

6.1.- PROFESORADO

Descripción de la plantilla de profesorado del título

En la impartición de la docencia en el Grado en Enfermería participan seis Departamentos de la Universidad de Córdoba:

- Departamento de Enfermería, Farmacología y Fisioterapia
- Departamento de Ciencias Morfológicas y Sociosanitarias
- Departamento de Biología Celular, Fisiología e Inmunología
- Departamento de Bioquímica y Biología Molecular
- Departamento de Psicología
- Departamento de Filologías Inglesa y Alemana

Un total de 69 docentes constituyen el corpus académico del Grado de Enfermería, de los cuales 29 (42%) son profesores asociados CIS (Convenio con Instituciones Sanitarias) responsables de la docencia de las prácticas académicas externas tuteladas. Por otra parte, del total de docentes, 36 profesores ostentan el grado de doctor (52,2%).

La distribución del profesorado por categorías (CU: Catedrático/a de Universidad, TU: Titular de Universidad, PCD: Profesor/a Contratado/a Doctor, PAD: Profesor/a Ayudante Doctor, PA-CIS: Profesor/a Asociado/a CIS, PSI: Profesor/a Sustituto/a Interino/a, PPL: Profesor Programa Plurilingüismo), es la siguiente: CU 5 (7,2%), TU 11 (15,9%), PCD 4 (5,8%), PAD 3 (4,3%), PSI 9 (13,04%), PPL 1 (1,4%), PA-CIS 29 (42%), PA-No CIS 2 (2,9%), FPU 1 (1,4%), BECA POSTDOCTORAL 1 (1,4%).

La web del Grado en Enfermería recoge toda la información sobre el profesorado del título disponible en <http://www.uco.es/organiza/centros/medicinayenfermeria/es/profesorado-enf>

Estructura de profesorado

Resumen del profesorado asignado al título (incluir al menos la siguiente información)

Categoría	Número	Doctores/as	Acreditados/as
Catedrático/a	5	5	5
Titular	11	11	11
Contratado Doctor	4	4	4
Ayudante Doctor	3	3	3
Sustituto Interino	12	9	9
Asociado No CIS (Concierto Instituciones Sanitarias)	2	1	0
Asociado CIS (Concierto Instituciones Sanitarias)	29	2	2
PPL	1	0	0
FPU	1	0	0
BECA POSTDOCTORAL	1	1	0
Total	69	36	34

Detalle del profesorado asignado al título por ámbitos de conocimiento.

Área o ámbito de conocimiento: ENFERMERÍA	
Número de profesores/as	51
Número de doctores/as	29
Categorías	CU, TU, PCD, PAD, PSI, PA-CIS, PA No CIS, PPL
Profesorado acreditado	18
Materias / asignaturas	Prácticum; Epidemiología, Bioestadística y TICs aplicados a Problemas de Salud; Historia de la Enfermería; Ética Profesional; Bases Teóricas y Metodológicas de la Enfermería; Transculturalidad, Salud y Género, Cuidados Nutricionales en Enfermería; Cuidados Básicos de Enfermería; Salud Pública, Administración y Legislación: Gestión en Enfermería; Enfermería Obstétrico-Ginecológica; Enfermería del Adulto I; Enfermería del Adulto II; Enfermería Pediátrica; Enfermería de Salud Mental; Enfermería Geriátrica; Enfermería Familiar y Comunitaria; Enfermería del Trabajo; Enfermería Clínica Avanzada. Cuidados Críticos y Paliativos; Investigación de Enfermería sobre Cuidados y Calidad de Vida; Habilidades Sociales y Relaciones Humanas; Investigación Cualitativa; Enfermería de Práctica Avanzada
ECTS impartidos (previstos)	190,5
ECTS disponibles (potenciales)	208,5
Área o ámbito de conocimiento: FARMACOLOGÍA	
Número de profesores/as	4
Número de doctores/as	4
Categorías	CU, TU, PSI
Profesorado acreditado	4
Materias / asignaturas	Farmacología
ECTS impartidos (previstos)	6
ECTS disponibles (potenciales)	6
Área o ámbito de conocimiento: ANATOMÍA Y EMBRIOLOGÍA HUMANA	
Número de profesores/as	3
Número de doctores/as	3
Categorías	CU, TU, PAD
Profesorado acreditado	3
Materias / asignaturas	Anatomía
ECTS impartidos (previstos)	9

