

6.1 profesorado

	DPTO/ÁREA	CATEGORÍA ACADÉMICA	QUINQUENIOS DOCENTES	SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN	TRAMOS JUNTA ANDALUCÍA	EXPERIENCIA PROFESIONAL	PUBLICACIONES	PROYECTOS IP/INVESTIG	TESIS DIRIGIDAS
Luis M. Jiménez del Barco Jaldo	Óptica	CU	6	5	5	0	64 (SCI)	1/19	8
Enrique Hita Villaverde	Óptica	CU	6	6	5	0	90 (SCI)	6/27	14
José Juan Castro Torres	Óptica	CD	1	1	0	0	25 (SCI)	0/6	0
Carolina Ortiz Herrera	Óptica	CD	7 años	EQ1	0	0	14 (SCI) 2 (Sometidas)	8	0
José Ramón Jiménez Cuesta	Óptica	CU	5	4	3	0	80 (SCI)	5	6
María del Mar Pérez Gómez	Óptica	CEU	5	3	4	0	35 (SCI) 12 (NO SCI)	12/12	11
Juan de la Cruz Cardona Pérez	Óptica	AD	5 años	EQ1	0	17 años	17 (SCI)	1/9	0
Francisco Pérez Ocón	Óptica	CEU	4	3	2	0	40 (SCI)	3/10	2
Rosario González Anera	Óptica	CU	2	2	1	0	56 (SCI)	3/11	3
Rosa Mª García Monlleó	Óptica	TEU	4	0	1	15 años	1(SCI)	1	0
Raimundo Jiménez Rodríguez	Óptica	TU	4	1	2	20 años	12 (SCI)	0/5	1
Carlos Salas Hita	Optica	COL	3	1	1	0	14 (SCI)	1	0
Antonio Manuel Rubiño López	Óptica	CEU.	5	3	4	0	62 (SCI)	5	3
Margarita Soler Fernández	Óptica	AD	3 años	EQ1	0	8 años	9 (SCI)	0/8	0
María del Mar Lázaro Suárez	Óptica	COL	2	EQ1	0	5 años	5 (SCI)	0/3	0
Javier Bermudez Rodríguez	Óptica	CEU	0	0	0	30 años	30 (SCI)	2	2
Antonio Muñoz Hoyos	Pediatría	CU	6	4	5	38 años	250 (SCI)	20	85
María José del Moral Ávila	Estadística e investigación operativa	TU	5	2	2	0	13 (SCI)	5	0

csv: 193789159653749537752656

David Cárdenas Vélez	Educación Física y Deportiva	TU	4	2	2	3 años	25 (JCR) 23(NO JCR)	7/4	9
José Manuel Rodríguez Ferrer	Fisiología	CU	6	4	5	34 años	30 (JCR)	8	3
José Antonio Sáez Moreno	Neurofisiología Clínica SAS	Facultativo Especialista de Área	0	0	0	17 años	15	3	1
Anne-Vinciane Doucet *		PV	3 años	0	0	6 años	7 (JCR) 6 (NO JCR)	0	0
Teresa Calderón González *		PV	0	0	0	19 años	1 (NO JCR)	0	0
Jesús Vera Vilchez *		PV	0	0	0	5 años	3 (Sometidas)	2	0
Jorge Haro López *		PV	0	0	0	20 años	0	0	0
Juan Bolivar Parra *		PV	0	0	0	18 años	0	0	0
María José Bautista Llamas *		PV	0	0	0	17 años	3 (JCR)	0	0
Angie Prado Solano *		PV	0	0	0	13 años	0	0	0

**Estos profesores han sido incorporados en la tabla 6.1 de la aplicación informática como Profesores visitantes de la UGR, dado que el desplegable de dicha tabla sólo permite elegir entre las diferentes universidades españolas y "otros centros de nivel universitario". Los siete son personal permanente en sus instituciones de origen.*

Al ser una solicitud de verificación de un máster que ya existe y está implantado excepto ciertas modificaciones más profundas que se pretenden hacer según lo expuesto en la presente memoria, los datos que se muestran se corresponden con datos reales, de profesorado que está trabajando actualmente en él, y por tanto garantiza la continuidad del máster en años sucesivos.

