

6.1. Profesorado (y otros recursos humanos necesarios y disponibles)

Mecanismos de los que dispone la UIB para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

Los Estatutos de la Universitat de les Illes Balears recogen en su articulado que su actuación y sus actividades se inspiran en los principios de libertad individual, democracia, justicia e igualdad. En este sentido se proclama la igualdad de todos los miembros de la comunidad universitaria, que no pueden ser objeto de discriminación alguna; además la Universidad, de acuerdo con estos mismos estatutos, se compromete, junto con los poderes públicos, en la promoción de las condiciones indispensables para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos sean reales y efectivas.

Asimismo la Universitat de les Illes Balears, según acuerdo normativo de 7 de febrero de 2007, aprobó por Consejo de Gobierno la creación de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; dicha Oficina supuso la transformación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades, que se creó en la UIB por acuerdo ejecutivo de 21 de enero de 2004, con la finalidad de analizar y difundir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades dentro de la institución universitaria; la creación del Observatorio fue un paso importante para poder comenzar con análisis concreto y con medidas específicas el principio de igualdad de oportunidades.

Sin embargo son los cambios sociales, las modificaciones legislativas y la revisión de la Ley Orgánica de Universidades, los que ha posibilitado la transformación del Observatorio en una Oficina para la Igualdad en Mujeres y Hombres. En este sentido hay que tener en cuenta la aprobación de la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género de 28 de diciembre de 2004, que incorpora medidas relacionadas con la educación superior; o también la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha supuesto un impulso a las medidas de igualdad en todos los ámbitos de la administración, de la sociedad, de las empresas, de la educación y que plantea de forma clara la necesidad de llevar a cabo planes de igualdad en las diferentes instituciones públicas y privadas, con una especial referencia al ámbito educativo.

Desde la perspectiva autonómica de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears hay que hacer referencia, asimismo, a la Ley de 20 de septiembre de 2006 para la mujer, en la que podemos señalar la existencia de planes de igualdad entre hombre y mujeres, la promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, los planes de igualdad en las empresas, la composición equilibrada de los tribunales examinadores, etc.

Pero, finalmente, hay que hacer referencia a la Ley Orgánica de Universidades; efectivamente la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su preámbulo plantea, entre otras cuestiones, las siguientes reflexiones en relación a las políticas de igualdad:

...“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no

sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial...”

En este mismo contexto hay que hacer referencia a la disposición adicional duodécima sobre Unidades de Igualdad; en este sentido se plantea que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres manteniendo todos los derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.

A partir de todo ello es por lo que la Universitat de les Illes Balears creó la mencionada Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres –dependiente del Vicerrectorado primero de Planificación y Coordinación Universitaria– como un organismo fundamental en el desarrollo de políticas de igualdad. No obstante todo lo planteado hay que hacer referencia a otras actuaciones de la UIB en relación a las políticas de igualdad; así hay que tener en cuenta, por una parte la Cátedra sobre Violencia de género, creada mediante un convenio entre el Instituto de la Mujer del Govern de les Illes Balears y la propia UIB, que desarrolla diversas actividades tendentes a la sensibilización en relación a la violencia de género. Pero, por otra parte, hay que hacer referencia a la creación por parte del Consell de Direcció de la UIB de la Comisión de Políticas de Igualdad el 15 de Abril de 2008. En dicha Comisión participan personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes. Uno de los objetivos de esta Comisión es, entre otros, la elaboración de un plan de igualdad para la UIB que abarque todos los aspectos de la vida universitaria. Dicha Comisión se constituyó el 9 de mayo de 2008 con la asistencia de la Rectora de la Universidad.

