



6 Personal académico

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

a Personal docente e investigador.

Categoría	Nº	76,83 % Doctor	Total		Promedio	
			Quinquenios	Sexenios	Quinquenios	Sexenios
CAUN Catedrático de Universidad Funcionario de Carrera	15	100	86	31	5,73	2,07
PTUN Titular Universidad/Cat. E.U. Funcionario de Carrera	79	100	299	54	3,78	0,68
CDOC Profesor Contratado Doctor Básico Laboral Docente Fijo	6	100				
PAD Profesor Ayudante Doctor Laboral Docente Temporal	12	100				
PCOLA Profesor Colaborador Laboral Docente Temporal	5	100				
PRAS Asociado tipo II (Doctor) TC Contratado Administrativo	1	100				
PRAS Asociado tipo III (Doctor) 6h Contratado Administrativo	1	100				
PRAS Asociado tipo IV (Doctor) 6h Contratado Administrativo	7	100				
PRAS Asociado (No Doctor) 3h Laboral Docente Temporal	3	0				
PRAS Asociado (No Doctor) 4h Laboral Docente Temporal	1	0				
PRAS Asociado (No Doctor) 6h Laboral Docente Temporal	5	0				
PRAS Asociado tipo I (No Doctor) 6h Contratado Administrativo	4	0				
PRAS Asociado tipo II (No Doctor) 3h Contratado Administrativo	1	0				
PRAS Asociado tipo II (No doctor) 6h Contratado Administrativo	4	0				
PRAS Asociado tipo III (No Doctor) 6h Contratado Administrativo	4	0				
PRAS Asociado tipo IV (No Doctor) 6h Contratado Administrativo	15	0				
AYUD Ayudante (3º y 4º año) Laboral Docente Temporal	1	0				

Area	164	15	79	46	12	6	5	1
		CAUN	PTUN	PRAS	PAD	CDOC	PCOLA	AYUD
Economía aplicada	55	33,5%	7	24	12	6	3	3
Economía financiera y contabilidad	28	17,1%	1	13	13	1		
Fundamentos de análisis económico	20	12,2%	2	10	2	1	3	1
Comercialización e investigación de mercados	12	7,3%	1	5	5		1	
Organización de empresas	12	7,3%	1	5	4	2		
Derecho mercantil	10	6,1%	1	3	6			
Métodos cuantitativos para la economía y la empres	9	5,5%		9				
Historia e instituciones económicas	6	3,7%	1	3	1	1		
Sociología	6	3,7%	1	4	1			
Derecho administrativo	3	1,8%		2		1		
Derecho del trabajo y de la seguridad social	2	1,2%		2				
Derecho constitucional	1	0,6%		1				

La distribución de las categorías laborales existentes en cada centro para cada titulación son:

Campus	Centro	Categoría Laboral								
		CAUN	PTUN	PRAS	PAD	CDOC	PCOLA	AYUD	PTEU	
Valladolid	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Economía	25,0%	23,0%	23,0%	23,0%	25,0%	24,0%	27,0%		
	Administración y Dirección de Empresas (Valladolid)	25,0%	27,0%	26,0%	25,0%	24,0%	26,0%	24,0%		
	Finanzas, Banca y Seguros	25,0%	26,0%	27,0%	27,0%	26,0%	26,0%	25,0%		
	Marketing e Investigación de Mercados	25,0%	24,0%	24,0%	25,0%	25,0%	24,0%	24,0%		
Segovia	Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Administración y Dirección de Empresas	23,0%	24,0%	19,0%	21,0%	19,0%	21,0%	20,0%	21,0%	
	Turismo	18,0%	17,0%	21,0%	21,0%	19,0%	20,0%	19,0%	20,0%	
	Publicidad y Relaciones Públicas	17,0%	18,0%	21,0%	18,0%	20,0%	19,0%	21,0%	19,0%	
	Derecho	23,0%	24,0%	20,0%	17,0%	21,0%	20,0%	20,0%	20,0%	
	Relaciones Laborales y Recursos Humanos	19,0%	17,0%	19,0%	23,0%	21,0%	20,0%	20,0%	20,0%	
Soria	EU de Ciencias Empresariales y del Trabajo		100,0%	100,0%		100,0%		100,0%	100,0%	
	Administración y Dirección de Empresas		50,0%	51,0%		49,0%		49,0%	51,0%	
	Relaciones Laborales y Recursos Humanos		50,0%	49,0%		51,0%		51,0%	49,0%	



