

II PLAN DE LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

**DIPLOMADO EN
RELACIONES LABORALES**

**INFORME DE
AUTOEVALUACIÓN**



UNIVERSIDAD DE MURCIA
Facultad de Ciencias del Trabajo

Marzo de 2004

ÍNDICE

	Página
Presentación.	v
Miembros del Comité de Autoevaluación.	vi
Capítulo 1: CONTEXTO DE LA TITULACIÓN	1
1.1. Datos globales de la Universidad.	1
1.1.1. Contexto socioeconómico.	1
1.1.2. Posición, significatividad y prestigio.	2
1.1.3. Grandes etapas de la titulación.	3
1.2. Análisis de la demanda y empleo de la titulación.	3
1.3. Las decisiones sobre la titulación.	5
1.4. Relaciones externas de la titulación.	6
1.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	8
Capítulo 2: METAS Y OBJETIVOS	9
2.1. Análisis y valoración de los objetivos.	9
2.2. Planificación estratégica de la titulación.	10
2.3. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	11
Capítulo 3: PROGRAMA DE FORMACIÓN	12
3.1. Estructura del plan de estudios.	12
3.1.1. Adecuación del perfil de formación a las directrices propias del título.	12
3.1.2. El proceso interno de elaboración del plan de estudios: su formalización y desarrollo.	12
3.1.3. Aportación de la propia Universidad.	12
3.1.4. Existencia de especializaciones (itinerarios, intensificaciones) dentro de la titulación. Razones que la justifican.	13
3.1.5. Distribución total de créditos del plan de estudios.	13
3.1.6. Existencia de prerrequisitos o asignaturas llave, su necesidad o justificación, así como la ordenación temporal de las asignaturas.	13
3.1.7. El grado de factibilidad en el tiempo previsto.	14
3.2. Organización de las enseñanzas prácticas.	14
3.2.1. La dimensión práctica de la titulación y su concreción en el plan de estudios.	14
3.2.2. Adecuación del tipo de prácticas a los objetivos y perfil profesional de la titulación.	14
3.2.3. Distribución entre posibles tipos de prácticas (aula, laboratorio, campo, clínicas, ...).	14
3.2.4. Existencia de prácticas externas (obligatorias u optativas), así como de convenios específicos para prácticas con otros organismos, instituciones, empresas, etc.	15

3.3. Programas de las asignaturas del plan de estudios.	16
3.3.1. Los procedimientos que se utilizan para la elaboración de los programas de las asignaturas y si existen mecanismos para su control, revisión y actualización.	16
3.3.2. Métodos que se utilizan para dar a conocer los programas de las asignaturas al alumnado.	16
3.3.3 La adecuación de su extensión en el conjunto del programa lectivo global de la titulación.	16
3.3.4. Nivel de actualización científica del contenido y fuentes del programa.	16
3.3.5. Existe variabilidad entre los programas de una misma asignatura en diferentes grupos.	16
3.4. Planificación de la enseñanza.	16
3.4.1. Planificación del período de docencia.	16
3.4.2. Planificación del período semanal de docencia.	17
3.4.3. Planificación de exámenes.	17
3.4.4. Distribución del alumnado.	17
3.4.5. Normas académicas establecidas.	18
3.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	18
Capítulo 4: RECURSOS HUMANOS	19
4.1. Alumnado.	19
4.1.1. Demanda y tipología de acceso.	19
4.1.2. Políticas de información y orientación de alumnos.	21
4.1.3 Participación del alumnado.	22
4.2. Profesorado.	23
4.2.1. Tipología del profesorado implicado en la docencia.	23
4.2.2. Cualificación del profesorado.	25
4.2.3. Políticas de innovación y ayudas a la docencia.	26
4.2.4. Profesorado y gestión de la docencia.	26
4.2.5. Participación en los órganos de gobierno.	27
4.3. Recursos humanos destinados a la gestión de la titulación.	27
4.3.1. El equipo directivo de la titulación.	27
4.3.2. El personal de administración y servicios.	28
4.4. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	30
Capítulo 5: INSTALACIONES Y RECURSOS	32
5.1. Infraestructuras e instalaciones.	32
5.1.1. Las instalaciones del Centro vinculadas a la titulación.	32
5.1.2. La dotación de laboratorios y equipos informáticos.	33
5.1.3. Dotación y funcionamiento de la biblioteca.	33

5.2. Recursos económicos.	34
5.3. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	35
Capítulo 6: DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	36
6.1. Metodología docente.	36
6.1.1. Estrategias didácticas.	36
6.1.2. Cumplimiento de los programas.	37
6.1.3. Existencia de otras actividades académicas.	37
6.2. El trabajo de los alumnos.	37
6.2.1. Nivel real de exigencias de la titulación.	37
6.2.2. Fomento del aprendizaje independiente.	38
6.2.3. Factibilidad del plan de estudios.	38
6.2.4. Asistencia a clase.	38
6.3. Evaluación de los aprendizajes.	39
6.4. Atención tutorial.	40
6.5. Coordinación de la enseñanza.	41
6.6. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	42
Capítulo 7: RESULTADOS ACADÉMICOS	43
7.1. Indicadores de graduación, retraso y abandono.	43
7.2. Indicadores de rendimiento.	46
7.3. Resultados a corto plazo.	48
7.4. Resultados a largo plazo.	48
7.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.	50
Capítulo 8: PROPUESTAS DE MEJORA Y AUTOEVALUACIÓN	51
8.1. Síntesis de fortalezas y debilidades.	51
8.2. Elaboración del plan de mejora.	55
8.3. Valoración del trabajo realizado.	61
Índice de anexos.	62

PRESENTACIÓN

El Informe de Autoevaluación del título de Diplomado en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia se ha elaborado en el marco del II Plan de la Calidad de las Universidades, con el propósito de que sea un instrumento útil para la mejora de todos los aspectos tratados, y como requisito para alcanzar el más alto nivel de calidad de los estudios de Relaciones Laborales en la Universidad de Murcia.

El Comité de Autoevaluación, con el apoyo de la Unidad para la Calidad de la Universidad y la colaboración de profesores, alumnos y egresados, ha realizado un análisis en profundidad y sin ninguna restricción de una gran cantidad de aspectos relacionados con la titulación, desde la procedencia de los alumnos que acceden a esta carrera, hasta la situación en la que se imparten los estudios de esta Diplomatura.

La base documental que ha utilizado el Comité procede de la información estadística proporcionada por la Universidad, las encuestas realizadas al alumnado, profesorado, PAS, egresados, directores de los departamentos con docencia en la titulación y equipo decanal, los planes de estudios publicados en BOE, y las guías docentes que publica el Centro.