Dentro de este mismo contexto de las políticas de igualdad, hay que hacer referencia que el Consell de Direcció de la UIB, en abril de 2006, aprobó la creación de la Oficina universitaria de apoyo a personas con necesidades especiales. Los objetivos de dicha Oficina son los siguientes:

- a) Potenciar y conseguir la participación de las personas con discapacidad en nuestra comunidad, sean estudiantes, profesores o personal de administración y servicios.
- b) Acoger, asesorar y dar apoyo a los estudiantes con discapacidad que accedan a los estudios superiores, desde el momento que deciden realizar las pruebas de acceso a la Universidad.
- c) Garantizar la plena accesibilidad mediante la eliminación de barreras de cualquier tipo.

Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles

El Grado en **Edificación** será inicialmente impartido por una plantilla muy similar a la que

actualmente imparte la titulación de Arquitecto Técnico. Los profesores disponibles están mayoritariamente adscritos al Departamento de Física y al de Ciencias Matemáticas e Informática. En un número mucho menor, también se cuenta con profesores del Departamento de Derecho Público (un profesor) y del Departamento de Economía de Empresa (un profesor).

El Departamento de Física de la UIB tiene un total de 91 profesores, de los cuales, dado su perfil docente e investigador se han seleccionado un total de 32 que están en disposición de impartir docencia en la titulación propuesta. En el curso 2008-09, el DFIS ha cubierto la docencia asignada en Arquitectura Técnica con un total de 26 profesores.

El Departamento de Ciencias Matemáticas e Informática de la UIB tiene un total de 116 profesores, de los cuales se han seleccionado 18 que, debido a su formación académica y experiencia profesional y docente previa, son susceptibles de impartir docencia en alguna de las asignaturas incluidas en la presente propuesta de Título de Grado. La dedicación del DMI a Arquitectura Técnica en el curso 2008-09 se cubrió con 5 profesores.

Los departamentos implicados en la docencia de la titulación, especialmente DFIS y DMI, están haciendo un esfuerzo importante para asignar docencia en primer curso del nuevo grado a unos profesores que tienen amplia experiencia docente y que son doctores en una proporción muy elevada. Existe el compromiso de que, en la medida de lo posible, estos profesores mantengan la docencia durante cuatro o cinco años académicos, mientras dura la implantación y consolidación del nuevo grado. Además, a partir del próximo año académico existe un plan, propiciado por la propia UIB, según el cual se favorecerá la formación académica de profesores contratados, especialmente aquellos que son titulados técnicos, para que adquieran el grado de máster. Este máster corresponderá al período formativo de un programa de doctorado que posteriormente se podrá continuar con el período de investigación, con el objetivo de alcanzar el título de doctor. Los profesores contratados que, como consecuencia de su actividad profesional y académica, consigan la acreditación como Profesor Colaborador, serían incorporados, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitieran y la carga docente lo justifique, al correspondiente Departamento como PDI en tal figura a fin de aumentar el número de profesores con dedicación a tiempo completo en las áreas de conocimiento específicas de la titulación.

1) Personal disponible

Relación de profesorado

Categoría	Número	Dedicación
<i>Titular de Universidad</i>	8	<i>Completa</i>
<i>Contratado Doctor</i>	2	<i>Completa</i>
<i>Titular de Escuela Universitaria</i>	4	<i>Completa</i>
<i>Colaborador</i>	5	<i>Completa</i>
<i>Ayudante</i>	1	<i>Completa</i>
<i>Ayudante Doctor</i>	1	<i>Completa</i>
<i>Asociado</i>	20	<i>Parcial</i>

Información concreta sobre el personal académico disponible:

- Porcentaje del total de profesorado que son Doctores: 41 %

- Categorías académicas del profesorado disponible:
 - . Número de Catedráticos (CU): 0
 - . Número de Titulares de Universidad (TU o CEU, TEU): 12
 - . Número de contratados (Contratados Doctores, Asociados Doctores, Ayudantes Doctores, Ayudantes, Asociados, plazas vinculadas a especialidades clínicas, etc.): 29
- Número total de personal académico a Tiempo Completo y porcentaje de dedicación al título:
 - . 12 profesores a tiempo completo y dedicación exclusiva al título
 - . 9 profesores a tiempo completo y un 60%-75% de dedicación al título
- Número total de personal académico a Tiempo Parcial (horas/semana) y porcentaje de dedicación al título:
 - . 13 profesores a tiempo parcial (12 horas/semana) y dedicación exclusiva al título
 - . 7 profesores a tiempo parcial (9 horas/ semana) y dedicación exclusiva al título

Relación de personal de apoyo

La Universidad dispone de personal de apoyo y otros recursos humanos cuya vinculación a la propia universidad, experiencia profesional y su adecuación a los diversos ámbitos del conocimiento garantizan que se pueda llevar a término este plan de estudios.