EXPERIENCIA DOCENTE DEL PERSONAL UNIVERSITARIO:

- Con 6 Quinquenios reconocidos: 13,3%
- Con 5 Quinquenios reconocidos: 13,3%
- Con 4 Quinquenios reconocidos: 13,3%

csv: 193789159653749537752656

- Con 3 Quinquenios reconocidos: 3,3%
- Con 2 Quinquenios reconocidos: 6,7%
- Con 1 Quinquenio reconocido: 3,3%
- Sin quinquenios reconocidos pero con años de experiencia en docencia Universitaria: 19,4%

EXPERIENCIA INVESTIGADORA DEL PERSONAL UNIVERSITARIO:

- Con 6 Sexenios reconocidos: 3,3%
- Con 5 Sexenios reconocidos: 3,3%
- Con 4 Sexenios reconocidos: 10,0%
- Con 3 Sexenios reconocidos: 10,0%
- Con 2 Sexenios reconocidos: 10,0%
- Con 1 Sexenio reconocido: 10,0%
- Sin Sexenios reconocidos pero con experiencia de investigación equivalente: 13,3%

Existen otros profesores de las empresas privadas colaboradoras en el Máster que no poseen reconocimiento investigador en la Universidad, además, hay que tener en cuenta que sólo los profesores Funcionarios pueden tener reconocidos Sexenios Investigadores.

EXPERIENCIA DOCENTE E INVESTIGADORA

- Número de Quinquenios Docentes: 68
- Número de Sexenios de Investigación: 41

ÁMBITO DE CONOCIMIENTO DEL PROFESORADO:

- Ámbito de Óptica: 63,3%
- Estadística e Investigación Operativa: 3,3%
- Educación Física y Deportiva: 3,3%
- Ámbitos Varios (Profesionales externos a Universidad): 30,1%

Como se puede observar en la tabla anterior, en el presente Verifica hay una gran variedad de profesionales de diferentes ámbitos, lo que da riqueza e interdisciplinariedad a este nuevo máster.

RATIO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS/PROFESORES VISITANTES

- Universitario: 70,00% Carga docente: 81,48%
- Visitantes: 30,00% Carga docente:18,52%

DEDICACIÓN AL TÍTULO

No hay ningún profesor con dedicación exclusiva al título por establecerlo así la Universidad de Granada.

EXPERIENCIA PROFESIONAL DISTINTA DE LA DOCENTE

- Sólo Experiencia Docente: 41,9%
- Sólo con Experiencia en la Empresa: 25,8%
- Con Experiencia Docente y Empresarial: 32,3%

EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO

El profesorado no universitario tiene experiencia constatada y contrastada por ser profesionales de reconocido prestigio en su ámbito de trabajo y la Empresa Privada. La experiencia profesional podemos clasificarla en los siguientes puntos:

- Optometría Clínica
- Contactología Especial
- Terapia Visual Avanzada.
- Geriatria
- Cirugía Refractiva.
- Estrategia, Misión y Visión. RRHH.
- Operaciones, Marketing y producto, Finanzas.
- Comercial y Ventas.
- Comunicación.
- Empresa y derecho
- Franquicias. Cómo generar negocio propio.
- Diseño de lentes oftálmicas.
- Fabricación de lentes oftálmicas.

csv: 193789159653749537752656

DISTRIBUCIÓN DE LA MATERIA/ASIGNATURAS ENTRE EL PROFESORADO PROPUESTO

MATERIA	NOMBRE PROFESOR/A	Créditos ECTS
Estadística aplicada a las ciencias experimentales y de la salud	María José del Moral Ávila	5
Métodos de Investigación	Francisco Pérez Ocón	1
	Anne-Viciane Doucet	2
Optometría Pediátrica	Raimundo Jiménez Rodríguez	2
	Margarita Soler Fernández	1
	Antonio Muñoz Hoyos	1
Optometría Geriátrica	Carolina Ortiz Herrera	3
	Javier Bermúdez Rodríguez	1
Contactología Clínica	Rosa M ^a García Monlleó	4
	Seminario Comerciales/Especialistas Contactología	1
Visión y Problemas de Aprendizaje	Juan de la Cruz Cardona Pérez	1
	María del Mar Lázaro Suárez	1