En el Informe están detallados, con toda la precisión que ha permitido la información de base disponible, los aspectos que se pueden mejorar, identificando el grado de dificultad que ello entraña y priorizando las acciones de mejora, siempre a criterio del Comité. Tras la exposición pública del Informe, se abre la posibilidad de completar el análisis y las valoraciones realizadas.

Pero, con ser interesante y constructivo lo sucedido hasta ahora, lo mejor está por venir. Con la intervención de los colectivos que ya han demostrado su interés e implicación en este proceso se producirá sin duda una mejora del presente documento, que culminará en la elaboración del Informe Final.

Una vez concluido el proceso de autoevaluación comienza la tarea de resolver las carencias detectadas hasta alcanzar el máximo nivel de calidad posible para los estudios de Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia.

El Comité de Autoevaluación apela a la generosidad y tenacidad ya demostrada por muchos, así como al compromiso de todos los implicados en aquella tarea, para que el Informe de Autoevaluación no quede en papel mojado una vez recorrido todo su periplo formal.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN

Alumnado:

D. José María Béjar Sánchez-Mora.

D. Raúl Griñan Serrano.

Personal de administración y servicios:

Dña. Antonia Hervás Llorente.

Profesorado:

D. Miguel Esteban Yago (secretario).

Dña. Francisca Ferrando García.

Dña. María del Carmen López Anioarte.

D. Domingo A. Manzanares Martínez.

D. Angel P. Martínez Soto.

D. Domingo Navarro Ortiz.

Dña. María Concepción Sáez Navarro.

D. Manuel Tovar Arce (presidente).

Unidad para la Calidad:

D. Roberto López Cabanes.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO DE LA TITULACIÓN

1.1. Datos globales sobre la Universidad

1.1.1. *Contexto socioeconómico*

La Universidad de Murcia, fundada en 1915¹ pero con experiencias que se remontan a los siglos XIII (1272) y XIX (períodos 1840-1841 y 1869-1874), es una de las instituciones de enseñanza superior con más tradición en el contexto español.

Desde 1995, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM) disfruta de plenas competencias en materia de enseñanza superior. En ese momento la Universidad de Murcia era la única institución de enseñanza superior en la Región; posteriormente se han creado dos universidades más: en 1998 la Universidad Politécnica de Cartagena², fruto de la segregación de las enseñanzas, principalmente técnicas, que la Universidad de Murcia impartía en la ciudad de Cartagena y en 1997 la Universidad Católica San Antonio de Murcia como Universidad de la Iglesia Católica³. Así pues, en pocos años la oferta universitaria regional se ha ampliado notablemente tanto en el número de titulaciones como en la titularidad de las mismas.

La Región de Murcia, con una población en torno a 1.200.000 personas en 2001, tiene un Producto Interior Bruto por habitante que equivale aproximadamente, según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), al 85% de la media española. La capacidad financiera de la CARM dista de la de otras regiones de mayor nivel de renta; así, el gasto por habitante, según el presupuesto consolidado de 2002 ascendía a 1.481 euros, lo que equivale al 66% de la media del gasto por habitante de las Comunidades Autónomas españolas.

No obstante, dado que la Región de Murcia está dentro del conjunto de regiones objetivo nº 1 en el contexto de la política regional de la Unión Europea –al disponer de una renta inferior al 75% de la media comunitaria–, se ha beneficiado de un volumen considerable de fondos estructurales comunitarios que ha permitido financiar una parte muy significativa de las inversiones realizadas por la Universidad de Murcia en los últimos años, entre ellas, el edificio que actualmente alberga la Facultad de Ciencias del Trabajo.

La tabla 1.1 muestra los gastos totales y corrientes por alumno en la Universidad de Murcia y en el conjunto de universidades públicas presenciales de España en el año 2000. Como se puede observar los gastos corrientes por alumno de la Universidad de Murcia equivalían al 84,1% de la media española. Al considerar el total de gastos, donde además de los corrientes se recogen los de capital, el porcentaje se eleva significativamente hasta el 93,7%.

Tabla 1.1. *Gastos corrientes y totales por alumno. Año 2000.*

	U. Murcia	Universidades públicas presenciales españolas	UMU/Total Univ. Públicas (%)
Gastos corrientes por alumno (€)	2.740	3.257	84,1
Gastos totales por alumno (€)	4.055	4.330	93,7

Nota: presupuestos liquidados.

Fuente.- CRUE(2002): *La Universidad española en cifras. Información académica, productiva y financiación de las Universidades públicas españolas. Año 2000. Indicadores universitarios (curso académico 2000-2001)*, Madrid.

El tejido productivo murciano está formado, principalmente, por pequeñas y medianas empresas con una dimensión media reducida, lo cual afecta en cierta medida a la demanda de titulados universitarios y sus características.

¹ R.D. de 23 de marzo de 1915.

² Ley 5/1998, de 3 de agosto.

³ La Universidad Católica se crea por Decreto Canónico de 13 de noviembre de 1996, comenzando a impartir estudios en el curso 1997-98.

Considerando la estructura demográfica y población universitaria de la Región de Murcia en comparación con el conjunto español, se pueden destacar los siguientes datos del INE⁴:

- El número de alumnos universitarios por cada 1.000 habitantes en la Región de Murcia asciende a 34,1, bastante alejado de los niveles máximos de Castilla y León (55,2) y Madrid (45,8). En este indicador la Región de Murcia se sitúa en el 7º lugar entre las regiones españolas.
- Más significativo es el porcentaje de población en edad de cursar estudios universitarios (18-23 años) que efectivamente los realiza. En la Región de Murcia este dato es del 37,2%, pasando a ocupar la 11ª posición entre el conjunto de Comunidades Autónomas españolas. En este caso los valores máximos los presentan Madrid (56,4%) y Castilla y León (49,8%).

Todo ello permite inferir que aún hay un amplio margen para promocionar los estudios universitarios –y la cultura universitaria, en general– en la Región de Murcia.

1.1.2. Posición, significatividad y prestigio

Con 1.468 alumnos en el curso 2001-02, la Diplomatura en Relaciones Laborales suponía el 5,1% de los alumnos totales matriculados en la Universidad de Murcia y el 13,3% de los que se hallaban cursando titulaciones de ciclo corto (11.039). Al analizarlo por tipo de estudios, los alumnos de Relaciones Laborales representaban el 8,9% de los matriculados en Ciencias Sociales y Jurídicas (16.517) y el 17,8% de estos mismos estudios de ciclo corto⁵ (8.269).

Al analizar su posición en el conjunto nacional, hay que tener en cuenta que en España existen 58 centros⁶ (entre públicos y adscritos) donde se imparten estos estudios. En el curso 2001-02 los alumnos totales de la Universidad de Murcia ascendían a 28.803 lo que suponía el 1,9% del conjunto de matriculados en España (1.508.116). En el caso de Diplomado en Relaciones Laborales, en ese curso habían 43.647 alumnos matriculados en España de los cuales 1.468 correspondían a la Universidad de Murcia, lo que supone el 3,4% del total nacional. Murcia se encuentra entre los diez centros con mayor número de alumnos de Relaciones Laborales.