La experiencia docente e investigadora del profesorado vinculado al nuevo *Grado en Marketing e Investigación de Mercados* queda sobradamente probada en la tabla anterior y, al mismo tiempo, su adecuación plenamente justificada. No obstante, como complemento a los datos suministrados, se añaden algunos adicionales que complementan la información que se suministra sobre el PDI. Así, entre el profesorado de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Valladolid se cuenta actualmente con:

- Un Diputado en las Cortes Nacionales.
- Diferentes equipos de Profesores que han participado en los principales documentos socioeconómicos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tales como: Planes de Desarrollo Regional, Tablas Input-Output, Evaluación de Fondos Europeos, Predicciones Económicas, etc.
- Presidencia del Tribunal para la Defensa de la Competencia de Castilla y León.
- Un representante de España en el Comité de Expertos en Evaluación de Programas de Desarrollo Rural de la Unión Europea.
- El Secretario General de la Universidad de Valladolid.
- Un Consejero de Caja España.
- Tres Consejeros del Consejo Regional de Estadística de Castilla y León.
- Un Académico Correspondiente en la Real Academia de la Historia.
- Un Académico Correspondiente en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- Una Cátedra de Empresa Familiar a cargo de Profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Valladolid.
- Varios evaluadores de Proyectos de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP).
- Tres miembros del Comité de Expertos del Programa ACADEMIA de la ANECA.
- Un vocal académico suplente del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Un Alcalde y varios concejales de diversos ayuntamientos (Valladolid, Palencia,...)

Además, en el pasado, ha contado con:

- Dos Consejeros en el Gobierno Regional.
- Cuatro Consejeros en el Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- Un Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Un Presidente de Caja España.
- Un Miembro del Consejo Consultivo de Castilla y León.
- Tres Vicerrectores de la Universidad de Valladolid
- Un miembro de la Comisión de Elaboración del Libro Blanco sobre los Grados de Economía y Empresa.



c Previsión de profesorado y recursos humanos necesarios

Personal docente e investigador.

La carga docente del plan de estudios propuesto queda completamente asumida por la plantilla actual de profesorado de los departamentos implicados en la docencia de las actividades del plan de estudios propuesto. El coste económico del profesorado implicado al tratarse de la plantilla presupuestada en el capítulo I de la Universidad de Valladolid queda asumido por la misma.

Respecto a los criterios de asignación de la docencia, según normativa de la Universidad de Valladolid, corresponde a los departamentos aportar los recursos de personal docente con los que cuenta. Las obligaciones docentes que tenga asignadas, en vista de la fuerza docente que le corresponde, constituye su carga docente obligada, la cual será responsabilidad colectiva del departamento. El consejo de departamento ha de distribuir la carga docente entre el profesorado de acuerdo con el régimen de dedicación, el área de conocimiento de cada uno y el área de conocimiento que figura en el plan de estudios. A efectos de cubrir las necesidades docentes, se podrá considerar las áreas afines a cualquier área adscrita al Departamento.

Personal de administración y servicios.

La disponibilidad del personal de administración y servicios que tienen actualmente los centros donde se imparte la titulación y los departamentos vinculados a la docencia, recogida en la tabla 6.1, es suficiente y adecuada para el correcto funcionamiento.

d Mecanismos que se disponen para asegurar la igualdad y no discriminación

Mecanismos para asegurar la igualdad y la no discriminación en la Universidad de Valladolid

Las contrataciones y oferta de plazas necesarias para la titulación se realizan siempre de acuerdo con la normativa y la legislación vigente (estatal, autonómica y de la UVa). Este conjunto de prescripciones vela por los derechos de todas las partes implicadas, incluidos los candidatos a la contratación, y atiende a los criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

En este sentido, el artículo 133 de los *Estatutos de la Universidad de Valladolid*, establece –en su apartado e- que «Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a no ser discriminados por razones de nacimiento, género, discapacidad, orientación sexual, etnia, opinión, religión, ideología política, o cualquier otra circunstancia personal o social».

En el año 2002, la Junta de Gobierno de la Universidad de Valladolid aprobó el *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres*, que reúne una serie de objetivos para favorecer una enseñanza respetuosa con la igualdad de oportunidades en la Universidad, facilitar la participación de la mujer en el mundo laboral y económico o fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.



