

6.- PERSONAL ACADÉMICO

6.1.- PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES

El **personal académico** que va a impartir docencia en este Máster pertenece a ocho áreas de conocimiento:

- Arquitectura y Tecnología de computadores
- Ciencia de la computación e inteligencia artificial
- Electrónica
- Física aplicada
- Ingeniería Eléctrica
- Máquinas y Motores Térmicos
- Meteorología
- Proyectos de ingeniería
- Tecnología electrónica

Con esto se da cumplida muestra del **carácter interdisciplinario** de la propuesta que aquí se hace.

Este profesorado del Máster está integrado en su mayoría por docentes procedentes de instituciones de investigación (INTA, 2 universidades españolas, 1 argentina y 1 alemana), 31 profesores, ocupando los 3 restantes profesores puestos de responsabilidad técnica en Administraciones Públicas y Empresas que operan en ámbitos relacionados con el título de referencia. En el **apartado 6.2** siguiente se presenta la tabla donde se detallan los datos correspondientes a su categoría profesional, su tipo de vinculación a la Universidad y su experiencia docente e investigadora. También se debe indicar, que todos los profesores universitarios que aún no son doctores están desarrollando actualmente su Tesis Doctoral. Si se revisan estos méritos científicos los participantes podrían ser agrupados en las tres categorías siguientes:

1. Aquellos docentes en los que prevalece su experiencia investigadora: 12 profesores universitarios españoles que reúnen 19 tramos de investigación y de los cuales 3 son catedráticos, 2 investigadores del INTA (Instituto Nacional de Técnicas Aeroespaciales), además de 4 profesores extranjeros (con otros varemos de evaluación de la actividad investigadora). Se trata de una figura académica que resulta fundamental en la asunción de dos funciones: 1) la responsabilidad de la docencia en la mayor parte de las asignaturas; y 2) la tutoría académica e investigadora y, particularmente, el seguimiento del Trabajo de Fin de Máster, de aquellos alumnos y alumnas que opten por el perfil investigador.
2. Aquellos docentes que están combinando la docencia con la investigación en su trayectoria profesional, pero aún se hallan en una primera fase de desarrollo profesional. Se trata de 7 profesores jóvenes, de elevado potencial, que forman parte de las categorías de contratados doctores, colaboradores y asociados que ya tienen líneas propias de investigación (sin posibilidad legal de optar a la solicitud de evaluación de tramos de investigación) y campos de especialización docente afines a las líneas temáticas del Máster. 6 de estos profesores y profesoras son doctores, por lo que pueden ejercer la cotutoría académica e investigadora del alumnado que opte por el perfil investigador, sin perjuicio de que el profesorado incluido en la categoría anterior ejerza el liderazgo en esta función.
3. Los 7 participantes que, aun habiendo desempeñado tareas investigadoras con cierta frecuencia –como lo demuestran las cifras relacionadas con publicaciones, proyectos–, se han especializado en la docencia. El **apartado 6.2** no recoge suficientemente, por tanto, sus considerables méritos en innovación docente y formación de educadores profesionales. Normalmente, se trata de profesorado que obtiene elevadas puntuaciones en las encuestas de la evaluación docente, por lo que le corresponderían dos funciones básicas prioritarias en el título: 1) en el caso de los 4 doctores, la responsabilidad de la docencia de determinadas asignaturas; y 2) la tutoría académica del alumnado que opte por el perfil profesional.
4. Por último, se encontraría el personal técnico que trabaja en instituciones y empresas relacionadas con la temática del Master. Los 3 docentes pertenecientes a este colectivo han sido incluidos en el **apartado 6.2**. Sin embargo, los indicadores que constan en esta tabla no son relevantes en sus trayectorias curriculares, aunque sus capacidades práctico-profesionales poseen una importancia capital para el aprendizaje de competencias del alumnado, especialmente para aquel que opte por el perfil profesional. Por consiguiente, a este profesorado le corresponderían las funciones de tutoría del alumnado del perfil profesional así como la organización y evaluación de las actividades prácticas de los seminarios y talleres.