En relación al número de plazas ofertadas, en el curso 2002-03 Murcia ocupa la cuarta posición (480), tras las Universidades de Barcelona (500), Granada (500) y Valencia (486) entre los centros nacionales con límite de acceso.

La Facultad de Ciencias del Trabajo, donde se imparten los estudios de Relaciones Laborales, tiene una participación muy activa en todo lo relacionado con la titulación y una notable presencia en la *Asociación Nacional de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*.

A la vista de los datos anteriores, este Comité estima que el peso de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia es considerable, tanto en el ámbito de la propia Universidad –sobre todo al tener en cuenta el gran número de titulaciones ofertadas– como en el contexto nacional. Así lo valora, además, el equipo directivo del Centro en sus respuestas a la encuesta.

Un dato adicional que merece ser destacado es el importante número de Premios Nacionales de terminación de estudios que han obtenido alumnos de este Centro. Desde el curso 1988-1989 se han obtenido siete primeros premios, cuatro segundos, un tercero y tres menciones honoríficas.

⁴ INE (2002). *Enseñanza Universitaria de Primer y Segundo Ciclo. Avance del curso 2001-2002*.

⁵ Hay que tener en cuenta que la Universidad de Murcia ofertaba, en el curso 2001-2002, 60 titulaciones que se desglosan de la siguiente manera: 19 de ciclo corto, 33 de ciclo largo y 8 de sólo segundo ciclo.

⁶ Dato del curso 2002-03.

1.1.3. Grandes etapas de la titulación

Los estudios de Relaciones Laborales son herederos directos –y únicos– de los de Graduado Social Diplomado. En la tabla 1.2 se expone un resumen de la historia de la titulación y su trayectoria en la Universidad de Murcia.

En la actualidad esta titulación se imparte en la Facultad de Ciencias del Trabajo, creada en diciembre de 2001. La incorporación de los estudios de Licenciado en Ciencias del Trabajo (segundo ciclo) a la Universidad de Murcia trajo consigo la transformación de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales en Facultad.

Tabla 1.2. Principales hitos en los estudios de Diplomado en Relaciones Laborales.

- 1925: se crean las Escuelas Sociales donde se expiden certificados de estudios por el Ministerio de Trabajo (RD de 17 de agosto).
- 1926: estos certificados se transforman en Diploma de Graduado de la Escuela Social
- 1970: se crea la Escuela Social de Murcia (OM de 22 de julio).
- 1980: se ordenan los estudios de Graduado Social con carácter de enseñanzas especializadas prevista en la Ley General de Educación (RD de 3 de mayo). Título equivalente a Diplomado Universitario. Se crea un plan de estudios (26-X-1980) vigente, en Murcia, hasta 1996.
- 1986: se ordena la plena integración de estos estudios en la Universidad, incorporándose el título de Graduado Social Diplomado al catálogo Universitario (RD 1524/1986).
- 1987: Murcia, junto a Zaragoza y Salamanca, son las primeras Escuelas Sociales integradas en la Universidad Española (RD 1353/1987).
- 1990: se establece el título de Diplomado en Relaciones Laborales y se fijan las directrices generales propias. Los Títulos de Diplomado en Relaciones Laborales y Graduado Social Diplomado quedan equiparados (RD 1429/1990).
- Curso 1996-97: se empieza a impartir en la Universidad de Murcia el título de Diplomado en Relaciones Laborales, plan 1996 (BOE de 23 de marzo 1998).
- Curso 1999-00: reforma del plan de estudios, plan 1999, (BOE. de 28 de julio de 2000).
- Septiembre de 2001: los estudios se imparten en el nuevo edificio. Tras un deambular por diversas dependencias de la Universidad, compartiendo espacios con otras titulaciones, los estudios de Relaciones Laborales disponen de unas instalaciones propias.
- Diciembre de 2001: se crea la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia, primera Facultad de Ciencias del Trabajo de España, impartiendo los estudios de Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo. (Decreto nº 88/2001, de 30 de noviembre, BORM de 11 de diciembre de 2001).

Por las características especiales de los estudios desde sus inicios, sólo se puede establecer un claro paralelismo con la trayectoria de la Universidad tras su integración en esta institución, compartiendo desde ese momento una dinámica similar en cuestiones como la evolución del alumnado, reforma de planes de estudios y consolidación de infraestructuras y profesorado.

1.2. Análisis de la demanda y empleo de la titulación

La implantación de la titulación ha estado basada principalmente en la tradición y consolidación de unos estudios con gran raigambre regional y nacional como eran los de Graduado Social Diplomado.

La importante función social del título y el carácter polivalente de la formación impartida en los diversos planes de estudio, explican que éstos tengan una gran demanda en el entorno regional. Una prueba de ello es la gran cantidad de alumnos que son solicitados por las empresas para realizar prácticas a través del Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia. Entre los cursos 1999-00 y 2001-02 el número total de alumnos que han realizado prácticas en empresas ha sido de 429, lo que supone un importante

porcentaje de los alumnos matriculados. Asimismo, tanto los alumnos (54%) como los egresados (55%) destacan entre las razones para escoger esta carrera las salidas profesionales.

Esta alta demanda hizo que los cupos de acceso establecidos al inicio de su andadura universitaria fueran muy elevados (alrededor de 1.000). Con el paso del tiempo el cupo de acceso fue reduciéndose paulatinamente⁷ hasta las 480 plazas del curso 2002-03, suprimiéndose el cupo para el curso 2003-04.

Tabla 1.3. Número de alumnos matriculados en titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas y en Relaciones Laborales en los Centros más cercanos a Murcia (Curso 2000-01).

Universidad	Nº alumnos matriculados en titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas	Nº alumnos matriculados en Relaciones Laborales
Alicante	8.532	1.431
Miguel Hernández (Elche)	1.243	379
Almería	6.391	984
Castilla-La Mancha ¹	10.539	1.644
Politécnica de Cartagena ²	1.243	379
Murcia	10.131	1.639

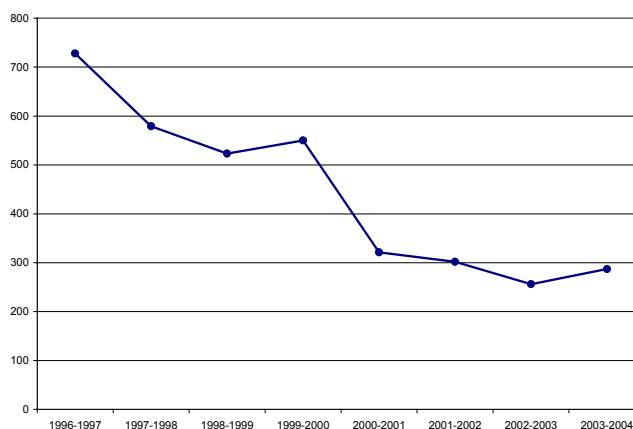
1. Los datos de Relaciones Laborales incluye los campus de Albacete, Ciudad Real y Cuenca.