csv: 193789159655749537752656

	Teresa Calderón González	1
Cirugía Refractiva Ocular	Rosario González Anera	2
	José Ramón Jiménez Cuesta	1
	Javier Bermúdez Rodríguez	1
Colorimetría, Visión del color y manejo clínico	Enrique Hita Villaverde	1,5
	Luis Jiménez del Barco Jaldo	1,5
Visión en el Deporte	José Juan Castro Torres	1
	David Cárdenas Vélez	1
	Jesús Vera Vilchez	1
Neurofisiología Visual Clínica	José Manuel Rodríguez Ferrer	1,5
	José Antonio Saez Moreno	1,5
Instrumentación Óptica y Optométrica Avanzada	María del Mar Pérez Gómez	2
	Rosario González Anera	1
	José Juan Castro Torres	2
Tecnología Óptica Avanzada	Carlos Salas Hita	2
	Manuel Rubiño López	1
Sesiones Clínicas	Juan de la Cruz Cardona Pérez	1
	Rosa M ^a García Monlleó	1
	Raimundo Jiménez Rodríguez	1
	Jorge Haro López	1

csv: 193789159653749537752656

	Juan Luis Bolívar Parra	1
	María José Bautista Llamas	1
Retos Profesionales en Óptica y Optometría	Francisco Pérez Ocón	1
	Seminario Varias Empresas/Autónomos	1
	Angie Prado Solano	1
Trabajo Fin de Máster		12

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Debido a la vertiente investigadora y conducente a estudios de doctorado que se propone, las líneas de investigación del presente máster y en las que trabajan actualmente el profesorado participante en su docencia son las siguientes:

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN PARA LOS TRABAJOS FIN DE MÁSTER

Los estudiantes pueden realizar el trabajo de Fin de Máster en alguna de las líneas de investigación que se muestran en la siguiente lista. Estas líneas están pensadas de manera que haya continuidad con las materias y módulos ofertados en el Máster. En el cuadro que se adjunta a continuación se presentan las líneas de investigación ofertadas.

Líneas de Investigación

Visión del color en niños
Error refractivo y rendimiento escolar
Influencia de las disfunciones oculomotoras en el proceso lector
Estudio epidemiológico de las ametropías y estrabismos en relación a la historia ocular parental y hábitos ocupacionales del niño
Estudio de la prevalencia de errores refractivos en niños marroquíes

csv: 193789159655749537752656

Líneas de Investigación

El cristalino y el envejecimiento
Ayudas ópticas y protocolo de actuaciones en pacientes con Baja Visión en las distintas etapas de la vida
Tratamiento con ayudas ópticas especiales
Papel del óptico-optometrista en la baja visión
El Óptico-Optometrista y el Glaucoma
Lentes terapéuticas y cosméticas
Características biomecánicas de la córnea en pacientes con queratocono
Cambios morfológicos en córneas con queratocono tras la inserción de anillos intraestromales.
Técnicas ortoqueratológicas
Propiedades biométricas de la córnea y estado refractivo.
Estudio comparativo de calidad visual tras lasik y tras CRT
Defecto de refracción residual tras implante de lente intraocular.
Efectos cromáticos
Sistemas de detección de acromatopsias
Discriminación cromática
Reconocimiento de optotipos en condiciones de deslumbramiento
Halos visuales e índice de discriminación.
Relación entre la calidad de imagen retiniana y el índice de discriminación visual monocular en presencia de halos
Relación entre la calidad de imagen retiniana y el índice de discriminación visual binocular en presencia de halos
Influencia en la calidad de la imagen retiniana para constructos corneales generados mediante ingeniería tisular
Estudio de las aberraciones en el ojo para constructos corneales generados mediante ingeniería tisular
Análisis de la eficacia de las lentes oftálmicas "antideslumbramiento"
Evaluación del tiempo de recuperación al deslumbramiento
Evaluación del tiempo de recuperación al deslumbramiento con lentes coloreadas
Reconocimiento de optotipos en condiciones de deslumbramiento con lentes tratadas
Heterocromía
Sustitución de la iluminación con lámparas de incandescencia en las pistas de aterrizajes de aeropuertos por LEDS
Sustitución de los sistemas de iluminación en semáforos por LEDS y fibras ópticas
Sustitución de las balizas de seguridad en las torres de telefonía móvil por LEDS y fibras ópticas
Motivos de consulta en clínicas de oftalmología general.

csv: 1937891594654953752606

Líneas de Investigación

Respuesta hipotensora al tratamiento farmacológico del glaucoma.
Estudio epidemiológico de las ametropías en escolares
Estudio de la sensibilidad y especificidad de los tests optométricos en el screening infantil
Estudio comparativo de los parámetros visuales entre edades en niños en periodo de escolarización
Estudio de la evolución de los parámetros oculares tras cirugía.
Estudio de la variación de la curva de sensibilidad al contraste tras cirugía.

• 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.

csv: 1937891596374953772656

- 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).