A pesar de que los indicadores del **apartado 6.2** se refieren sólo al currículum científico de los docentes –y no al académico-docente universitario, ni al profesional desarrollado en ámbitos no universitarios–, el resumen presentado anteriormente arroja unas cifras que, globalmente, acreditan suficientemente la meritoria trayectoria científica del profesorado del Máster. No es difícil concluir, a partir de lo relatado en esta memoria, que en ella se está presentando un título con una considerable complejidad organizativa. Pues bien, el background del profesorado responde también a esta complejidad y, lejos de ajustarse todos los participantes al tradicional modelo académico, se combinan sofisticados perfiles teórico-científicos con sólidos currículos práctico-profesionales, una mayoría de profesorado de dilatada experiencia con algunos profesores noveles de gran potencial, más de dos decenas de participantes con brillantes trayectorias investigadoras con docentes de consolidado bagaje didáctico. En definitiva, se ha tratado de buscar un equilibrio coherente con los objetivos que pretende la formación de postgrado que se va a ofertar, que es tanto investigadora como profesionalizadora, y en la que es tan relevante la fundamentación teórica como la aplicación técnica.

- Personal de Administración y Servicios (PAS) de los departamentos implicados; las áreas de conocimiento proponentes del Máster pertenecen a los siguientes departamentos de la UCO: que se detallan:
- Arquitectura de computadores, adscrita al Departamento de Arquitectura de computadores, Electrónica y Tecnología Electrónica
- Electrónica, adscrita al Departamento de Arquitectura de computadores, Electrónica y Tecnología Electrónica
- Física aplicada, adscrita al Departamento de Física aplicada
- Proyectos de ingeniería adscrita al Departamento de Ingeniería Rural
- Tecnología Electrónica, adscrita al Departamento de Arquitectura de computadores, Electrónica y Tecnología Electrónica
- Ciencia de la computación e inteligencia artificial adscrita al Departamento de Informática y Análisis Numérico

Contabilizamos pues 4 departamentos, donde cada uno cuenta con un Administrativo y un Técnico de Laboratorio específico a cada área. Estamos ante personal con estudios de Formación Profesional 2º Grado (o equivalente), con dilatada antigüedad en el puesto que ocupan y experiencia profesional contrastada suficiente.

A estos recursos humanos deben añadirse los Becarios y Becarias que con cargo a los proyectos de investigación de cada área.

En general, está garantizado que todo este personal de apoyo pueda desempeñar funciones de apoyo al profesorado de cara a la implantación de nuevas metodologías y de apoyo también a la organización de jornadas y eventos relacionados con esas materias. Igualmente, también deben mencionarse los tutores externos que nombran las empresas donde los estudiantes realizan prácticas externas.

- Biblioteca:
La biblioteca central del Campus de Rabanales de la Universidad de Córdoba se encuentra descrita en el apartado 7 de esta memoria y cuenta con el personal adecuado de administración y de atención al público para su completa gestión y funcionamiento.
- Servicios centrales de la Universidad de Córdoba:
Los servicios centrales de la Universidad de Córdoba se encuentran descritos en el apartado 7 de esta memoria y cuentan con el personal adecuado para su completa gestión y funcionamiento.
- La gestión administrativa del master se realizará, en colaboración con el personal de administración del master, por el personal de administración y servicios del Instituto de Estudios de Posgrado de la UCO, que cuenta:

Categoría Profesional	Años de Experiencia en Postgrado
Jefe de Sección	17
Jefe de Sección	8
Jefe de Sección	1
Jefe de Negociado	23
Jefe de Negociado	10
Gestor Administrativo	21
Gestor Administrativo	4
Gestor Administrativo	6
Administrativo	13
Administrativo	13
Administrativo	8
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	5
Auxiliar Administrativo	2
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	2
Auxiliar Administrativo	1

• En el apartado 2 de este documento se ha incluido la experiencia docente previa en las asignaturas vinculadas a las Energías Renovables del profesorado participante

6.2.- ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS

1. *Justificación de los recursos humanos disponibles.*

Se considera que el Máster Universitario en Energías Renovables Distribuidas dispone de suficiente profesorado que posee una gran experiencia profesional, tanto docente como investigadora. Se debe resaltar que profesores del Máster forman parte de siete Grupos de Investigación, que desarrollan sus labores investigadoras sobre temas relacionados con el Máster.

