

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

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

Se especifican en esta memoria los datos correspondientes a los profesores que constituyen el personal académico disponible, aportándose información sobre su experiencia docente e investigadora. El personal académico permite que se pueda impartir el título de Máster en Matemáticas con un profesorado de alta cualificación, con amplia experiencia investigadora y docente y con un perfil idóneo para las materias que imparten. Se cuenta con profesores de diferentes áreas de conocimiento. Este importante equipo humano permitirá transmitir al alumnado los conocimientos teóricos y las técnicas asociadas y posibilitará el que los alumnos alcancen el nivel competencial recogido en el perfil del egresado.

Los datos globales del personal académico disponible que está impartiendo docencia en el Máster aparece a continuación:

- Porcentaje del total de profesorado que son Doctores: 100%.
- Categorías académicas del profesorado disponible: 34 Catedráticos (CU), 46 Titulares de Universidad (44 TU y 1 CEU) y 4 contratados (2 Contratados Doctores y 2 Ayudantes Doctores).
- Número total de personal académico a tiempo completo y porcentaje de dedicación al título: 83 profesores a tiempo completo con un porcentaje de dedicación al título de aproximadamente el 15%.
- Número total de personal académico a tiempo parcial (horas/semana) y porcentaje de dedicación al título: 0.
- Experiencia docente:  
El 96% del profesorado tiene más de 10 años de experiencia docente en titulaciones del ámbito de las matemáticas en centros de educación universitaria.
- Experiencia investigadora y acreditación en tramos de investigación reconocidos si los tuviera (se puede aportar esta información agrupada en intervalos):  
El 6% tiene 5 sexenios de investigación reconocidos.  
El 17% tiene 4 sexenios de investigación reconocidos.  
El 12% tiene 3 sexenios de investigación reconocidos.  
El 36% tiene 2 sexenios de investigación reconocidos.  
El 26,5% tiene 1 sexenio de investigación reconocido y el 2,5 % no tiene sexenios de investigación reconocidos.  
El 90% tiene más de 10 años de actividad investigadora en el ámbito científico y el 10% tiene entre 5 y 10 años de actividad investigadora en el ámbito científico.
- Experiencia profesional diferente a la académica o investigadora: Ninguna.

El personal académico disponible es suficiente para la puesta en marcha y el desarrollo del Máster.

## COMPOSICIÓN ACTUAL DEL PROFESORADO

### PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROFESOR	CATEGORÍA DOCENTE
Jerónimo Alaminos Prats	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Antonio Alarcón López	PROGRAMA RAMON Y CAJAL
Margarita Arias López	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
José Luis Bueso Montero	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Manuel Bullejos Lorenzo	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
María Josefa Cáceres Granados	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Laiachi El Kaoutit Zerri	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Miguel Ángel Fortes Escalona	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
José Antonio Gálvez López	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Josefa María García Hernández	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Francisco Miguel García Olmedo	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Pascual Jara Martínez	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Francisco Javier Lobillo Borrero	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Antonio Martínez López	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Juan Francisco Mena Jurado	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Luis Miguel Merino González	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Antonio Javier Moreno Verdejo	PROFESOR AGREGADO DE BACHILLERATO
Joaquín Pérez Muñoz	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Victoriano Ramírez González	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Luis Rico Romero	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Antonio Rodríguez Garzón	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Miguel Luis Rodríguez González	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Alfonso Romero Sarabia	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Antonio Ros Mulero	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Manuel César Rosales Lombardo	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
David Ruiz Aguilar	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Miguel Sánchez Caja	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Evángelina Santos Aláez	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
María Victoria Velasco Collado	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Ángel Rodríguez Palacios	CATEDRÁTICO UNIVERSIDAD