En primer lugar, como personal de apoyo directo a la gestión del título, la Universidad dispone de tres personas que pertenecen a la unidad administrativa del centro, se trata de personal funcionario a tiempo completo, con un perfil de gestión administrativa, generalmente con una formación de grado medio, bachiller superior o equivalente y una probada experiencia profesional en el ámbito de gestión académica. Una de ellas es miembro de la Comisión de garantía de calidad del título.

También en el ámbito de la unidad administrativa del centro, la Universidad cuenta con un equipo de personas que ofrecen apoyo administrativo al PDI con funciones directivas (Decanos, Directores de Escuelas Universitarias, Directores de Departamentos...) que también realizan tareas de apoyo común al resto de titulaciones del mismo centro. En general, se trata de personal funcionario con dedicación a tiempo completo, con un perfil de administrativo o auxiliar y la formación correspondiente al puesto de trabajo del grupo C1/C2, es decir, nivel bachiller superior o similar (no obstante, la mayoría de estos funcionarios poseen una titulación superior a la exigida para ocupar el puesto).

Asimismo, en la estructura Universidad existe un área específica del Servicio de Biblioteca y Documentación en cada centro, donde tanto el personal académico como los alumnos cuentan con el apoyo de personal de administración y servicios (en turnos de mañana y tarde) con conocimientos específicos de bibliografía y documentación del ámbito de conocimiento del centro donde se imparte esta titulación.

Finalmente, cabe mencionar el apoyo indirecto que presta a la titulación la parte del PAS que desempeña su trabajo en los servicios centrales y otros servicios técnicos de apoyo, sobre todo destacan los servicios de Recursos Humanos (gestiona la formación del PAS y del PDI), de Tecnologías de la Información, de Campus Extens (apoyo técnico a la formación a distancia), de Estadística y Calidad (presta asesoramiento y apoyo en relación al sistema de garantía del título),

de Información, de Alumnos, de Gestión Académica etc.; servicios cuya misión consiste en marcar las directrices, fijar objetivos, establecer procedimientos y asesorar en los diversos ámbitos de sus competencias, con la finalidad de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos de la Universidad.

En la tabla siguiente, se detalla el personal de apoyo del título de grado de de **Edificación**:

Tipo de vinculación con la universidad	Formación y experiencia profesional
PAS funcionario, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo.	Bachiller Superior, con una experiencia de más de 20 años en la Universidad y de más de 5 años como jefe de los servicios administrativos del centro.
PAS funcionario, Grupo C1, nivel 20, tiempo completo.	Bachiller Superior, con una experiencia de más de 15 años como jefe de negociado de temas administrativos y académicos del centro.
PAS funcionario, Grupo C1/C2, nivel 14, tiempo completo.	Graduado Escolar, con una experiencia de más de 10 años como auxiliar administrativo de apoyo en temas administrativos y académicos del centro.
PAS funcionario, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo.	Licenciado en Derecho, con una experiencia de más de 15 años en la Universidad, actualmente jefe de sección de Biblioteca del centro.
PAS funcionario, Grupo C2 nivel 14, tiempo completo.	Diplomada en Biblioteconomía, con una experiencia de más de 5 años como auxiliar de Biblioteca del centro.