También se debe indicar, que todos los profesores universitarios que aún no son doctores están desarrollando actualmente su Tesis Doctoral.

Como se detalla en el apartado 6.1. Los recursos humanos del personal de apoyo disponible, perteneciente a administración y servicios, son también suficientes para la implantación del título propuesto, sin perjuicio de que en ciertos momentos del año se produzcan necesidades coyunturales (por Ej., matriculaciones) que deben solventarse.

A continuación se presenta la **TABLA con el listado del personal docente e investigador**, (al ser elevado el número de docentes, se presente en el formato que sigue, para que sea más fácil su lectura). Con esto se da justificación de la adecuación del profesorado a los contenidos del Master (Profesor, nivel contractual, titulación académica, líneas de investigación, experiencia profesional, experiencia docente del personal disponible para poner en marcha la titulación).

Universidad de Cádiz

González de la Rosa, Juan José

Titular de Universidad, Electrónica

Dr. Ingeniero Industrial

Nº años de experiencia docente: 14

Nº tramos docentes reconocidos: 2

aprobada por el Consejo de Superior de la Universidad Nacional de Río Cuarto, período 2008 – 2010, Resolución Rectoral n° 442/09.-

Por otra parte, al final del apartado 6.2 se ha detallado la adecuación del personal de apoyo

Personal del Instituto de Estudios de Posgrado que da apoyo a los Másteres de la UCO

Categoría Profesional	Años de Experiencia en Postgrado
Jefe de Sección	17
Jefe de Sección	8
Jefe de Sección	1
Jefe de Negociado	23
Jefe de Negociado	10
Gestor Administrativo	21
Gestor Administrativo	4
Gestor Administrativo	6
Administrativo	13
Administrativo	13
Administrativo	8
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	5
Auxiliar Administrativo	2
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	2
Auxiliar Administrativo	1

2. Procedimiento actual para garantizar la formación permanente del profesorado.

La docencia de calidad es difícil, exigente, y demanda de sus protagonistas una adecuada preparación, con una actualización constante y una formación permanente. Una de las maneras de conseguirlo es por medio de los programas de Formación del Profesorado Universitario. Éstos deben ofrecer la oportunidad de adquirir, asimilar y aplicar los saberes necesarios para un ejercicio profesional más eficiente y satisfactorio. Sobre esta base se plantea la actuación de la Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba.

La experiencia en la organización de cursos formativos al profesorado nos enseña que la oferta de acciones aisladas, aún cuando sirven para cubrir necesidades específicas, no permiten una formación integral del profesorado, por lo que a partir de estas necesidades básicas se debe de articular y organizar un PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO, en el que se integren todas las acciones formativas que permitan al profesor recibir una visión global de la actividad docente así como de las herramientas necesarias para desarrollar esta labor de forma óptima, promoviendo la participación de nuestro profesorado en convocatorias nacionales, como el Programa José Castillejo, para la mejora de la docencia y la investigación.

Las acciones concretas puestas en marcha por la Universidad de Córdoba son:

I- Programa Transversal de Formación del Profesorado

En esta oferta presta un especial interés al desarrollo de las TICs y su aplicación en la docencia, así como a la profundización en el conocimiento y el empleo del inglés para fines académicos. Para facilitar la participación del profesorado en estos cursos se ha realizado una doble oferta, por una parte una convocatoria oficial con cursos ya organizados, y una convocatoria de cursos "a demanda".

II- Curso de Experto para la Formación del Profesorado Universitario

Se oferta un Título de Experto para la Formación del Profesorado Universitario, estructurado en cinco módulos que abarcan campos de interés en la formación del profesorado universitario.

