

## 6 PERSONAL ACADÉMICO

### 6.1 Personal académico disponible

Dado el carácter multidisciplinar del grado propuesto, la plantilla de profesorado que participará en la docencia de este título estará configurada por profesores de diferentes departamentos en función de su relación y experiencia docente con respecto a los contenidos del plan de estudios. Las 18 áreas de conocimiento implicadas en la docencia del título, son las siguientes:

- Antropología social
- Biblioteconomía y documentación
- Ciencia de la computación e inteligencia artificial
- Comunicación audiovisual y publicidad
- Derecho administrativo
- Economía Aplicada
- Estadística e investigación operativa
- Filología latina
- Filosofía moral
- Historia antigua
- Historia contemporánea
- Historia del arte
- Historia medieval
- Historia moderna
- Lenguajes y sistemas informáticos
- Literatura española
- Lógica y filosofía de la ciencia
- Sociología

A continuación, se presenta una tabla resumen del profesorado disponible para impartir docencia en el título, detallando el área de conocimiento a la que pertenecen, el número de profesores de cada área, el número de doctores y el número de profesores a tiempo completo.

Área de conocimiento	Profesores	Doctores	Tiempo completo
Antropología social	3	3	3
Biblioteconomía y documentación	6	6	5
Ciencia de la computación e inteligencia artificial	79	64	65
Comunicación audiovisual y publicidad	14	12	7
Derecho administrativo	13	10	10
Economía Aplicada	47	38	40
Estadística e investigación operativa	25	18	18
Filología latina	3	3	3
Filosofía moral	2	2	2



Área de conocimiento	Profesores	Doctores	Tiempo completo
Historia antigua	2	2	2
Historia contemporánea	2	2	2
Historia del arte	2	2	2
Historia medieval	2	2	2
Historia moderna	2	2	1
Lenguajes y sistemas informáticos	15	15	13
Literatura española	7	6	6
Lógica y filosofía de la ciencia	1	1	1
Sociología	34	30	29
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>218</b>	<b>211</b>

Tabla 1: Profesores disponibles por área de conocimiento

La plantilla de profesorado disponible consta de 259 profesores, de los cuales el 84,16% están en posesión del título de doctor y el 81,46% tiene dedicación a tiempo completo. Estos datos avalan la adecuación docente y profesional de la actual plantilla de profesorado para la impartición del nuevo título de Grado en Gestión Digital de Información y Documentación. No obstante, conviene hacer algunas consideraciones porque en la actualidad resulta complicado concretar el profesorado que va a impartir docencia en el nuevo grado, por varios motivos:

- Una buena parte de la plantilla ejerce su docencia en varias titulaciones, algunas de las cuales van a ver sometidas a cambios importantes a corto y medio plazo, lo que dará lugar a una distribución de su docencia diferente de la que actualmente desarrollan.
- Es evidente que la adecuación a los planteamientos docentes del EEES, con una atención más personalizada del alumnado, así como la deseable incorporación de profesorado experto docente en el área de la Información y Documentación Digital y las cercanas fechas de jubilación de alguno de los profesores actuales, hacen necesario pensar que en un futuro se complete este cuadro con nuevos profesores.

Todas estas situaciones constituyen una ventana de oportunidades para el título, pero impiden concretar, a día de hoy y en sensu estricto, el personal docente que se encargará de las distintas materias. Sin embargo, se intentará realizar un análisis de la necesidad de personal.

A la vista de los datos de carga docente de las distintas áreas, se puede concluir que cuatro áreas están en estos momentos al 100% o más de su capacidad docente: Biblioteconomía y documentación, Ciencia de la computación e inteligencia artificial, Estadística e investigación operativa, y Lenguajes y sistemas informáticos. En el caso de Biblioteconomía y documentación, la próxima jubilación de una docente del área hará que sólo queden cuatro profesores en el área, lo cual será claramente insuficiente a corto plazo (durante el periodo de convivencia de los títulos) y a medio plazo (cuando únicamente exista el nuevo título que se propone). En el caso de las áreas de Ciencia de la computación e inteligencia artificial, Estadística e investigación operativa, y Lenguajes y sistemas informáticos, aunque por su tamaño seguro que pueden asumir la docencia en el corto plazo, la previsible implantación del nuevo grado en ciencia e ingeniería de datos por la UDC hace que la carga docente en estas áreas supere con seguridad el 100% en el medio plazo. Por todo ello, parece clara la necesidad de 1 nuevo profesor en cada



una de las áreas anteriormente mencionadas. En la siguiente tabla se describen los perfiles de estos nuevos profesores mediante la enumeración de las materias con contenido novedoso de las que tendrían que responsabilizarse.

Área de conocimiento	Perfil
Biblioteconomía y documentación	Representación y recuperación digital de la información Gestión de la información digital Gestión electrónica de documentos Conservación y preservación de la información en la era digital Taller de habilidades informacionales y digitales: Evaluación, análisis y calidad de la información Taller de habilidades informacionales y digitales: Técnicas de comunicación y divulgación científica Taller de habilidades informacionales y digitales: Técnicas documentales aplicadas al trabajo de fin de grado
Ciencias de la computación e inteligencia artificial	Informática para el tratamiento y gestión de la información Recuperación de información Ciberseguridad Edición de contenidos digitales
Estadística e investigación operativa	Ciencia de datos Estudios métricos de la información Minería de datos Tratamiento de datos masivos Taller de habilidades informacionales y digitales: Representación gráfica y visualización digital de la información
Lenguajes y sistemas informáticos	Sistemas de información para la gestión documental Diseño y gestión de sitios web Lenguajes de programación, análisis y consulta para la gestión de información Lenguajes de descripción de información digital Nuevas tecnologías para el almacenamiento, gestión y tratamiento de la información Taller de habilidades informacionales y digitales: Gestión, publicación y promoción de contenidos digitales

Tabla 2: Perfiles de profesorado de nueva incorporación necesarios



Hay que indicar también que la contratación del profesorado no es una decisión que dependa del Centro, sino que es competencia del Consejo de Gobierno de la Universidade da Coruña, la mesa sindical y del informe positivo del Consello Social de Universidades y de la Xunta de Galicia, quienes considera la plantilla global de la Universidad y las necesidades de cada una de sus titulaciones.