## PROFESORES EXTERNOS

PROFESOR	CATEGORÍA ACADÉMICA	UNIVERSIDAD
Nieves Álamo Antúnez	Titular Universidad	Málaga
Alberto Castellón Serrano	Titular Universidad	Málaga
Daniel Girela Álvarez	Catedrático Universidad	Málaga
Francisco Gómez Ruiz	Catedrático Universidad	Málaga
Manuel Gutiérrez López	Titular Universidad	Málaga
Candido Martín González	Catedrático Universidad	Málaga
Mercedes Siles Molina	Catedrático Universidad	Málaga
Francisco Javier Turiel Sandin	Catedrático Universidad	Málaga
Antonio Viruel Arbaizar	Titular Universidad	Málaga
José Luis Flores Dorado	Titular Universidad	Málaga
Antonio Díaz Ramos	Investigador Contratado	Málaga
Gonzalo Aranda Pino	Titular Universidad	Málaga
Miguel Ángel Gómez Lozano	Titular Universidad	Málaga
M. Ángeles Gómez Molleda	Contratado Doctor	Málaga
Carlos María Parés Madroñal	Catedrático Universidad	Málaga
José Ángel Peláez Márquez	Investigador Contratado	Málaga
María Lorente Domínguez	Titular Universidad	Málaga
Pedro Ortega Salvador	Titular Universidad	Málaga
Manuel Arana Jiménez	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
María De Los Santos Bruzon Gallego	Catedrática de Escuela Universitaria	Cádiz
Antonio Jesús Calderón Martín	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
María Luz Gandarias Núñez	Catedrática de Universidad	Cádiz
Juan Ignacio García García	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
María José González Fuentes	Profesora Titular de Universidad	Cádiz
Jesús Medina Moreno	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
Elena Blanca Medina Reus	Catedrática de Universidad	Cádiz
María Ángeles Moreno Frías	Profesora Titular de Universidad	Cádiz
María Concepción Muriel Patino	Profesora Titular de Universidad	Cádiz
Francisco Ortegon Gallego	Catedrático de Universidad	Cádiz
Enrique Pardo Espino	Catedrático de Universidad	Cádiz
F. Javier Pérez Fernández	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
María Victoria Redondo Neble	Profesora Titular de Escuela Universitaria	Cádiz
Antonio Rodríguez Chia	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
José Rafael Rodríguez Galván	Profesor Titular de Escuela Universitaria	Cádiz
Miguel Ángel Sordo Díaz	Catedrático de Escuela Universitaria	Cádiz
Alfonso Suárez Llorens	Profesor Titular de Universidad	Cádiz
Andrei Martínez Finkelshtein	Catedrático de Universidad	Almería
Antonio Salmerón Cerdán	Catedrático de Universidad	Almería
Blas Torrecillas Jover	Catedrático de Universidad	Almería

El Amin Kaidi Lhachmi	Catedrático de Universidad	Almería
Juan José Moreno Balcazar	Profesor Titular de Universidad	Almería
Juan Ramón García Rozas	Catedrático de Universidad	Almería
Luis Oyonarte Alcalá	Profesor Titular de Universidad	Almería
Salvador Cruz Rambaud	Catedrático de Universidad	Almería
Juan Cuadra Díaz	Profesor Titular de Universidad	Almería
José Escoriza López	Profesor Titular de Universidad	Almería
María Jesús Asensio del Águila	Profesor Titular de Universidad	Almería
Enrique de Amo Artero	Profesor Titular de Universidad	Almería
Juan Carlos Navarro Pascual	Profesor Titular de Universidad	Almería
Antonio Jiménez Vargas	Profesor Titular de Universidad	Almería
José Carmona Tapia	Profesor Titular de Universidad	Almería
María Isabel Ramírez Álvarez	Profesor Titular de Universidad	Almería
Carmelo Rodríguez Torreblanca	Catedrático de Universidad	Almería
Vicente Cortes	Full Professor	Hamburgo
Stefan Dragos	Full Professor	BCádizrest
Pablo Mira Carrillo	Profesor Titular de Universidad	Politécnica de Cartagena
Pascal Romon	Full Professor	Paris Est Marne la Vallée