2. Los datos de Relaciones Laborales corresponden al centro adscrito "Pérez de Lema de Enseñanza Universitaria". Desde el curso 2002-03 este centro está adscrito a la Universidad de Murcia

Fuente: INE, *Estadística de la Educación Superior en España, curso 2000-2001, resultados detallados.*

La evolución demográfica general de la Región de Murcia, la implantación de nuevas titulaciones en la Universidad de Murcia y la creación y consolidación de un número de universidades cercanas a la ciudad de Murcia, varias de las cuales imparten los estudios de Relaciones Laborales y diversas carreras en el campo de las Ciencias Sociales y Jurídicas (tabla 1.3), junto con la potenciación de los ciclos formativos de Formación Profesional, han provocado que la demanda haya ido decreciendo paulatinamente (gráfico 1.1), quedando plazas vacantes en los últimos cursos, lo que justifica la decisión tomada por la Junta de la Facultad de Ciencias del Trabajo y por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de suprimir el límite de acceso para el curso 2003-04.

Gráfico 1.1 Evolución del número de alumnos matriculados por primera vez en Relaciones Laborales. Universidad de Murcia.



Fuente: Universidad de Murcia.

⁷ Hay que tener en cuenta que la política de la Universidad de Murcia impedía que la reducción anual superase el 10%, salvo en situaciones excepcionales.

Consideramos que la evolución de la demanda se ha estabilizado entre 250 y 300 alumnos de nuevo ingreso por año, tal como ha ocurrido en los últimos dos cursos⁸. Este número nos parece adecuado para mantener la actual organización lectiva –tres grupos por curso– con unas ratios profesor/alumno aceptables.

No obstante, a juicio de este Comité, el grado de conocimiento de esta titulación en los niveles previos a la Universidad es bastante escasa, por lo que un medio de incentivar la demanda en cursos posteriores es dar a conocer los estudios de Relaciones Laborales en los Institutos de Educación Secundaria a través de trípticos y charlas informativas.

En resumen, el importante papel que los titulados en Relaciones Laborales desempeñan en el tejido social y productivo de la Región de Murcia, la tradición de los estudios, la importante demanda y la versatilidad de los mismos, permitiendo que los titulados puedan desempeñar funciones diversas en la empresa, ha justificado y justifica hoy en día la existencia de esta titulación.

1.3. Las decisiones sobre la titulación

La tabla 3 presenta las comisiones existentes en la Facultad de Ciencias del Trabajo y sus funciones específicas. Éstas se recogen en el Reglamento de Régimen Interno⁹ del Centro en aquéllas comisiones previstas en el mismo, y en diversos documentos aprobados por la Junta de Centro en los casos de las comisiones creadas posteriormente. En este aspecto, es muy positiva la existencia de reglamentos y normas de funcionamiento explícitas en todas las comisiones. Por otra parte, consideramos que la composición de las comisiones es adecuada y equilibrada entre las distintas áreas de conocimiento de la titulación¹⁰, personal de administración y servicios y alumnado. Asimismo, valoramos que, en general, su funcionamiento ha sido ágil y bastante activo para el funcionamiento del Centro y de la titulación con un nivel de autonomía e información en las tomas de decisiones considerable y adecuado.

Para la elaboración del plan de estudios¹¹ se crearon comisiones específicas donde participaron todas las áreas implicadas en los estudios de Graduado Social Diplomado, así como aquéllas áreas que incorporaba el RD 1490/1990 donde se establecen las directrices generales propias del título. Se llegó a un plan de estudios consensuado y con la participación de todas las partes afectadas, lo cual es valorado positivamente por este Comité.

Actualmente, la Junta de Centro está compuesta por todos los profesores con docencia en el mismo, todos los delegados y subdelegados de grupo (en total 26 de los cuales 18 son de Relaciones Laborales) y por tres representantes del PAS. En los últimos cursos, salvo casos puntuales, la participación de los miembros en las Juntas es escasa¹², por lo que habría que establecer algún tipo de medida para que esta situación cambie.

En general, podemos considerar que las relaciones y el grado de coordinación entre el Centro y los Departamentos es ágil y positiva. Así se pone de manifiesto en los cuestionarios cumplimentados por tales órganos. Sin embargo, existen excepciones por la tardanza de algunos Departamentos en la transmisión de información esencial para la adecuada puesta en marcha de los cursos académicos.

⁸ Confirmando este aspecto, el número de alumnos de nuevos ingreso en el curso 2003-04 ha sido de 290; por tanto, durante tres cursos consecutivos la demanda se sitúa en el intervalo señalado.

⁹ Aprobado por Junta de Gobierno de la Universidad el 26 de mayo de 1988.

¹⁰ El alto número de departamentos implicados en la docencia del título impide, por razones operativas, que todos los departamentos estén representados en todas las comisiones existentes.

¹¹ En concreto del plan de 1996, ya que el plan anterior, fechado en 1980 se realizó cuando los estudios de Graduado Social Diplomado dependían del Ministerio de Trabajo y el plan 1999 es simplemente la adaptación técnica del plan 1996 al RD 779/1998, de 30 de abril.

¹² En el capítulo 4 se analizará esta cuestión con más detalle.

Los mayores problemas se plantean en la organización de la plantilla docente donde, en ocasiones, se producen retrasos en la negociación que deben llevar a cabo los Departamentos con el Rectorado afectando negativamente al Centro en asuntos que van desde la confección de guías docentes o el establecimiento de horarios definitivos, hasta la propia composición de la Junta de Centro. Es necesario, por tanto, un mayor compromiso de Departamentos y Rectorado para la resolución de los problemas en plazos apropiados.

En otro orden de cosas, en general las relaciones con el Rectorado pueden considerarse fluidas, positivas y cordiales.