ECTS disponibles (potenciales)	9
Área o ámbito de conocimiento: FISIOLÓGÍA	
Número de profesores/as	6
Número de doctores/as	6
Categorías	CU, TU
Profesorado acreditado	6
Materias / asignaturas	Fisiología
ECTS impartidos (previstos)	6
ECTS disponibles (potenciales)	6
Área o ámbito de conocimiento: BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	
Número de profesores/as	2
Número de doctores/as	2
Categorías	TU
Profesorado acreditado	2
Materias / asignaturas	Bioquímica
ECTS impartidos (previstos)	6
ECTS disponibles (potenciales)	6
Área o ámbito de conocimiento: PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	
Número de profesores/as	1
Número de doctores/as	1
Categorías	TU
Profesorado acreditado	1
Materias / asignaturas	Ciencias Psicosociales
ECTS impartidos (previstos)	4.5
ECTS disponibles (potenciales)	4.5
Área o ámbito de conocimiento: FILOLOGÍA INGLESA	
Número de profesores/as	1
Número de doctores/as	1
Categorías	TU
Profesorado acreditado	1

Materias / asignaturas	Inglés en Ciencias de la Salud: nivel intermedio, Inglés en Ciencias de la Salud: nivel avanzado
ECTS impartidos (previstos)	6
ECTS disponibles (potenciales)	6

Méritos docentes del profesorado no acreditado

Los profesores del Grado en Enfermería que no han alcanzado la acreditación a la categoría de Profesor Ayudante Doctor llevan a cabo responsabilidades docentes de acuerdo con su capacidad docente máxima.

Méritos de investigación del profesorado no doctor.

A continuación se detallan algunas de las publicaciones en revistas indexadas en JCR y capítulos de libros de los profesores no doctores del Grado de Enfermería:

García Rodríguez M, Romero Saldaña M, Alcaide Leyva JM, Moreno Rojas R, Molina Recio G. Design and validation of a food frequency questionnaire (FFQ) for the nutritional evaluation of food intake in the Peruvian Amazon. *J Health Popul Nutr.* 2019 Dec 19;38(1):47. doi: 10.1186/s41043-019-0199-8. PMID: 31856919; PMCID: PMC6923861.

Rodríguez MG, Saldaña MR, Leyva JMA, Rojas RM, Molina-Recio G. The FINDRISC questionnaire capacity to predict diabetes mellitus II, arterial hypertension and comorbidity in women from low-and-middle-income countries. *Health Care Women Int.* 2020 Feb;41(2):205-226. doi: 10.1080/07399332.2019.1680678. Epub 2019 Dec 11. PMID: 31825753.

Jiménez-Mérida MR, Romero-Saldaña M, Molina-Luque R, Molina-Recio G, Meneses-Monroy A, De Diego-Cordero R, Vaquero-Abellán M. Women-centred workplace health promotion interventions: a systematic review. *Int Nurs Rev.* 2021 Mar;68(1):90-98. doi: 10.1111/inr.12637. Epub 2020 Nov 3. PMID: 33140478.

García Rodríguez M, Romero Saldaña M, Alcaide Leyva JM, Molina Luque R, Molina Recio G. Hábitos alimentarios y situación nutricional en la amazonía peruana. En: *Aproximaciones a la pluralidad alimentaria iberoamericana*. SEDCA. 2020. 155-200.

Molina Luque R, Alcaide Leyva JM, García Rodríguez M, Romero Saldaña M, Molina Recio G. Riesgo cardiovascular en la amazonía peruana y su relación con el patrón alimentario. En: *Aproximaciones a la pluralidad alimentaria iberoamericana*. SEDCA. 2020. 89-120.

Perfil del profesorado necesario y no disponible y plan de contratación.

El profesorado recogido en este apartado es suficiente para llevar a cabo el plan de estudios propuesto. La Universidad de Córdoba estudia anualmente las necesidades docentes de los Departamentos y, en función de dicho estudio, se dota a las distintas áreas del profesorado necesario para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones docentes.

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.

En este sentido, hace unos años se puso en marcha un **Plan Plurianual de Formación del Profesorado Universitario de la Universidad de Córdoba**, orientado a mejorar las competencias profesionales del profesorado en el contexto de las actuales titulaciones oficiales y ámbitos de investigación, sustituido en 2018 por un Reglamento en el que la formación del profesorado se estructura 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.

2. Subprograma de Formación Docente en TIC y eLearning: integrado por seminarios y talleres aplicados sobre diversas herramientas tecnológicas de uso didáctico: recursos multimedia para la docencia; entornos de aprendizaje virtual y sistemas de gestión del aprendizaje; videoconferencia y otras herramientas de comunicación; diseño de cursos online masivos y abiertos; integración de otras herramientas tecnológicas de última generación con las metodologías activas en la docencia universitaria; formación en herramientas de gestión de la información y herramientas para capacitación del profesorado para la impartición de asignaturas virtuales.

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 los Estudios Oficiales de Grado 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 **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba**, aprobado en

Consejo de Gobierno del 03/12/2018, señala la “Igualdad en el trabajo y conciliación”, y recoge en su Acción 5.1 *Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional*, las siguientes actuaciones:

- Actividad 5.1.1. 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 5.1.2. 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 5.1.3. Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes.
- Actividad 5.1.5. 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 5.1.6. 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 (<http://www.uco.es/catedrasyaulas/catedramujeres/>) 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 de 28 de abril de 2017) 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 de Consejo de Gobierno de 05/02/2015, modificado el 28/04/17) y en el **I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba** (aprobado en Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2017).