La Escuela Internacional de Posgrado (EIP) tiene establecidos los siguientes mecanismos de seguimiento y control del profesorado que participa en el equipo docente que imparte clases en un Máster Universitario. La plantilla de profesores de cada Máster se mantiene curso académico tras curso académico según el profesorado que avaló con su currículum la propuesta de Máster en la memoria de verificación del mismo. No obstante, se puede producir cambios en dos sentidos: cambios por reestructuración de los créditos y materias que imparte cada profesor del Máster y cambios por incorporación de nuevos profesores a la docencia del Máster. En este segundo caso, por sustitución de profesores que han causado baja en el Máster por jubilación o por motivos particulares o bien por incorporación como profesores nuevos que sustituyen parcialmente la docencia que imparte otro profesor. En cualquiera de los dos casos, durante el periodo habilitado en el mes de marzo y con el fin de tener la ordenación docente de los Másteres preparada para el siguiente curso académico, las Comisiones Académicas de los Másteres presentan ante la Escuela Internacional de Posgrado sus solicitudes. La solicitud de incorporación de profesorado nuevo debe ir acompañada de una justificación académica del cambio, de una ficha curricular abreviada y del currículum vitae completo en formato pdf. Con esta información, el Consejo Asesor de Enseñanzas de Posgrado (CAEP) de la EIP, toma la decisión de admitir el cambio o no en función de los méritos académicos y de investigación del candidato. Siendo los criterios mínimos los siguientes: El/la profesor/a debe ser doctor/a y haber obtenido al menos una evaluación positiva del CNEAI (1 sexenio) o un currículum equivalente caso no cumplir los requisitos para solicitar el mencionado tramo de investigación. Entre el profesorado externo que no pertenezca a otras universidades u otras instituciones, se podrán admitir profesores que aún no siendo doctores, sí son licenciados/graduados/diplomados y cuentan con una acreditada experiencia profesional, sobre todo en el caso de actuar como tutores externos de prácticas externas. En el caso del profesorado del ámbito profesional se deberá acreditar los años de ejercicio profesional, puestos desempeñados, así como los méritos de calidad en su ejercicio profesional y adecuación de su perfil profesional a la

materia a impartir. Estos son los criterios que se exigen en la Universidad de Granada para ser profesor de un Máster que se propone como nueva oferta. En todo caso, se deberá mantener los estándares de calidad del profesorado que se incluyó en la memoria de verificación informada favorablemente por ANECA/AGAE y verificada por Consejo de Universidades. Por lo que, respecto a la incorporación de nuevo profesorado, el CAEP tendrá como criterio a la hora de aprobar tal incorporación el mismo criterio que se ha tenido para el profesorado de los Másteres.

**• Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.**

La Universidad de Granada, en tanto que es un organismo público, cumple los requisitos de contratación del profesorado y del personal de apoyo, atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad, recogidos en La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre hombres y mujeres y en la Ley Orgánica 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

De acuerdo con esta disposición, en el año 2007, la UGR puso en marcha la Unidad para la igualdad entre hombres y mujeres en la UGR. En su estructura están representados los tres sectores de la Comunidad Universitaria: profesorado, PAS y alumnado.

Los objetivos de la Unidad de Igualdad son los siguientes:

- 1) Elaborar un diagnóstico de las desigualdades existentes en los tres sectores que componen el colectivo de la Universidad. El primer diagnóstico sobre la situación de las mujeres en la UGR se realizó el curso académico 2007- 2008.
- 2) Diseñar un plan de igualdad que incluya, entre otros aspectos:
  - La realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad de la Universidad.
  - La reelaboración de la información estadística, desagregada por sexos.
  - La elaboración de informes de impacto de género de las medidas que se aprueben.
  - El fomento del conocimiento, en la Comunidad Universitaria, del alcance y significado del principio de igualdad, mediante propuestas de acciones formativas.
  - La visibilización del sexismo, la sensibilización y la creación de un estado de opinión.