Un aspecto muy importante que se tratará con mayor detalle en el capítulo 4 es la difusión y distribución que realiza el Centro de la información y documentación que pueda ser de interés para la Comunidad Universitaria. En la actualidad se utilizan varios instrumentos de difusión importantes: guías docentes, página web, tabloneros de anuncios, cartería tradicional y correo electrónico. Aunque el esfuerzo de transmitir información ha sido importante, es necesario hacer algunas consideraciones:

- a) Respecto a la información destinada al alumnado, el método de difusión más utilizado son los tabloneros de anuncios, la página web del Centro y la guía docente editada al principio de cada curso. En todas las aulas existen tabloneros de anuncios además de los situados en diversos pasillos y dependencias con información específica. No obstante, se observa que existe una especie de “inflación informativa” que impide que mensajes importantes tengan el impacto necesario quedando diluidos entre la profusa información. Por ello, sería interesante llevar a cabo una serie de medidas que, junto con la concienciación del alumnado, suponga cierta sistematización para que la comunicación sea efectiva. Ejemplos de este tipo de medidas serían que los tabloneros fueran temáticos y que los tabloneros de las aulas estuvieran también compartimentalizados para poder clasificar la información. En cuanto a los otros dos medios de difusión de la información (web y guías docentes) los valoramos muy positivamente, siendo deseable su mayor difusión y utilización, y la incorporación, si cabe, de mayor información como, por ejemplo, los horarios de tutoría de todos los profesores,
- b) En cuanto a los profesores, los medios de difusión son, además de la página web y guías docentes, el correo postal y el correo electrónico. Aunque este último es un medio rápido y barato, no todos los profesores lo utilizan y también se ve afectado, al menos en el ámbito universitario, de cierta “inflación informativa” que diluye, en parte, la información. Por otra parte, observamos que existe un problema añadido que es el de la excesiva “dispersión” del profesorado –el cual será tratado con más extensión en otros apartados– y su relativamente corta presencia de tiempo en el Centro, ya que la mayoría de los profesores sólo vienen a dar las clases y a algunas de sus horas de atención al alumnado. Este hecho, aparte de otras implicaciones, también afecta al grado de información del profesorado sobre aspectos concretos del Centro.

1.4. Relaciones externas de la titulación

El Centro mantiene relaciones fluidas con gran cantidad de centros nacionales y tiene una presencia activa y muy significativa en diversos ámbitos. Asimismo, pertenece al Comité Ejecutivo de la *Asociación Estatal de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales y Facultades de Ciencias del Trabajo*, desde su fundación en mayo de 2001.

La existencia y funcionamiento de esta asociación puede considerarse muy positiva pues permite tratar diversos asuntos y problemas con la participación de prácticamente todos los centros españoles donde se imparten estos estudios. Ante las expectativas que supone el Espacio Europeo de Enseñanza Superior creemos que puede tener un papel principal para aglutinar posturas comunes.

Otro aspecto destacado es la realización periódica de las *Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*¹³ puesto que permiten un encuentro entre profesores para debatir sobre aspectos docentes, proponiendo recursos didácticos y experiencias, lo que puede redundar notablemente sobre la calidad de la titulación. No obstante, la participación del profesorado del Centro en las mismas no es muy elevada. Que se fomente la participación del profesorado en estas Jornadas puede ser sumamente provechoso.

También se observa que un porcentaje importante del profesorado está implicado en intercambios con otras Universidades nacionales y extranjeras habiendo realizado estancias en las mismas en los años recientes. El 23,5% de los profesores que han contestado la encuesta ha participado recientemente en algún programa de intercambio.

Respecto a los programas de intercambio de alumnos hay que diferenciar entre universidades nacionales y extranjeras:

- a) En la actualidad hay firmado un convenio de intercambio, bajo el programa ERASMUS, con la universidad de Siena (Italia)¹⁴. Hay que subrayar la dificultad que existe para fomentar los intercambios con otras universidades debido a los obstáculos existentes para la equiparación de los estudios, lo que justifica la escasez de plazas ofertadas. A ello se suma la reducida motivación del alumnado por la insuficiente cuantía de las becas y la barrera idiomática. En los cursos más recientes, cinco alumnos de Relaciones Laborales han participado en este programa cursando el curso completo, o parte del mismo, en la citada universidad italiana.
- b) Para el alumnado pueden ser algo más atractivos los intercambios con universidades nacionales en el marco del programa SENECA-SICUE. Sin embargo, aunque existe convenio de intercambio con diez universidades españolas, en los últimos cursos sólo ha habido cinco solicitudes de alumnos de Relaciones Laborales para participar en este programa, sin que ninguno se haya desplazado finalmente a otra universidad. La mayor dificultad de este tipo de intercambio no es tanto la obtención de plaza de intercambio SICUE, cuanto la obtención de una beca SENECA del Ministerio de Educación. La ausencia de apoyo financiero desincentiva el intercambio a quienes habiendo obtenido plaza de intercambio ven denegada posteriormente la beca.

Estimamos muy interesante el fomento de este tipo de actuaciones y el gran provecho que el alumnado puede obtener de los intercambios con otras Universidades. En este sentido es importante subrayar el esfuerzo que desde hace cinco cursos viene realizando el Centro, destinando una persona del equipo directivo para la coordinación y fomento de relaciones de intercambio con otras universidades.

Por último, las relaciones de la Facultad con diversas entidades regionales (Administración, Sindicatos, Consejería de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Mutualidades, etc.) son satisfactorias como demuestra la participación de las mismas en actos y eventos organizados por el Centro. Especial consideración merecen las relaciones establecidas con el Colegio Profesional de Graduados Sociales, en virtud de las cuales se constituyó, en febrero de 1988, la Escuela de Práctica Laboral, escuela pionera en España de especialización profesional.

¹³ La quinta edición de estas Jornadas fueron organizadas en la Universidad de Murcia en mayo de 2002.

¹⁴ En el curso 2003-2004 se ha firmado un nuevo convenio con la Universidad Libre de Bruselas (Bélgica).

1.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>1.1. Consolidación de los estudios.</p> <p>1.2. Importante demanda social.</p> <p>1.3. Tradición de los estudios en España y en la Región de Murcia.</p> <p>1.4. Adecuación de los estudios al tejido económico y social de la Región de Murcia.</p> <p>1.5. Importante peso en la Universidad.</p> <p>1.6. Adecuado grado de autonomía en las decisiones.</p> <p>1.7. Relevancia del Centro en el conjunto español.</p> <p>1.8. Elevado número de alumnos que realizan prácticas en empresas.</p> <p>1.9. Adecuado número de comisiones y funcionamiento reglado de las mismas.</p> <p>1.10. Existencia de la Escuela de Práctica Laboral.</p> <p>1.11. Fluidas relaciones con el Colegio Profesional de Graduados Sociales.</p> <p>1.12. Positivas relaciones institucionales con otras entidades</p> <p>1.13. Importante participación en la <i>Asociación Estatal de Centros</i>.</p> <p>1.14. Existencia de las <i>Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo</i>.</p>	<p>1.1. Escasa asistencia a las Juntas de Centro.</p> <p>1.2. Escasez de Relaciones Internacionales por la dificultad de equiparar estudios.</p> <p>1.3. Escaso tiempo de presencia del Profesorado en el Centro.</p> <p>1.4. Reducido impacto en la difusión de la información.</p> <p>1.5. Reglamento de Régimen Interno no actualizado.</p> <p>1.6. Escaso grado de conocimiento de la titulación en los niveles previos a la Universidad.</p> <p>1.7. Escasa participación del profesorado del Centro en las <i>Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo</i>.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA	
<p>1.1. Fomentar la asistencia a las Juntas de Centro.</p> <p>1.2. Actualizar el Reglamento de Régimen Interno.</p> <p>1.3. Incentivar las relaciones internacionales y los programas de intercambio de profesores y alumnos.</p> <p>1.4. Fomentar un mayor tiempo de presencia del profesorado en el Centro además de sus horas lectivas.</p> <p>1.5. Establecer un plan de difusión de la información en el Centro: tabloneros temáticos, tabloneros de aula por secciones, concienciación, difusión web, ampliar información de las guías docentes, etc.</p> <p>1.6. Dar a conocer la titulación en los Institutos de Educación Secundaria.</p> <p>1.7. Fomentar la participación de todo el profesorado en las <i>Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo</i>.</p>	

