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas
Música	Profesor Sustituto Interino	S	2	0	TP	2,50	6,34	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Educación Infantil • Grado en Educación Primaria • Grado en Gestión Cultural • Grado en Educación Social • Máster Universitario en Investigación y Análisis del Flamenco por la Universidad de Cádiz; la Universidad de Córdoba; la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva y la Universidad Pablo de Olavide • Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas
	Profesor Sustituto Interino	S	14	0	TP	3,26	2,22	
	Profesor de Enseñanza Secundaria	N	14	0	TP	2,50	6,39	
Prehistoria	Profesor Ayudante Doctor	S	5	0	TP	0,83	7,33	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Historia • Grado en Cine y Cultura

ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS

1. *Justificación de los recursos humanos disponibles.*

El profesorado del Departamento de Historia del Arte, Arqueología y Música imparte sus enseñanzas en la Licenciatura de Historia del Arte desde el año 1995. Como puede deducirse de las cifras del cuadro anterior, cuenta, por tanto, con suficiente experiencia investigadora, experiencia docente y preparación didáctica para afrontar el nuevo Grado. La gran mayoría ha participado en cursos de formación para adaptarse al EEES y a la planificación de las enseñanzas por competencias medidas en créditos ECTS.

Desde 2005 el profesorado viene participando, por propia iniciativa del Departamento, en experiencias-piloto no oficiales, pero reconocidas por nuestra Facultad, elaborando guías docentes, incorporando el trabajo con las TICs y aumentando el tiempo de actividades prácticas y de participación del alumnado para adaptarse a los cambios exigidos por el EEES.

Hoy día, todos los Departamentos implicados en la docencia del Grado, y especialmente el Departamento de Historia del Arte, Arqueología y Música por su mayor implicación en el mismo, cuentan con recursos humanos suficientes para afrontar la totalidad de las enseñanzas previstas en el Grado de Historia del Arte. A la experiencia y voluntad de adaptación del personal de plantilla que cuenta ya con cierta madurez, hay que añadir la juventud del profesorado contratado, tanto de contratados doctores como de ayudantes, de manera que los cambios de personal que vayan debiéndose a las jubilaciones próximas quedarán bien cubiertos por la promoción debidamente acreditada del personal no numerario.

Respecto a los recursos humanos disponibles en los otros departamentos a los que se les encomendaría parte de la docencia del nuevo Grado, hay que destacar que todos cuentan con personal numerario con capacidad investigadora y docente acreditada para poder desempeñar con calidad la docencia prevista en el Grado.

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 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:

- 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.

4. Programas de Formación propios de la Facultad de Filosofía y Letras.

La Facultad de Filosofía y Letras ha puesto en marcha durante el presente curso académico 2008-2009, y gracias a las ayudas concedidas con cargo a los Proyectos Piloto de Implantación del ECTS a las diversas Titulaciones de la Facultad, un Programa de Incentivos aprobado por Junta de Facultad del 24 de abril de 2009, a fin de promover la realización de actividades en los siguientes campos:

1. FORMACIÓN DEL PROFESORADO Y PAS. Ayudas destinadas a la formación del profesorado de modo genérico, mediante la organización de cursos o talleres dirigidos a la formación en todos aquellos aspectos que tengan relación con el proceso de implantación de los nuevos títulos.

2. PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE. Acciones de innovación docente dirigidas a subvencionar la formación de equipos docentes para la programación de materias en el Grado y coordinación de profesores del mismo curso.

3. FOMENTO DE LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO Y PAS. Subvenciones destinadas a cubrir parte de los gastos generados por la participación en jornadas y congresos de innovación docente y por la realización de estancias en otras Universidades, nacionales o internacionales, con el fin de recabar experiencias e información relacionada con el proceso de adaptación al Espacio Europeo.

En el marco de este Programa ya se han llevado a cabo acciones como la desarrollada durante los días 4 y 5 de junio de 2009 sobre *La Enseñanza Universitaria ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior*, organizadas por el departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de América y coordinadas por la profesora Soledad Gómez Navarro, donde se abordaron temas de coordinación docente, trabajo en equipos, proyectos de innovación, etc.

Del mismo modo, a través de los incentivos concedidos a la Facultad de Filosofía y Letras en el marco de la Orden CIN/2941/08 (art. 5) para el presente curso académico, está previsto desarrollar acciones relacionadas con las consultas externas para la elaboración del Plan de Estudios (Gastos de constitución y reunión de Comisiones externas de Planes de Estudio, en el marco de las Comisiones de Garantía de Calidad del Título, Jornadas sobre el Funcionamiento de los sistemas de calidad de los Títulos con expertos procedentes de Facultades de Letras de otras Universidades hispanas), con el de prácticas externas y su evaluación (Consultas externas con empleadores del campo de Archivos, Bibliotecas y Museos, Diseño Cultural, etc., con vistas a la elaboración de un reglamento de prácticas externas que se especifique personas implicadas, convenios, organización temporal, etc.) y con el diseño de trabajo de fin de grado y su evaluación (organización de jornadas con profesores de la UCO con experiencia en la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos de Fin de Grado, para elaboración de un reglamento propio de la Facultad de Letras).

En esta línea se han celebrado en la Facultad, durante los días 2-3 de julio de 2009, unas Jornadas de Estudio que, con el título de *Los Títulos de Grado y el Espacio Europeo de Educación Superior en la Rama de Arte y Humanidades: Diseño e Implantación*, han reunido a diversos especialistas en la materia y han servido para debatir y aclarar diversos aspectos relacionados con el proceso de puesta en marcha de los nuevos Grados.

6.2.- OTROS RECURSOS HUMANOS

En la actualidad, la Facultad de Filosofía y Letras cuenta con el siguiente Personal de Administración y Servicios:

ÁREA	ESCALA (personal funcionario) / CATEGORÍA (personal laboral)
<u>SECRETARÍA DECANATO</u>	
1 Secretario de Decano	Escala Administrativa
<u>SECRETARÍA</u>	
1 Administrador de Centro	Escala Administrativa
1 Gestor Administrativo	Escala Administrativa
1 Administrativo	Escala Auxiliar Administrativa
6 Auxiliares Administrativos	Escala Auxiliar Administrativa
<u>BIBLIOTECA</u>	
1 Responsable	Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos
2 Gestores	Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos
2 Puestos Base/Apoyo	Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos
4 Técnicos	Técnicos Especialistas Bibliotecas, Archivos y Museos
1 Técnico	Técnico Auxiliar Bibliotecas, Archivos y Museos
1 Titulado	Titulado de Grado Medio
<u>INFORMÁTICA</u>	
1 Responsable	Escala de Operadores de Informática
<u>CONSERJERÍA</u>	
1 Coordinador de Servicios	Coordinador de Servicios de Conserjería
1 Encargado de Equipo	Encargado de Equipo de Conserjería
4 Técnicos	Técnicos Especialistas
<u>UNIDAD DE APOYO A CENTRO</u>	
1 Técnico STOEM	Técnico Auxiliar Servicio Técnico Obras, Equipamiento y Mantenimiento
1 Técnico Laboratorio	Técnico Especialista de Laboratorio

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

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 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.