

6 | Personal académico

6.2. Otros recursos humanos disponibles

Las tareas básicas de la administración se llevan de forma centralizada a través de internet, contando para la realización de su trabajo del personal indicado en la tabla 6.1.

Puesto	Nivel	Grupo	Tipo	C.E.	Numero
Director/a	28	A	F	80	1
Subdirector/a de alumno	24	A/B	F	65	1
Subdirector/a de extensión universitaria	24	A/B	F	65	1
Subdirector/a de becas y ayudas	24	A/B	F	65	1
Gestor/a	22	B/C	F	32	7
Administrativo/a puesto base	16	C/D	F	16	15
Total					26

Tabla 6.1: Personal para tareas básicas de administración.

El personal de apoyo de la Teleformación, que se refleja en la tabla 6.2, solo tiene que atender a los alumnos que requieren algún tema específico con respecto a las titulaciones a distancia.

Cuerpo/Escala	Grupo	Nivel	C.E.	Antigüedad	Titulación	Dedicación
Administradora	C	22	45	27 Años	Perito Mercantil	15 %
Administrativa	C1	16	16	24 Años	Acceso Universidad	15 %
Administrativa	C1	16	16	20 Años	Diplomado	15 %
Auxiliar Administrativa	C2	16	16	4 Años	Licenciado	15 %
Auxiliar Administrativa	C2	16	16	7 Años	Bachillerato elemental	15 %

Tabla 6.2: Personal para tareas básicas de administración de la Estructura de Teleformación.

Modificación según alegación al informe provisional de fecha 31/05/2016.

Al tratarse de una enseñanza no presencial se dispone de personal especializado en la atención al alumno y profesor por medios telemáticos. Se dispone de un número de teléfono – 928 459 596 – de atención especializada para solventar los problemas que se puedan producir en la plataforma que da soporte a la Teleformación. Este teléfono está disponible la 24h del día y 7 días a la semana, dando soporte síncrono desde las 8:00 h hasta las 22:00 h de lunes a viernes, el resto del tiempo se recogen las incidencias de forma telemática o mediante contestador automático.



Los problemas básicos de internet, (problemas de conexión, correo electrónico, virus etc.) son resueltos por el SIC, disponiendo de un número de teléfono – 928 451 234, para esto casos.

Puesto	Nivel	Grupo	Tipo	C.E.	Numero
Director/a	28	A	F	80	1
Administrativo/a puesto base	16	C/D	F	16	1
Titulado superior en informática y comunicaciones	L1	L1	L		9
Titulado en informática y comunicaciones	L2	L2	L		14
Técnico especialista en informática	L3	L3	L		26
Total					51

Tabla 6.3: Personal del SIC.

El soporte de mantenimiento hardware y software a esta plataforma se describe en la sección 07 de esta memoria.

El proceso de selección del profesorado conlleva que este disponga de los conocimientos previos en el uso de las TICs, nuestra Universidad es pionera en el uso de estos recursos, no obstante el desarrollo tecnológico obliga a que anualmente se organicen, por parte de la Estructura de Teleformación, cursos impartidos por especialistas que forman al los docentes en los nuevos recursos tecnológicos que se incorporan a la plataforma de enseñanza virtual. Estas nuevas incorporaciones pueden ser debidas a cambios de versión o bien a desarrollos propios de la ULPGC. Cabe citar entre estos el Libro de Calificaciones o las tutorías con cita previa.

En la enseñanza en Teleformación todas las asignaturas incluyen un manual docente en formato papel, mediante el cual los alumnos pueden hacer un seguimiento de la asignatura sin la necesidad de estar conectados a Internet. No obstante, todas las asignaturas tienen estos mismos manuales, a color, en formato digital, estando disponibles para su descarga por parte de los estudiantes, en la Biblioteca Digital de la Estructura de Teleformación.

Para la ayuda al profesor a la hora de la elaboración de estos manuales docentes, se cuenta con el apoyo del Servicio de Publicaciones de la ULPGC, que es el encargado de la maquetación y edición de los manuales. Estos libros han sido elaborados por los profesores de cada asignatura, su estructura y sus contenidos han sido verificados por la Junta de Evaluación del título, teniendo está entre sus obligaciones la de velar por la coordinación vertical y horizontal de las materias que componen el título, evitando de esta manera la duplicidad o falta de contenidos en los citados manuales.

En la tabla 6.4 se relacionan los manuales docentes que ya se encuentran editados para el título que se propone.

6.2.1. Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

En cuanto al profesorado para el título de Máster en Prevención de Riesgos Laborales, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria cuenta con profesorado suficiente para la implantación de este título.

En el caso que se aumentara el número de grupos sería necesario incorporar o ampliar el número de horas que los profesores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria dedicarían a este título. El título propuesto se basa principalmente en la Rama de Ingeniería y Arquitectura que cuenta con personal suficiente para asumir la carga docente de esta titulación.



Volumen	Título manual docente
1	Conocimientos de Armonización y Fundamentos de Mejora de las Condiciones de Trabajo
2	El ámbito Jurídico de la Prevención
3	Ergonomía y Carga de Trabajo
4	Ergonomía y Métodos de Evaluación
5	Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (inglés B1)
6	Introducción a la Ergonomía Laboral
7	Introducción a la Higiene Laboral
8	Introducción a la Psicología Laboral
9	Introducción a la Seguridad Laboral
10	Psicología Aplicada
11	Seguridad Frente a Riesgos Específicos

Tabla 6.4: Manuales docentes editados.

6.3. Mecanismos de que se dispone para asegurar que la contratación 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 Las Palmas de Gran Canaria ha arbitrado un mecanismo que garantiza el principio constitucional de igualdad de mujeres y hombres, amparado por la [Ley 3/2007](#), de 22 de marzo, así como la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que establece el [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre.

Hay dos documentos que aseguran los procesos de acceso y contratación:

1. El *Procedimiento para la contratación de personal docente e investigador contratado*, aprobado el 21 de julio de 2003 por Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
2. El *Procedimiento para la provisión de plazas de profesorado de los cuerpos docentes universitarios*, aprobado en Consejo de Gobierno 12 de diciembre de 2008.

En relación con las medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria asume como propias y de obligado cumplimiento las que emanan de la [Ley 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las medidas que propone la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

En especial lo señalado en el artículo 11 en la que se insta a que:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
 - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.



- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
 - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
 - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
 - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La ULPGC a través de la [Unidad de Igualdad](#), impulsa iniciativas y prácticas que promuevan y fomenten las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos y la participación de la mujer en todas las investigaciones y planes de estudios de la ULPGC, así como en la vida política, cultural y social; la no discriminación por razón de sexo y porque la variable género sea introducida en la Universidad. .