En torno a estos objetivos se vienen desarrollando diversas actividades (seminarios, jornadas, estudios de investigación, etc.) y otros tantos mecanismos para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid:

- Mecanismos para llevar a cabo una enseñanza respetuosa con la igualdad de oportunidades en la Universidad y la inclusión de la perspectiva de género, directa o indirectamente, en algunos programas de investigación de la Universidad.
- Creación de un observatorio en la Universidad de Valladolid sobre la Igualdad de Género integrado por representantes de profesores, alumnos y PAS.
- Estudios e investigaciones sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, sobre todo de los estudiantes universitarios que se incorporan al mundo laboral.
- Apoyo y colaboración con Cursos de Posgrado que se desarrollan en la Universidad de Valladolid para que incorporen la perspectiva de género en su currículum.
- Jornadas en todos los campus sobre la actividad empresarial femenina, a través de la coordinación de los centros universitarios especializados en esta área.
- Intercambios de información a través de foros sobre la situación de las mujeres en relación al empleo.
- Colaboración con instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de mujeres y hombres.

Integración de personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid

De acuerdo con sus *Estatutos*, la Universidad de Valladolid incluye entre sus fines el de ofrecer educación superior, en régimen de *igualdad de oportunidades* (artículo 6) y el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a *no ser discriminados por razones de discapacidad* (art. 133.e). Por otra parte, el artículo 187 de los Estatutos señala como derechos de los estudiantes: f) el acceso, en condiciones de igualdad de oportunidades, unas instalaciones adecuadas al desarrollo normal de su actividad universitaria y g) el seguimiento de los estudios con normalidad cuando se tuviera alguna discapacidad, así como la realización de pruebas y exámenes en condiciones acordes con sus capacidades, sin menoscabo de los requisitos académicos exigibles.

En cumplimiento de la normativa, la Universidad de Valladolid ha articulado una serie de medidas generales y mecanismos para favorecer la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el desarrollo de los estudios universitarios. A continuación se muestran las principales:

- Mecanismos para facilitar el acceso a la Universidad, desde los estudios de Secundaria, con especial incidencia en las Pruebas de Acceso a los Estudios Universitarios.
- Mecanismos para garantizar el ingreso y plazas en los centros académicos. La UVa reserva un 3% de las plazas disponibles para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, acreditada por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente. De igual modo, los alumnos que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% quedan exentos del pago de los precios por servicios académicos.
- Superación de barreras arquitectónicas y de comunicación sensorial. La Universidad de Valladolid, a través de la Unidad Técnica de Arquitectura, desarrolla las medidas de accesibilidad que aplica a los edificios universitarios en cumplimiento de la normativa vigente. El programa de integración del



Secretariado de Asuntos Sociales realiza gestiones y solicitudes directas a dicha Unidad e incorpora las sugerencias y aportaciones del alumnado con discapacidad.

- Programa de integración de personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid. Con el fin de posibilitar el proceso de integración del alumnado con discapacidad en la UVa en todo el distrito universitario (Palencia, Segovia, Soria y Valladolid), el Secretariado de Asuntos Sociales de la UVa desarrolla los objetivos de facilitar la inclusión y mayor autonomía posible de los alumnos con discapacidad en el ámbito universitario, promoviendo el acceso de las personas con discapacidad a los recursos y servicios de la Universidad, y potenciar la sensibilización y solidaridad en los universitarios hacia las personas con discapacidad.
- Promoción de estudios e investigaciones relacionados con la discapacidad en muy diversos ámbitos (empleo, salud, educación, medios de comunicación, autonomía, arquitectura, etc.).
- Inclusión de la dimensión de la discapacidad, directa o indirectamente, en los programas docentes de la UVa, de acuerdo con la normativa, desde la perspectiva del *diseño para todos*.



6.2 Adecuación del profesorado

El profesorado implicado en la docencia del Grado, detallado en la tabla, presenta la experiencia docente e investigadora adecuada para garantizar la calidad de la docencia, la investigación y la capacitación profesional de los estudiantes, así como la cualificación suficiente para la impartición de docencia y la formación de estudiantes.

De la misma forma, el personal de administración y servicios tiene la capacitación y experiencia suficiente para facilitar los servicios correspondientes desarrollados tanto en el centro como en la propia Universidad.