El Módulo A es de *Sistema Universitario*, con cuatro cursos en los que se trata sobre Normativa y Estructura de la Universidad, se hace una revisión del EEES, con los retos que supone para la Universidad, se presentan las posibilidades de Movilidad entre la Universidad y las empresas, la importancia de la Investigación en la universidad y análisis de la

Calidad en la Universidad.

El Módulo B es eminentemente práctico y se dedica a la *Metodología Educativa*, con ocho cursos en los que se abordará la Formación en competencias; las Dinámicas de grupo y aprendizaje cooperativo; cómo Motivar para el aprendizaje; la Organización modular de los contenidos a través del estudio de casos; cómo se puede Aprender con todo el cerebro; el estudio de los Mapas conceptuales, mentales y estructuras gráficas; qué Estrategias de aprendizaje por investigación: proyectos de trabajo; la Evaluación de la enseñanza-aprendizaje; y analizar La tutoría como estrategia para la docencia universitaria.

El Módulo C está dedicado al estudio y aplicación de las *nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza*, ofertando seis cursos de formación específicos: *Introducción a la plataforma Moodle de Enseñanza Virtual*; *Sistemas avanzados de Enseñanza Virtual*; *Programas informáticos: Excel*; *Programas informáticos: Access*; *Aplicación de las TICs en la Enseñanza*; y *Búsqueda de información en la RED*.

El Módulo D es de *Formación Transversal*, encargándose de dar una visión complementaria pero necesaria a la docencia y a la sociedad actual. Incluye cuatro cursos de diversa naturaleza: *Estrategias comunicativas para la resolución de conflictos*; *Atención a la diversidad e interculturalidad en la Universidad*; *Actitud emprendedora en ámbito universitario*; y *Sostenibilidad y medio ambiente en la docencia universitaria*.

El Módulo E se ocupa de algo tan necesario para un docente como es saber cuidar la *Salud Laboral*, atendiendo por una parte al cuidado y Modulación de la Voz, como herramienta de trabajo, a la Prevención y Tratamiento del Desgaste Psíquico en el Profesor Universitario, y finalmente estudiando la Prevención Riesgos Laborales en el ámbito universitario.

III. Procedimiento actual para garantizar el sistema de acceso del profesorado novel. El Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica, desde la entrada en vigor de la LOU y la aprobación de los Estatutos de la UCO, ha venido avanzando en el establecimiento de un sistema de acceso del profesorado que, a la par que justo, potencie una mayor calidad en nuestro profesorado y, como consecuencia, en la calidad de la enseñanza.

Este sistema se basa en los siguientes instrumentos:

- Reglamento de Régimen Académico de la Universidad de Córdoba
- Baremo aprobado por Consejo de Gobierno.
- Participación en el proceso selectivo de los Departamentos, a quienes corresponde interpretar el mayor o menor nivel de afinidad entre los currícula de los candidatos y los perfiles de la convocatoria.
- Actuación rigurosa y eficaz de la Comisión de Contratación en lo que se refiere a la aplicación del baremo.
- Ágil y flexible sistema de atención a las reclamaciones que pudieran producirse.

3. Mecanismos de que se dispone para asegurar que la selección del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.

En el *contrato programa 2008* que suscribe la Universidad de Córdoba con la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, aparece en su objetivo nº 5 el fomento de la participación de la mujer. Estableciéndose como indicador para 2011 la necesidad de que, al menos el 20% de las cátedras y puestos de responsabilidad principal estén ocupados por mujeres.