2) Personal necesario

Relación de profesorado

La implantación del título de grado propuesto supone un incremento de un año respecto a la titulación actual de Arquitectura Técnica. Por lo tanto, un primer cálculo sitúa las previsiones de incremento de carga docente en torno al 33%. Si se tiene en cuenta que la nueva metodología planteada requiere una mayor dedicación del profesor al alumno para atender las tutorías de grupo y las individuales, así como un menor número de alumnos por grupo de prácticas, se puede situar el incremento real de plantilla necesario entre el 40% y el 45% respecto de la actualmente disponible.

En este sentido, en los próximos años está prevista la incorporación de 6 doctores, bajo las figuras de TU o Profesor Contratado Doctor. La planificación realizada es que estas incorporaciones se realicen gradualmente a partir del curso 2010-2011, incorporando ese curso 1 persona, y los sucesivos cursos 2, 2, y 1. De esta manera se garantiza una adecuada transición de la titulación de 3 años a la del grado de 4 años. Por otra parte, este plan permitirá reducir el nivel de profesorado contratado a tiempo parcial, aunque cabe destacar que en este grado es especialmente importante contar con personas que ejerzan la profesión más vinculada al grado. Finalmente hay que indicar que la ejecución del plan propuesto queda condicionada a la disponibilidad presupuestaria pertinente, y a la designación de personal cualificado que pueda ocupar las plazas indicadas.

Así pues, el profesorado actualmente disponible ha de permitir, *grosso modo*, la implantación adecuada del plan de estudios propuesto hasta el tercer curso del mismo. La implantación del cuarto curso requerirá la mayor contratación de profesorado y, por tanto, de la correspondiente disponibilidad presupuestaria. Según el vicerrector responsable del profesorado ya se han iniciado las negociaciones con el Gobierno de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, con el objeto de que las incorporaciones necesarias se realicen de forma progresiva.

Por otra parte, la experiencia nos ha demostrado que el profesorado asociado realiza aportaciones relevantes a la docencia universitaria (conocimiento del entorno empresarial y profesional, aplicación práctica, etc.), pero también es cierto que un exceso de profesorado de esta figura provoca problemas (no renovaciones inesperadas, dificultad para encontrar personas con la calificación precisa, problemas de horarios, dificultad para asistir a reuniones de coordinación, etc.), que en el caso del EEES pueden verse agravados. Por ello, el vicerrectorado responsable en materia de profesorado ha realizado la petición de presupuesto para ir substituyendo una parte de este profesorado por otras tipologías de profesorado (funcionario o laboral) que debe permitir mejorar la calidad de la docencia impartida y facilitar la gestión de estos estudios (continuidad, coordinación, etc.).

Debe indicarse que ya se está finalizando la redacción del documento de cómputo de la actividad docente del profesorado de la Universidad de les Illes Balears. Este documento permitirá planificar, con la suficiente antelación, la asignación docente de cada año académico. En él se contempla la dedicación de cada figura del profesorado, y se establecen las reglas para calcular el número de grupos que, previsiblemente, deberán impartirse de cada una de las modalidades de las actividades docentes.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que la implantación de las nuevas metodologías docentes (evaluación continua, coordinación, tutoría obligatoria, plan de acción tutorial, etc.) conllevan una mayor dedicación no presencial y de nuevas tareas presenciales por parte del profesorado. Está previsto que la adaptación al EEES se realice de forma progresiva, pero teniendo presente que sería deseable un aumento de la plantilla docente, para que puedan realizarse con una mayor calidad todas las tareas docentes sin que supongan un menoscabo de las de investigación y gestión.

Relación de personal de apoyo

La Universidad pondrá a disposición del título de grado de **Edificación** los recursos humanos precisos de acuerdo con las necesidades que se generen de forma progresiva, y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias, las características y la estructura del plan de estudios, el número de créditos a impartir, las ramas del conocimiento involucradas, el número de alumnos y otras variables relevantes, para asegurar el éxito en su implantación.

De especial interés y repercusión en la calidad docente de la titulación será la dotación de personal fijo para cubrir adecuadamente las tareas de apoyo en los laboratorios de Tecnologías de la Edificación.