

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto

El personal académico disponible para la propuesta de Grado en Estudios Ingleses que se propone es el siguiente:

DATOS DE PROFESORADO

CODIGO: 29

TITULACION: LICENCIATURA EN FILOLOGÍA INGLESA

PLAN: 2000

* Número total de profesores disponibles para el Título:									50
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

										Doctores 41
* Porcentaje del total de profesorado que son "Doctores":										82 %

* Categorías Académicas:	
AYUDANTE	6
CATEDRÁTICO DE BACHILLERATO	1
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	1
PROFESOR ASOCIADO	2
PROFESOR ASOCIADO LABORAL	6
PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	3
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	2
TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	5
TITULAR DE UNIVERSIDAD	24

* Número de personal académico a Tiempo Completo y Parcial y nº planes en los que imparten									
Nº planes		1	2	3	4	5	7	8	Total general
TIEMPO COMPLETO	2	19	10	4	3	5		1	44
TIEMPO PARCIAL 4 H						1			1
TIEMPO PARCIAL 6 H			1	2			2		5
Total general	2	20	12	4	4	7		1	50

* **Experiencia investigadora:**

Nº sexenios	
	0 31
	1 13
	2 5

	3	1
Total	50	

Total sexenios: 26

Experiencia docente:

Nº quinquenios		
	0	20
	1	3
	2	12
	3	9
	4	3
	5	1
	6	2
Total	50	

Total quinquenios: 83

Ámbitos o áreas de conocimiento implicadas en la docencia del Grado en Estudios Ingleses:
Filología Inglesa
Filología Latina
Filología Griega
Filología Francesa
Estudios Árabes e Islámicos
Lingüística General
Lengua Española
Teoría de la Literatura
Didáctica de la Lengua y la Literatura
Literatura Española

Experiencia profesional en otros contextos (el número total de años se refleja de manera global):

1) Personal con experiencia laboral en empresa

- Cámara de comercio de Landes (Francia): 1 año
- Instituto Hispánico de La Sorbona (Francia): 1 año
- Academias de Idiomas: 9 años
- British Council de Rabat (Marruecos): 2 años
- British Council de Barcelona (España): 1 año
- British Council de Jaén (España): 1 año
- Cursos Fondo Económico Europeo: 2 años
- Centros de Secundaria Británicos: 2 años
- Auxiliar administrativo y promotora de libros: 6 meses
- Administradora de empresa (Multiservicios Estepona): 1'5 años

2) Experiencia laboral en Institutos de Secundaria, Centros Concertados o privados

- Institutos de Enseñanza Secundaria: 78 años
- Institutos de Enseñanza Secundaria en el extranjero: 14 años

3) Puestos de gestión universitaria

- Vicerrector o equivalente:
 - Director del Gabinete de Relaciones Internacionales: 4 años.
- Director de Secretariado o equivalente:
 - Acceso: 11 años
 - Relaciones Internacionales: 8 años
 - Coordinación: 4 años
 - Cooperación: 3 años
 - Comisionado del Rector para el Centro de Lenguas Modernas: 3 años
- Puestos de Coordinación universitaria:
 - Decano de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación: 8 años
 - Secretaría de Facultad: 5 años
 - Tutor de Titulación: 5 años
 - Dirección de departamento: 23 años
 - Dirección de Sección Departamental: 7 años
 - Secretaría de Departamento: 13 años
 - Coordinador Selectividad: 8 años
 - Coordinación de Centro Universitario de Idiomas de la UNED: 5 años.

4) Participación en procesos de selección

- Tribunales de oposiciones para acceso a cuerpos de profesores funcionarios de Enseñanza Secundaria: 3 convocatorias
- Miembro de tribunales para plazas de Profesor Titular de Universidad: 13 veces
- Miembro de la comisión baremadora del Departamento: 8 bolsas baremadas
- Miembro de la comisión de Habilitación Nacional a Titular de Universidad: 1 vez
- Evaluador Proyectos de la Agencia Española de Cooperación Internacional: 2 veces
- Responsable del Área de Sistemas de Servicios y Gestión de la AGAE: 1 año
- Responsable de la Comisión Técnica de Evaluación, Certificación y Acreditación: 6 meses
- Examinadora oral de los exámenes del University of Cambridge Local Examinations Syndicate: 18 años
- Asesora de la División de Política Lingüística del Consejo de Europa: 4 años

5) Otro tipo de experiencia laboral

- Enseñanza en centros universitarios extranjeros: 3 años
- Traductora en empresa: 3'5 años

Mecanismos para la selección del profesorado

Respecto a la selección del profesorado, cabe señalar que la Universidad de Jaén dispone de mecanismos que aseguran tal selección y que atienden a criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad. Tales criterios se ajustan a la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; que supuso la publicación en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (publicado en el BOE de 17 de diciembre de 2004). Así mismo, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP, donde se reflejan los fundamentos de actuación en relación a “igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional”, “igualdad de trato entre mujeres y hombres” y “la necesaria adopción de medidas positivas para promover el acceso de personas con discapacidad”.