CAPÍTULO 2

METAS Y OBJETIVOS

2.1. Análisis y valoración de los objetivos

El RD 1429/1990 de directrices generales propias del título de Diplomado en Relaciones Laborales establece los objetivos de la titulación al especificar que las enseñanzas conducentes a este título “*deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social*”.

Hasta la fecha esta titulación no ha dispuesto de un documento donde se recoja explícitamente el nivel de definición y de concreción de los objetivos a lograr. Ello no significa que la Comisión de elaboración del plan de estudios de 1996 y la que adoptó las modificaciones técnicas de 1999 no tuvieran en cuenta objetivos implícitos para la articulación del plan de estudios. Los estudios tienen unas finalidades claras que vienen definidas en el RD 1429/1990, pero éstas no se precisaron en los planes de estudios en objetivos (definidos en términos de capacidades cognitivas y profesionales) que respondan a la pregunta qué enseñar, para lograr la meta general de estos estudios.

No hay que olvidar que estos estudios, integrados en la Universidad de Murcia en 1987, tenían una larga tradición en la formación de profesionales especialistas en cuestiones laborales, ya que la antigua Escuela Social de Murcia venía funcionando desde 1970. Esa experiencia acumulada se ha tenido en cuenta en las sucesivas ocasiones de modificación del plan de estudios.

Además el RD 1429/1990 estableció un nuevo marco formativo y, por tanto, profesional de estos titulados, en la medida que no sólo definía como objetivo único la formación en el campo jurídico, sino que lo ampliaba con las técnicas de la organización y de la gestión de personal, y la condición de factor productivo del trabajo.

Las comisión del plan de estudios de 1996 valoró muy positivamente el que se definiesen esos dos grandes escenarios de formación en relación con el trabajo, el jurídico y el organizacional, con arreglo a la reforma de las enseñanzas universitarias de 1987 (RD 1497/1987) y a las directrices propias de 1990.

La configuración final del plan de estudios contiene las metas que persigue este título universitario, la formación interdisciplinar de especialistas en relaciones laborales, y es congruente, también, con los objetivos prioritarios de la Universidad¹⁵, entre cuyas funciones está la enseñanza con una doble finalidad, la de proporcionar una formación cultural de orden superior como desarrollo intelectual y enriquecimiento social, y la de facilitar una formación profesional cualificada para el desempeño de un servicio o función social. Esta última meta, vista a través de los programas de las diferentes materias y, según la opinión de los egresados, ha alcanzado un alto grado de consecución.

A juicio de este Comité se valora positivamente la conformación interna que presenta el plan de estudios, independientemente de algunas carencias puntuales que se han resaltado en las encuestas de los egresados o de los propios alumnos de Relaciones Laborales.

La falta de concreción de los objetivos pone de manifiesto la necesidad de que en un futuro próximo se deban formular. En este sentido, los cambios que incorporará la “Declaración de Bolonia” serán un marco adecuado para abordar esta tarea.

¹⁵ Artículo 1 del título preliminar de la Ley Orgánica de Reforma Universitaria 11/1983, de 25 de agosto.

2.2. Planificación estratégica de la titulación

La reelaboración y puesta en marcha de la titulación en 1999 ha servido para estructurar de un modo razonable un amplio conjunto de materias justificadas académicamente y desde intereses profesionales y departamentales.

No existe un Plan Estratégico explícito para la titulación. El Comité considera que la realización del mismo es una de las propuestas de mejora que con prontitud deben acometerse.

A tal fin, el Comité propone la creación de una comisión *ad hoc* para la redacción del citado Plan. Considera igualmente la conveniencia de que dicha comisión defina detalladamente cuestiones como los objetivos, metas, plan de estudios, metodología docente y sistema de evaluación de los aprendizajes, de acuerdo con el siguiente esquema de trabajo:

1. Finalidad de la titulación.
2. Objetivos de la titulación. Determinación de las capacidades a desarrollar en los alumnos (profesionales, formativas de carácter general y de inserción laboral).
3. Plan de estudios.
 - 3.1. Determinación del tipo de asignaturas y sus créditos.
 - 3.2. Planificación de las asignaturas.
 - 3.2.1. Determinación del currículo.
 - Objetivos establecidos en términos de capacidades (contribución a las capacidades generales formuladas para la titulación).
 - Determinación de bloques temáticos con los contenidos.
 - Determinación de la metodología general de trabajo con los alumnos en clase.
 - Modelo y tipología de la evaluación.
 - 3.3. Recursos y medios para implementar el plan.
 - 3.4. Procedimiento de revisión y evaluación del propio plan.
 - 3.5. Realizar cronograma de tareas a realizar y formación de las comisiones de trabajo (formación, determinación de competencias y responsabilidades y temporalización).

2.3. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
2.1. Las metas de la titulación son acordes con los objetivos prioritarios de la Universidad. 2.2. La conformación interna del plan de estudios favorece el equilibrio de los contenidos formativos de la titulación. 2.3. La amplitud y generalidad de la titulación es una garantía de su adecuación a contextos de un ejercicio profesional polivalente y cambiante. 2.4. La titulación cubre, razonablemente, la pluralidad de los dominios científicos que la fundamenta, lo que implica una formación teórica y práctica amplia y variada.	2.1. Falta de un plan estratégico para la titulación. 2.2. Ausencia de líneas específicas de investigación sobre las relaciones laborales organizadas por los profesores del centro.
PROPUESTAS DE MEJORA	
2.1. Elaboración de un plan estratégico para la titulación que aborde los objetivos y metas de la misma en relación con la “Declaración de Bolonia”. 2.2. Desarrollo de líneas de investigación interdisciplinarias sobre el ámbito de las relaciones laborales y conveniencia de poner en marcha programas de doctorado y enseñanzas de postgrado de carácter interdisciplinar.	

