

**6.- PERSONAL ACADÉMICO**

**PERSONAL DOCENTE DISPONIBLE**

El personal académico disponible para la docencia en el Título de Grado en Ingeniería en Recursos Energéticos y Mineros es el que se recoge en la siguiente tabla:

**Tabla. Profesores de los Departamentos de la UCO disponibles para el Título**

Área de conocimiento	Categoría	Nº Efectivos	Nº Total de Sexenios de Investigación concedidos (1)	Nº Total de Quinquenios docentes concedidos (1)	Nº Años Investigación Acumulados (2)	Nº Años Docencia Acumulados (3)
Matemática aplicada	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		4		
	Prof. Ayudante	2			2	2
	Prof. Comisión de Servicio	1			4	4
Expresión gráfica de la Ingeniería	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		5		
	Prof. Asociado	1				17
Física aplicada	Catedrático de Universidad	1	4	6		
	Prof. Titular de Universidad	1	3	5		
	Catedrático de Escuela Universitaria	2	3	9		
	Prof. Asociado	1			5	5
Geodinámica externa	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		4		
Prospección e investigación minera	Prof. Titular de Escuela Universitaria	2		9	1	
Organización de empresas	Prof. Titular de Universidad	1		3		
	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		3	10	
Ciencia de la computación e inteligencia artificial	Prof. Asociado	1			1	1
Ingeniería cartográfica, geodesia y fotogrametría	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		3	1	
	Prof. Colaborador Nivel I	1				8
	Prof. Asociado	1			1	
Química	Catedrático de	2	10	12		

inorgánica	Universidad					
	Catedrático de Escuela Universitaria	1	2	5		
	Prof. Contratado Doctor	1			15	10
	Prof. Ayudante Doctor	3			35	6
	Prof. Asociado	1			8	8
Ingeniería de la construcción	Prof. Titular de Universidad	5	1	26		
	Prof. Colaborador Doctor Nivel II	1			12	7
	Prof. Colaborador Nivel I	1				8
	Prof. Ayudante	1			5	2
	Prof. Asociado	4				7
	Prof. Comisión de Servicio	1			12	7
Mecánica de los medios continuos y teoría de estructuras	Catedrático de Escuela Universitaria	1	1	6		
	Prof. Colaborador Doctor Nivel II	1			7	7
	Prof. Ayudante	1			1	1
	Prof. Asociado	1			3	3
Ingeniería del terreno	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		4	1	
Ingeniería Hidráulica	Catedrático de Universidad	1	5	6		
	Prof. Titular de Universidad	1		5		
	Prof. Colaborador Doctor Nivel II	1			11	9
	Prof. Asociado	1			3	2
Ingeniería eléctrica	Catedrático de Escuela Universitaria	1		5		
	Prof. Colaborador Nivel I	1			5	10
	Prof. Comisión de Servicio	1			6	4
Proyectos de ingeniería	Catedrático de Escuela Universitaria	1		6		
	Prof. Ayudante	1			5	2
Filología Inglesa	Prof. Titular de Universidad	1	1	3		
	Prof. Asociado	1			15	2

Explotación de minas	Prof. Titular de Escuela Universitaria	1		6		
	Prof. Colaborador Nivel I	1				7
	Prof. Asociado	2				18
Derecho del Trabajo	Prof. Asociado	1			6	7

- (1) Profesores funcionarios
- (2) Profesores Contratados o funcionarios sin sexenios
- (3) Profesores Contratados

La asignación de docencia a los Profesores es competencia de los Departamentos. Ante la implantación de los nuevos títulos de grado, está prevista una modificación en la asignación de docencia y de Profesores por Centros, según las necesidades de cada titulación de Grado y potencial docente del Departamento.

Dado que este Grado sustituye a una titulación de tres años, es posible que en un futuro sea necesaria la contratación de más personal docente.

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

### 1. *Justificación de los recursos humanos disponibles.*

El número de efectivos disponibles en los Departamentos con docencia en la EPS de Belmez, así como el perfil docente e investigador del profesorado garantiza la impartición del Título con unas garantías de calidad. Se trata de un profesorado altamente cualificado en lo que respecta a su experiencia profesional como docentes e investigadores. Asimismo, el 74 % tiene dedicación completa a las labores universitarias. Hay que destacar que un 3 % de este profesorado se encuentra en Comisión de Servicios a dedicación plena en la Universidad y un 23 % posee la categoría de profesorado asociado, lo que supone un perfil de docentes con una dedicación directa a las labores dentro de los espacios laborales en los que los y las estudiantes del grado ejercerán su futura labor profesional. Esto garantiza, por lo tanto, la transferencia de los conocimientos adquiridos en el grado a contextos profesionales reales.

La mayoría de los y las docentes que en este momento imparten docencia en el Título han realizado investigaciones y proyectos relacionados con el ámbito de su docencia. Además, han coordinado y participado en proyectos de innovación educativa, de mejora de la calidad docente.

Por su parte, el número de profesionales pertenecientes al Personal de Administración y Servicios que ejercen su labor en la EPS de Belmez en la que se impartirá el Grado en Ingeniería en Recursos Energéticos y Mineros garantizan el cumplimiento de todas las acciones derivadas de la gestión y desarrollo del Título. La Secretaría del Centro, las Secretarías de los Departamentos y los apoyos administrativos de la Dirección responden a las demandas de gestión administrativa derivada de los procesos de matriculación, tramitación, movilidad y reconocimiento del alumnado y del profesorado. Se cuenta con un personal adscrito al Servicio de Información del centro que vela por el desarrollo diario de las labores que se desprenden de las necesidades del Título. El personal de mantenimiento aporta respuestas efectivas a las demandas estructurales de las diferentes acciones docentes.

### 2. *Procedimiento actual para garantizar la formación continua 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 y consensuado con Decanos/Directores de Centro, Directores de Departamento y representantes legales del profesorado.

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:

1. 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.
2. Rechazo y eliminación (si procediere) en las convocatorias de plazas de profesorado, de cualquier condicionamiento que suponga una discriminación por razones físicas.
3. 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.
4. 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.