La normativa básica nacional referente a la igualdad entre hombre y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad puede encontrarse en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. También en la LOMLOU 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La normativa de la Universidad de Jaén considera en sus estatutos la legalidad vigente (LOU, artículo 48.2, contratación mediante concursos públicos, conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y artículo 64 sobre garantía de las pruebas, mantenido en la LOMLOU, artículo 48.3 y 64) y respeta la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para personas con discapacidad, para lo que dispone de una Unidad de Atención a la Discapacidad integrada en el Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral para atender a los miembros de la comunidad universitaria (<http://www.ujaen.es/serv/vicest/nuevo/discapacitados/index.html>).

En el año 2006 la Universidad de Jaén recibió el premio en el apartado de Estudios y Proyectos Universitarios de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social por su “Proyecto de Accesibilidad Global en la Universidad”. Se trata de una muestra más de la preocupación por convertir a la UJA en un espacio abierto y libre de todas las barreras para que todas las personas tengan aseguradas las mismas posibilidades de acceso. Disponible en <http://www.ujaen.es/serv/gcalidad/documentos/premio.pdf>

La gestión del personal se llevarán a cabo tal y como quedan contemplado en el Procedimiento de Apoyo PA05, del Manual de Procedimientos del Sistema de Garantía Interna de la Calidad de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

PA05.- Procedimiento de gestión de personal académico y apoyo a la docencia

http://www.ujaen.es/centros/fachum/calidad/MANUAL_PROCEDIMIENTOS/PA05_v01_Gestion_Personal.pdf

Este procedimiento trata de establecer el modo en el que la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación garantiza y mejora la calidad de su personal académico y de apoyo a la docencia, asegurando que el acceso, gestión y formación del mismo se realizan con garantía, para poder cumplir con las funciones que le son propias.

Es de aplicación a todo el personal académico (profesorado de los diferentes tipos de contratos, niveles y dedicaciones) y de apoyo a la docencia (funcionarios y contratados laborales no docentes) que presta sus servicios en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Son documentos de referencia en este procedimiento:

-- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).

-- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU) y decretos que la desarrollan.

-- Estatutos de la UJA:

http://www.ujaen.es/serv/servinfo/private/anexo%20legislativo%20contratacion/estatutos_adaptados.pdf

-- Legislación y normativa vigente en materia de PDI y PAS.

(<http://www.ujaen.es/serv/secgen/normativas/index.html>)

--Proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UJA.

(http://www.ujaen.es/serv/spe/certificados/certificados_academia_uja.pdf)

[Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios](#) de la UJA.

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de la Universidad Andaluza.

Las responsabilidades en el proceso de contratación se encuentran en los siguientes órganos:

- *Consejo de Gobierno de la UJA*: Aprobar propuesta de creación de plazas.
- *Vicerrector de Ordenación Académica, Innovación Docente y Profesorado (VOA)*: Decidir sobre la asignación de nuevo profesorado.
- *Vicerrector de Planificación Estratégica y Gestión de la Calidad*: Responsable del proceso de evaluación de la actividad docente.
- *Comisión Académica del Consejo de Gobierno*: Aprobar propuesta del Vicerrector
- *Gerente*: Decidir sobre la asignación de nuevo personal de apoyo
- *Departamentos, Centros y Servicios vinculados a los Centros*: Detectar necesidades de personal académico y de apoyo y comunicarlo al Vicerrector o al Gerente
- *Área de Recursos Humanos*: Realizar la selección y contratación del personal académico y de apoyo.
- *Equipo de Dirección del Centro (ED)*: Identificar necesidades de formación y promover actuaciones para satisfacerlas. Analizar los resultados del proceso (PM01)
- *Comisión de Garantía de Calidad (CGC) del Centro*: Con los indicadores obtenidos, analiza resultados y propone mejoras.
- *Coordinador de Calidad del Centro (CC)*: Recoger indicadores y presentarlos a la CGC

Captación y selección del personal académico

Los Departamentos de la UJA, atendiendo a las asignaturas y grupos a los que tiene que impartir docencia en las diferentes titulaciones en que participa, establecen

sus necesidades adicionales de profesorado, si las hay, para confeccionar su Plan de Ordenación Docente (POD).

Estas necesidades se comunican al VOA que, si lo considera oportuno atendiendo al documento de política de profesorado (PE02), propone a la Comisión Académica del Consejo de Gobierno la asignación de nuevo profesorado, indicando categoría y dedicación. Si la Comisión Académica aprueba la asignación, con la conformidad del Departamento, se propone al Consejo de Gobierno la concesión de la plaza.

Una vez aprobada por el Consejo de Gobierno, el proceso de difusión, selección y contratación se realiza atendiendo a la normativa vigente.

De la gestión administrativa de contratación de PDI se hace cargo el Área de Recursos Humanos de la UJA.

El sistema de provisión mediante concurso público de las distintas figuras de personal docente e investigador dependerá de la categoría de personal académico, variando la legislación y normativas aplicables si se trata de una plaza de los Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios o de una en régimen laboral, previa acreditación, en caso de ser necesario, por ANECA. En cualquier caso, los procedimientos para la provisión de plazas garantizan la igualdad de oportunidades de los candidatos en el proceso selectivo y el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.