CAPÍTULO 3 PROGRAMA DE FORMACIÓN

3.1. Estructura del plan de estudios

3.1.1. Adecuación del perfil de formación a las directrices propias del título

El perfil de formación que presenta el plan de estudios se ajusta a las correspondientes directrices, recogidas en la directriz primera del Anexo del RD 1429/1990, de 26 de octubre (BOE del 20 noviembre).

3.1.2. El proceso interno de elaboración del plan de estudios: su formalización y desarrollo

El actual plan de estudios del año 1999 de Diplomado en Relaciones Laborales se publicó en el BOE de 28 de julio del 2000 (aprobado por Resolución de la Universidad de Murcia de 26 de junio del 2000).

Como ya se ha mencionado anteriormente, el plan 1999 es la adaptación técnica del plan 1996 al RD 779/1998, de 30 de abril, incluyendo, además, la concesión de créditos de libre configuración por equivalencia a determinadas actividades. Para la elaboración del plan de 1996 se contó con la participación de todas las áreas de conocimiento que impartían docencia en la titulación y con los alumnos, logrando un amplio consenso en torno a la propuesta final, que fue refrendada por unanimidad en la Junta de Centro.

El proceso de implantación del nuevo plan se programó para facilitar la incorporación de los alumnos al nuevo plan y evitar que se produjeran situaciones de conflicto.

3.1.3. Aportación de la propia Universidad

- Asignaturas obligatorias. El plan de estudios incorporó seis asignaturas obligatorias que completaban la formación básica de las materias troncales que suponen el 18% de los créditos totales del mismo.
- Asignaturas optativas. La comisión optó por una oferta limitada de optativas por varias razones. Se trata de un título de ciclo corto, y se quería delimitar lo más posible el contenido de los estudios; además, se cuenta con la libre configuración (el 10% de los créditos totales) que permite otras posibilidades formativas. Por ello, a pesar de que la optatividad es de 4,5 créditos (el 2,2% del total), el plan ofrece en la actualidad 15 asignaturas optativas –de las cuales en los últimos cursos vienen siendo ofrecidas por los Departamentos entre 12 y 13–, que pueden cursarse como optativas o como de libre configuración. Tras analizar el abanico de asignaturas optativas ofertadas, este Comité echa en falta la existencia de materias específicas relacionadas con el tejido económico y social de la región, como, por ejemplo, *Régimen especial agrario*, dado el elevado peso del sector primario en la estructura productiva murciana.
- Libre configuración. No existen dentro del plan de estudios asignaturas destinadas específicamente a la libre configuración. El cuadro de materias optativas permite cubrir esta posibilidad. En efecto, de conformidad con en el anexo 3 del plan de estudios de 1999 *“los alumnos podrán consumir la carga lectiva correspondiente a las asignaturas de libre elección escogiendo entre aquellas que, impartándose por la Universidad en la misma o diferente titulación, no hayan sido ya elegidas como optativas o de libre elección, o no correspondieran a la carga obligatoria o troncal de la titulación”*.
- Créditos por equivalencia. El plan de estudios de 1999 recoge la posibilidad de otorgar créditos por equivalencia a las siguientes actividades: a) prácticas en empresas, instituciones públicas o privadas, etc.; b) estudios realizados en el marco de convenios internacionales suscritos por la Universidad y; c) otras actividades. El máximo de créditos que se pueden obtener por esta vía es de 12 y son aplicados, en su caso, a Libre configuración,

correspondiendo cada crédito a 15 horas, salvo en el apartado “prácticas en empresas, instituciones públicas o privadas, etc.” Donde cada crédito corresponde a 30 horas. Además, existe una normativa específica que regula cada tipo de actividades adaptando al Centro la normativa propia de la Universidad de Murcia.

3.1.4. Existencia de especializaciones (itinerarios, intensificaciones) dentro de la titulación. Razones que la justifican

No existen itinerarios ni intensificaciones. A juicio de este Comité, no se estima necesario para esta titulación.

3.1.5. Distribución total de créditos del plan de estudios

La Diplomatura de Relaciones Laborales cuenta con un total de 200 créditos. De ellos 138,5 son troncales (69,3% del total), 36,0 obligatorios (18,0%), 4,5 optativos (2,2%) y 21 de libre configuración (10,5% del total). Estos créditos se reparten según la tabla 3.1.

Tabla 3.1. Distribución de los créditos de la titulación por tipos.

<i>Curso</i>	<i>Troncales</i>	<i>Obligatorios</i>	<i>Optativos</i>	<i>L. Config.</i>	<i>Total</i>
<i>Primero</i>	38,5 T+ 9,5A	13,5			61,5
<i>Segundo</i>	39T+ 9,5A	4,5	4,5	10,5	68,0
<i>Tercero</i>	36,5T+ 5,5A	18,0		10,5	70,5

La ubicación de la optatividad y libre configuración en los dos últimos cursos permite a los alumnos efectuar su elección con mayor conocimiento de causa. La propuesta concreta de asignaturas optativas del plan respondió al criterio de que todas las áreas implicadas pudiesen presentar al menos una asignatura.

Según este Comité el número de créditos de la titulación representa una alta carga lectiva; asimismo, se observa un desequilibrio en la distribución de créditos por curso.

En la tabla 3.2 se expone la distribución de los créditos por áreas de conocimiento, especificando las ampliaciones de créditos troncales y las áreas propias de la Universidad de Murcia.

Tabla 3.2. Distribución de los créditos por áreas de conocimiento.

<i>Área de conocimiento</i>	<i>Créditos troncales</i>	<i>Créditos obligatorios</i>	<i>Créditos optativos ofertados</i>
Organización de Empresas	24 + 3 A		4,5
Sociología	11 + 1 A		4,5
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	49 + 7 A	18	9
Derecho Civil	4,5 + 4,5 A		
Derecho Mercantil	3 + 3 A		4,5
Derecho Administrativo	4,5 + 4,5 A		
Psicología Social	12 + 1,5 A		4,5
Historia e Instituciones Económicas	6		4,5
Fundamentos del Análisis Económico		4,5	9
Economía Financiera y Contabilidad		4,5	4,5
Economía Aplicada (Métodos Cuantitativos)		4,5	
Economía Aplicada (Economía Aplicada)		4,5	4,5
Economía Aplicada (Hacienda y Ec. Sector Pub.)			4,5
Historia Contemporánea			4,5
Medicina Legal y Forense			4,5
Historia del Derecho y de las Instituciones			4,5

3.1.6. Existencia de prerrequisitos o asignaturas llave, su necesidad o justificación, así como la ordenación temporal de las asignaturas

El anexo 3 del plan de estudios señala al respecto que “para todos los casos, las asignaturas que presentan una misma denominación y una secuencia numérica en la

ordenación académica del Plan de Estudios (I, II o III, según el caso) tendrán como prerrequisito para la formalización de la matrícula en la asignatura mayor haber superado o estar matriculado de la menor". El Comité no estima oportuno otro tipo de prerrequisito.