Finalmente, destacar la labor del **Servicio de Atención a la Diversidad** (<http://www.uco.es/servicios/sad/>), 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 Buenas Prácticas Docentes** (<https://www.uco.es/organizacion/calidad/innovacioneducativa/es/innovacion-docente>), en los que se establece líneas prioritarias de actuación, en distintas modalidades:

- Modalidad 1. Proyectos de Innovación Docente
- Modalidad 2. Proyectos de Innovación para Formación en Innovación Docente
- Modalidad 3. Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género y la atención a la discapacidad en la docencia universitaria.
- Modalidad 4. Proyectos de Innovación que impulsen la colaboración con centros docentes públicos no universitarios.
- Modalidad 5. Ayudas para desarrollar y consolidar buenas prácticas docentes innovadoras.

6.2.- OTROS RECURSOS HUMANOS

Perfil básico de otros recursos de apoyo a la docencia necesarios

En la actualidad La Facultad de Medicina y Enfermería dispone del siguiente personal de Administración y Servicios, que ofrece un apoyo imprescindible para el desarrollo de los títulos que se imparten en la misma:

ÁREA	ESCALA (personal funcionario) /CATEGORÍA (personal laboral)
<u>SECRETARÍA</u> 1 Administrador/a de Centro 4 Gestores 2 Auxiliares Administrativos	Escala de Gestión Universitaria Escala Administrativa Escala Auxiliar Administrativa
<u>SECRETARÍA DECANATO</u> 1 Secretario/a Decano	Escala Administrativa
<u>BIBLIOTECA</u> 1 Responsable 1 Gestor/a 1 Técnico/a 1 Técnico/a	Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos Técnicos Especialistas de Archivos, Bibliotecas y Museos Técnicos Auxiliares de Bibliotecas, Archivos y Museos
<u>INFORMÁTICA</u> 1 Responsable	Técnico Especialista
<u>CONSERJERÍA</u> 1 Encargado/a Equipo 4 Técnicos/as 6 Técnicos/as	Encargado de Equipo de Conserjería Técnicos Especialistas de Conserjería Técnicos Auxiliares de Conserjería
<u>UNIDAD DE APOYO A CENTRO</u> 2 Técnicos/as STOEM 3 Técnicos/as Laboratorio 1 Técnico/a Laboratorio 1 Titulado/a	Técnico Especialista Servicio Técnico Obras, Equipamiento y Mantenimiento Técnico Especialista de Laboratorio Técnico Auxiliar de Laboratorio Titulado de Grado Medio de Medios Audiovisuales

A nivel de departamentos se cuenta con cuatro administrativos y un auxiliar administrativo, 4 técnicos especialistas y 1 técnico auxiliar de laboratorio y 2 titulados, uno superior y otro de grado medio, de apoyo a la docencia e investigación.

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.

Existe 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.

Los objetivos generales del plan son:

- Incentivar la formación en idiomas.
- Actualización metodológica de cómo recibir y adquirir formación.
- Consensuar herramienta o forma de validación de la formación.
- Impartir formación de competencias específicas según puestos.
- Aplicar técnicas de comunicación (asertividad y otras habilidades sociales).
- Potenciar la formación para el trabajo en equipo.
- Formar para el Liderazgo.
- Actualización de novedades (nueva legislación, manejo de nuevas herramientas...).
- Avanzar en la búsqueda de la calidad, mejorando la gestión e identificación de problemas, estableciendo indicadores y aprendiendo a evaluar los mismos.

Las acciones formativas se encuadran en dos grandes apartados:

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

2.- Formación externa 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 (<https://www.uco.es/gestion/laboral/fpas/>) puede consultarse la información detallada.

Por otra parte, la Universidad de Córdoba convoca anualmente **Becas Erasmus de movilidad** con fines de formación para personal no docente (*STT: Staff Mobility for Training*), dirigidas al Personal de Administración y Servicios para la realización de estancias de formación orientadas a mejorar sus competencias profesionales en lengua inglesa, con el objeto de contribuir a la internacionalización de la Universidad y de los servicios que en ella se ofrecen. En los últimos cursos se han beneficiado de estas becas más de 40 miembros de este colectivo.

Destinadas al personal que realiza actividades de gestión de programas internacionales de intercambio en los Centros, el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales también convoca becas para **Perfeccionamiento en Gestión Administrativa de Programas de Intercambio Internacionales** (*Communicative Skills for Administrators in International Exchange Programmes*).

Las acciones de movilidad del PAS pueden consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.uco.es/internacional/movilidad/es/movper-nodocente>