La Universidad de Córdoba es consciente de la necesidad de generar acciones y políticas que favorezcan la plena igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, uno de los objetivos que recoge en su Plan Estratégico 2006-2015 (aprobado en Consejo de Gobierno de diciembre de 2005) es ser una institución con una conciencia incorporada a las acciones ordinarias de plena igualdad de las mujeres que proyecta al exterior. Para ello en su Eje Estratégico 3, dedicado a la Internacionalización y Compromiso Social, dentro de la línea de Proyección Social, establece la necesidad de "Incrementar el número de acciones internas y externas destinadas al establecimiento de la igualdad plena entre mujeres y hombres". Para hacer efectivo dicho compromiso la Universidad de Córdoba, ha establecido una serie de criterios, que se relacionan a continuación, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la no discriminación de personas con discapacidad en la selección de su profesorado. Dichos criterios son:

- a) En lo que se refiere al establecimiento de "perfil" y "actividades" a desarrollar por los candidatos, exigencia de criterios objetivamente asumibles por igual por hombres y mujeres.
- b) Rechazo y eliminación (si procediere) en las convocatorias de plazas de profesorado, de cualquier condicionamiento que suponga una discriminación por razones físicas.
- c) Actuaciones específicas (en el sentido que se presenten en cada caso como necesarias) para facilitar la movilidad en el campus y el ordinario ejercicio de la docencia de toda persona con discapacidad.
- d) Aplicación rigurosa de los acuerdos contenidos en el Plan Concilia en el sentido de facilitar la compatibilidad entre el ejercicio de la docencia e investigación y las obligaciones familiares.

Igualmente, en la Universidad de Córdoba existe la Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán". Es un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y

de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba. Son objetivos propios de la Cátedra los siguientes:

1. Promover, fomentar e impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la formación de investigadoras e investigadores y en la realización de tesis doctorales y proyectos.
2. Asesorar en las materias que son objeto de su ámbito específico de conocimiento.
3. Proponer cursos y titulaciones propias en la Universidad de Córdoba, de conformidad con el reglamento de estudios propios.
4. Promover, desarrollar y colaborar en cursos de doctorado, másteres y programas de intercambio entre docentes, investigadoras e investigadores y profesionales de la Universidad de Córdoba con otras Universidades.
5. Fomentar la colaboración y la realización de convenios con otras instituciones y organismos públicos y privados.
6. Crear y desarrollar un fondo bibliográfico y documental propio y una colección especializada dentro del Servicio de Publicaciones de la UCO.
7. Organizar cursos, seminarios, encuentros y demás actividades de formación.
8. Fomentar la reflexión sobre los contenidos de las diversas disciplinas académicas desde una perspectiva de género y su consiguiente modificación curricular.
9. Promover la formación no-sexista del profesorado y de otros colectivos profesionales, corrigiendo actitudes discriminatorias en el ejercicio docente, investigador y profesional.
10. En general, la promoción, creación, impulso y desarrollo de cuantas acciones y actividades puedan contribuir a la difusión y proyección social de la Cátedra y de sus objetivos en Córdoba y provincia, así como propiciar la participación efectiva y la integración de la ciudadanía y de otros grupos profesionales y sociales en la esfera de la Cátedra.

4. Procedimiento para garantizar la formación del personal de administración y servicios.-

1. Los Estatutos de la Universidad de Córdoba establecen en su art. 218 que el personal de administración y servicios tiene el derecho a recibir la formación adecuada y necesaria para el ejercicio de sus funciones. Por su parte, el art. 219.1 señala que se organizarán cursos de formación, especialización y perfeccionamiento tanto para el personal funcionario como para el laboral.
2. En el año 2007 se puso en marcha un Plan Integral de formación del PAS, gestionado por el Servicio de Prevención de Riesgos y Formación, y elaborado anualmente por la Comisión de Formación de la Universidad, a la vista de las propuestas que formula la Gerencia, el Comité de Empresa, la Junta de Personal y las necesidades formativas manifestadas por el personal en las encuestas que se cumplimentan al efecto.
3. El Plan Integral de Formación del PAS para 2008 incluía un total de cuarenta y siete cursos, quince de ellos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, con más de 1.200 plazas ofertadas.
4. Como objetivo inmediato y de cara al futuro, se plantea el fomento de nuevas modalidades de enseñanza, como la teleformación y la formación multimedia.
5. Por último cabe indicar que se ha habilitado en el Rectorado un Centro de Formación con la infraestructura adecuada para la impartición de las distintas actividades formativas.