## 6.2 Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

### 6.2.1.1 Aseguramiento de la igualdad entre mujeres y hombres

La Universidad de A Coruña promueve activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de su actividad. La acción más representativa en este sentido es la existencia de la Oficina para la Igualdad de Género, que tiene como misión “velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres con la finalidad de alcanzar la plena incorporación de las mujeres a la vida política, cultural y científica de la Universidad de A Coruña”. El fin último de la Oficina es “lograr una actividad docente, investigadora y laboral más igualitaria, y que impida cualquier manifestación de discriminación por razón de género que pueda aparecer tanto en la UDC como en su entorno social y cultural”.

La Oficina de Igualdad de Género presta los siguientes servicios a la comunidad universitaria:

- Promover estudios sobre las situaciones de género en la UDC.
- Amparar la introducción de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de conocimiento, fomentando la formación e investigación en temas de género.
- Desarrollar actividades de difusión, sensibilización y extensión acerca de la igualdad de género.
- Impulsar acciones que garanticen condiciones igualitarias para el acceso y promoción de mujeres y hombres en la actividad docente, investigadora, laboral y representativa de la UDC.
- Colaborar con las administraciones e instituciones gallegas, estatales e internacionales en la consecución de la igualdad de género.
- Conocer, informar y en su caso mediar en los posibles conflictos por discriminación por razón de género en la actividad académica y laboral de la UDC.
- Servir como observatorio de situaciones de género en la UDC.

La Oficina se rige por un marco legal aprobado en el Consejo de Gobierno de la UDC el 9 de marzo de 2007, y cuenta con un consejo asesor formado por representantes del PDI (cubriendo todas las áreas de conocimiento de la Universidad), del estudiantado y del personal de administración y servicios.

### 6.2.1.2 No discriminación de personas con discapacidad

La Ley Orgánica 6/2001 de Universidades establece en su artículo 46.2.b) el derecho del estudiantado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, el ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y el ejercicio de sus derechos académicos.

Así mismo, la disposición adicional 24ª de dicha ley hace mención especial a la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades. El Real Decreto 1791/2010, que aprueba el estatuto del estudiante universitario, regula el principio de no discriminación por razón de discapacidad y el derecho del estudiante a la igualdad de oportunidades. El Estatuto del



estudiantado de la Universidad de A Coruña reproduce el principio de no discriminación por razón de discapacidad establecido en el RD 1791/2010 y promueve la accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas, habilitando sus instalaciones para todo el alumnado.

La Universidad de A Coruña aprobó en el Consejo de Gobierno de 23 de noviembre de 2016 la “Normativa de atención a la diversidad de la Universidad de A Coruña”, con el fin de dar respuesta a las necesidades de las personas con diversidad funcional, y favorecer su integración. La normativa de atención a la diversidad está disponible en el sitio web de la UDC<sup>1</sup>.

En su capítulo tercero, esta normativa establece la creación de la Unidad de Atención a la Diversidad (UAD), cuya labor se centra en las siguientes funciones:

- Velar por los derechos del alumnado y personal con diversidad funcional física, comunicativa, educativa, social y laboral, o necesidades minimizadas por las tendencias mayoritarias de la sociedad.
- Facilitar el acceso a la Universidad de A Coruña del alumnado con discapacidad y/o necesidades educativas específicas, así como optimizar la posterior integración en la vida universitaria para potenciar su participación en igualdad de condiciones a todas las personas.
- Favorecer no sólo la integración, sino también la autonomía de los miembros de la comunidad universitaria con diversidad. Esto implica emprender un amplio conjunto de actuaciones para fomentar, de forma simultánea, la cooperación y la máxima autonomía personal posible en la toma de decisiones, en los desplazamientos, en la adquisición de información y en el desarrollo de los conocimientos. Así mismo, implica colaborar en la promoción de la vida independiente de las personas con discapacidad.
- Difundir información entre todos los sectores de la comunidad universitaria sobre la situación de las personas con diversidad, para sensibilizar y fortalecer valores, actitudes y comportamientos no discriminatorios.
- Asesorar en las posibles adaptaciones pedagógicas, arquitectónicas y comunicativas necesarias para afianzar la igualdad de oportunidades en los procesos de adquisición y desarrollo de los conocimientos y en las tareas dentro de la UDC.
- Agilizar el proceso de eliminación progresiva de las barreras arquitectónicas y comunicativas existentes en todos los campus e instalaciones de la UDC.
- Dinamizar las vías y redes de comunicación en todos los ámbitos, tanto en el sistema universitario como fuera de él. La comunicación fluida y abierta favorece la mejora continua en la detección de necesidades y la prestación de servicios.
- Formar en temas relacionados con la diversidad y la inclusión social.

En su capítulo cuarto la normativa de atención a la diversidad establece los mecanismos para la prestación de servicios de apoyo al alumnado de la UDC, mientras que el capítulo quinto establece la prestación de servicios de apoyo al profesorado.

---

<sup>1</sup> [https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/\\_galeria\\_down/estudiantes/Normativa\\_ADI.pdf](https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/_galeria_down/estudiantes/Normativa_ADI.pdf)

