

6. PERSONAL ACADÉMICO

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

Al ser una solicitud de verificación de un máster que ya existe y está implantado, los datos que se muestran corresponden con datos reales, de profesorado (Los porcentajes dados en experiencia docente, investigadora y categorías académica se han calculado sobre la base de las 21 profesores de universidades españolas que participan en la docencia del máster) que está trabajando actualmente en él, y por tanto garantiza la continuidad del máster en años sucesivos.

Al final de este apartado se incluye una la Tabla en la que se puede ver un breve resumen de la experiencia docente e investigadora de cada profesor de universidades españolas participante en el Máster. El profesorado cuenta con un amplio historial científico en Geofísica (profesorado perteneciente al área de Física de la Tierra) y Meteorología (profesorado perteneciente al área de Física Aplicada). La mayor parte del profesorado publica habitualmente en revistas con alto índice de impacto como el Journal Geophysical Research o Geophysical Research Letters, además de poseer amplia experiencia en docencia de doctorado y máster. En la página web del máster <http://www.ugr.es/~geomet/index2.html>, puede encontrarse un listado de las publicaciones más relevantes de los últimos 5 años.

Experiencia docente:

5 quinquenios reconocidos: 28.57%

4 quinquenios reconocidos: 23.57%

3 quinquenios reconocidos: 14.28%

2 quinquenios reconocidos: 4.76%

1 quinquenio reconocido: 9.52%

Más de 5 años de experiencia Docente (sin quinquenios) 19.05%

Los cuatro profesores extranjeros poseen más de 20 años de experiencia docente en sus respectivos centros de trabajo.

Experiencia investigadora:

4 sexenios de investigación: 9.52%

3 sexenios de investigación: 38.10%

2 sexenios de investigación: 33.33%

Ramón y Cajal y otros Contratos de reincorporación 14.29%

Otros investigadores con más de 10 años de experiencia Investigadora (sin sexenios) 4.76% Los cuatro investigadores extranjeros poseen más de 20 años de experiencia en sus respectivos campos de trabajo.

Categoría:

Catedrático de Universidad: 28.57%

Profesor titular de Universidad o CEU: 42.86%

Ramón y Cajal y otros

Contratos de reincorporación 14.29%

Contratado Doctor 9.52%

Otros doctores: 4.76%

Uno de los profesores invitados posee una categoría equivalente a la de catedrático en

Austria.

Dedicación al título:

- Número total de profesores: 21 profesores de universidades españolas y 4 investigadores extranjeros.
- No hay ningún profesor con dedicación exclusiva al título. La mayoría del profesorado se encarga de 3 créditos ECTS.

Por tareas (materias y líneas de investigación)

Profesorado con materias y líneas: 84.0%

Profesorado que imparte solo materias: 16.0%

Por departamentos :

Física Aplicada (UGR) 32.0%

Física Teórica y del Cosmos(UGR) 32.0%

Otros (Unv. Españolas) 20.0%

Invitados extranjeros 16.0%

CAMBIOS PRODUCIDOS EN EL PROFESORADO DESDE LA IMPLANTACIÓN DEL MÁSTER

Desde su implantación, se han producido en este Máster diversas bajas de profesorado por diferentes motivos como jubilaciones u otros. Además de cubrir las bajas de estos profesores, en algunos casos también se han producido incorporaciones de diversos profesores como nuevos docentes del Máster para cubrir parte de la docencia planteada. Así, en este Máster, se han producido las siguientes bajas:

- José A. Peláez Montilla
- Joaquín Tovar Pescador

Y las siguientes altas:

- Enrique Carmona Rodríguez
- Manuel Catalan Morollon
- Alberto Cazorla Cabrera
- Jesús Galindo Zaldívar
- Antonio Garcia Jerez
- Maria Jose Granados Muñoz
- Juan Luis Guerrero Rascado
- Pedro Jimenez Guerrero
- Flor De Lis Mancilla Perez
- Yasmina Martos Martin
- Manuel Navarro Bernal
- Janire Prudencio Soñora
- Penélope Serrano Ortiz
- Antonio Valenzuela Gutiérrez

Francisco Vidal Sánchez Durante este tiempo también ha variado la categoría docente de los profesores que inicialmente impartían docencia en el título. De esta forma, el listado actual de profesores y su categoría docente es:

PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROFESOR	CATEGORÍA DOCENTE
Lucas Alados Arboledas	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Ángel Gerardo Alguacil De La Blanca	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Francisco Javier Almendros González	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Enrique Carmona Rodríguez	CONTRATO INVESTIGADOR PROYECTO
Yolanda Castro Díez	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Alberto Cazorla Cabrera	CONTRATO INVESTIGADOR PROYECTO
María Jesús Esteban Parra	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Inmaculada Foyo Moreno	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Jesús Galindo Zaldívar	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Sonia Raquel Gámiz Fortís	PROFESOR TITULAR DE

	UNIVERSIDAD
Juan Luis Guerrero Rascado	REINCORPORACION PLAN PROPIO
Jesús Miguel Ibáñez Godoy	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Andrew Kowalski	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Carlos López Casado	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
José Morales Soto	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Francisco José Olmo Reyes	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
Janire Prudencio Soñora	PERSONAL INVEST. PROYECTOS INTERNACIONAL
Inmaculada Serrano Bermejo	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Penélope Serrano Ortiz	REINCORPORACION PLAN PROPIO
Daniel Stich	PROGRAMA RAMON Y CAJAL
Antonio Valenzuela Gutiérrez	CONTRATO INVESTIGADOR PROYECTO
Francisco Vidal Sánchez	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD
Flor De Lis Mancilla Pérez	REINCORPORACIÓN DE DOCTORES PLAN PROPIO

PROFESORES EXTERNOS

José Ignacio Badal Nicolás
Manuel Catalan Morollón
Antonio García Jerez
María José Granados Muñoz
Pedro Jiménez Guerrero
Hassan Lyamani
Yasmina Martos Martín
Manuel Navarro Bernal
Antonio David Pozo Vázquez

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).