Este Plan se encuentra en vías de desarrollo y obedece a las exigencias de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, en virtud de la cual las empresas privadas y públicas de más de doscientos cincuenta trabajadores han de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45). Los planes de igualdad tendrán que fijar los conceptos, objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a realizar para su consecución, así como la definición de sistemas eficaces para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46).

La Unidad de la Igualdad de la UGR prevé las siguientes medidas de actuación:

- 1) Actualizar de la normativa de la UGR para adaptarla a las reformas legales sobre la igualdad de género, especialmente la Ley de Igualdad y la Ley Andaluza de Igualdad.
- 2) Trabajar, junto a los órganos de gobierno de la UGR, en el desarrollo de las medidas establecidas el Plan estratégico y en el Contrato programa con la Junta de Andalucía en relación al tema de la igualdad de género.
- 3) Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los órganos colegiados.

- 4) Actualizar la normativa de Recursos Humanos (PAS Y PDI) para incorporar en ella las modificaciones de las nuevas leyes de igualdad.
- 5) Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
- 6) Conseguir una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.
- 7) Crear una base documental para la creación del Plan de Igualdad.
- 8) Formular las medidas con precisión, con el fin de facilitar su aplicación y evaluación.
- 9) En el ámbito del personal de administración y servicios, realizar un estudio de la RPT para estudiar la distribución de puestos entre mujeres y hombres, distinguiendo entre personal laboral y funcionario.
- 10) Estudiar la situación de representación en los diferentes órganos de gobierno.
- 11) Realizar estudios con el objetivo de conocer la percepción del alumnado sobre su formación y su conducta ante la Igualdad entre mujeres y hombres.
- 12) En el ámbito de la docencia, crear un banco de datos de las asignaturas que incluyen las relaciones de género dentro de su objeto de estudio.
- 13) En el ámbito de la investigación, crear un banco de datos de grupos de investigación con línea de género y de grupos que incluyen el género entre sus líneas de investigación.
- 14) Concienciar a la Comunidad Universitaria para y en la Igualdad.
- 15) Proteger a los miembros de la Comunidad Universitaria que puedan ser víctimas de la violencia (tanto mujeres como hombres).
- 16) Tutelar para que se cumpla la ley de Igualdad en todos los tribunales de la Universidad de Granada (función base del Observatorio).
- 17) Realizar un Congreso de Información de medidas de la Unidad de Igualdad.
- 18) Fomentar las asociaciones de mujeres de ámbito universitario.

Por otro lado, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad establece las directrices para garantizar la igualdad de este colectivo. De acuerdo con ello, la UGR asegura que la contratación del profesorado se realice atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.

Recientemente, la UGR aprobaba, el 8 de octubre, la normativa de aplicación de la UGR que regula el procedimiento de los concursos públicos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. En ella se establecía la necesidad de que la composición de las comisiones cumpla con el principio de equilibrio entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art. 7).

**• Mecanismos para asegurar que la contratación del profesorado se realice atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.**

La normativa que rige para la contratación de personal docente en la Universidad de Granada puede consultarse en la página web:

<http://academica.ugr.es/pages/profesorado/normativa>. Tanto las normas que regula el acceso a los cuerpos docentes universitarios como la que regula el personal laboral tiene en cuenta los criterios de igualdad entre hombres y mujeres así como la no discriminación de personas con discapacidad.

La normativa de la UGR responde a las exigencias del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. Dicho Decreto establece en su artículo 6.3 que “La composición de las Comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de

imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”. Por otro lado, la citada legislación establece en su artículo 8 que “En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el Real Decreto señala que “Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptarán, en el procedimiento que haya de regir en los concursos, las oportunas medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad”. Estos artículos han sido trasladados a la normativa de la UGR sobre los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios que recoge en la composición de las comisiones de selección y en el procedimiento de los concursos el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas con discapacidad (arts. 7.1. y 9.2).