3.1.7. El grado de factibilidad del plan en el tiempo previsto

Este aspecto será tratado más adelante cuando se analicen las tasas de rendimiento y de éxito del plan de estudios.

3.2. Organización de las enseñanzas prácticas

3.2.1. La dimensión práctica de la titulación y su concreción en el plan de estudios

La dimensión práctica de los estudios de Relaciones Laborales es un hecho reconocido por el decanato, el profesorado y el alumnado. Éstos últimos, en sus comentarios, hacen referencia a su preocupación sobre el carácter práctico de estos estudios, pues esperan que les sirvan para capacitarlos y cualificarlos en el desempeño adecuado de un puesto de trabajo.

El reparto de los créditos prácticos se plasma en la tabla 3.3.

Tabla 3.3. Distribución de créditos teóricos y prácticos por curso.

	<i>Totales</i>	<i>Prácticos</i>	<i>Teóricos</i>	<i>% prácticos/ teóricos</i>
Curso 1º	61,5	17,5	44,0	28,5
Curso 2º	57,5	19,5	38,0	33,9
Curso 3º	60,0	27,0	33,0	45,0
TOTALES*	179,0	60,0	115,0	33,5

*No se incluyen los 21,0 créditos de libre configuración.

Como elemento adicional hay que tener en cuenta que se realiza el desdoblamiento de los grupos teóricos para las clases prácticas¹⁶. Este proceso no tiene lugar en las asignaturas optativas. Un alto porcentaje de los alumnos piensa que las clases prácticas se imparten casi en su totalidad (un 78%). Un 64,7% de los profesores valora positivo o muy positivo el desdoblamiento de las clases prácticas en dos grupos. No obstante, un 32,3% lo valora negativo (23,5%) o muy negativo (8,8%), debido a que los profesores de las asignaturas jurídicas opinan que no es positivo el desdoble desde los primeros días de clase, por considerar que los alumnos carecen de los conocimientos teóricos suficientes para afrontar los contenidos prácticos. De otro lado, estos profesores entienden que el desdoblamiento exige la ubicación fija para las clases prácticas en detrimento de la flexibilidad en la docencia.

3.2.2. Adecuación del tipo de prácticas a los objetivos y perfil profesional de la titulación

A juicio del Comité, el tipo de prácticas se adecuan a los objetivos y perfil profesional de la titulación. Por su parte, los alumnos manifiestan que los contenidos que se imparten son muy adecuados al perfil de la titulación (72,8%) y la metodología que se utiliza en las clases prácticas está bastante acorde con los fines de la teoría (59,1%). Este aspecto se desarrollará en el capítulo 6.

3.2.3. Distribución entre posibles tipos de prácticas (aula, laboratorio, campo, clínicas,...)

Las prácticas se realizan en su totalidad en las propias aulas y en el aula de informática. En ocasiones se realizan visitas a empresas, a los juzgados y asistencia a juicios. La metodología utilizada por los profesores es muy variada y los recursos y medios que se emplean son suficientes, pues la Facultad está dotada de una infraestructura docente muy actualizada (retroproyectores, ordenadores, cañones de vídeo, vídeos, CD, conexión a Internet, etc.). Los

¹⁶ Hay que precisar que en el curso 2001-02 sólo desdoblaban los créditos prácticos un reducido número de asignaturas. Sin embargo, desde el curso 2002-03 el desdoblamiento se estableció para todas las materias troncales y obligatorias.

alumnos valoran positivamente la participación que tienen dentro de esas clases (60,3%). No obstante, la naturaleza específica de los contenidos de las prácticas de esta titulación permite su realización en las aulas.

3.2.4. Existencia de prácticas externas (obligatorias u optativas), así como de convenios específicos para prácticas con otros organismos, instituciones, empresas, etc.

Las prácticas en empresas son extracurriculares y están destinadas a los alumnos que hayan superado el 50% de los créditos de la titulación. Se realizan a través del COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo), el cual gestiona los convenios de cooperación con las empresas de la Región y otras entidades públicas y privadas, y selecciona a los alumnos. El Centro designa a unos tutores de prácticas que supervisan e informan sobre la realización de las mismas. La vicedecana de Relaciones Institucionales se ocupa de suministrar datos a los alumnos sobre este aspecto. Asimismo, los alumnos obtienen información sobre la posibilidad de realizar prácticas en empresas a través de la Delegación de Alumnos, charlas del COIE y del Colegio Profesional de Graduados Sociales, los tabloneros de anuncios de la Facultad, y página web de la Universidad.

El objetivo fundamental de las prácticas en empresas es que el alumno conozca el mundo laboral, de forma que pueda combinar los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas con los aspectos prácticos ligados a la profesión, a cambio de realizar un trabajo, normalmente, no compensado económicamente. Además, para la empresa significa una posibilidad de seleccionar personal a bajo coste y sin compromiso contractual alguno (de hecho, a bastantes de los alumnos, tras la realización de sus prácticas, se les ofrece su primer contrato de trabajo por esta vía). Se ha constatado que las prácticas se realizan en las empresas, así como en asesorías y bufetes más importantes de esta profesión.

A juicio de este Comité las prácticas en las empresas representan un medio muy adecuado para que los alumnos se acerquen al mercado de trabajo y puedan encontrar su primer empleo, así como para las propias empresas que tienen la oportunidad de ir conociendo a los potenciales profesionales.

El número de alumnos que ha realizado prácticas en los últimos años se encuentra en la tabla 3.4.

Tabla 3.4. Número de alumnos que han realizado prácticas a través del COIE.

<u>Curso académico</u>	<u>Alumnos</u>
1998-99	83
1999-00	100
2000-01	148
2001-02	181

De los 418 alumnos que han respondido a la encuesta, el 43,1% expresa tener bastante o mucha información al respecto, mientras que el 24% dice no tener información. Este hecho se explica porque los alumnos de primer curso aún no conocen perfectamente todas las vías que les ofrece la titulación. De hecho, el Comité enjuicia muy positivamente que un número importante de alumnos realice prácticas en empresas a lo largo de su carrera, así como que la mitad de los encuestados que ya las ha desarrollado las valore positivamente y más todavía que a algunos les haya servido para encontrar trabajo.

Por último, las prácticas están reconocidas con créditos de libre configuración por equivalencia en el plan de 1999. Al respecto se considera: 30 horas de prácticas equivalen a 1 crédito; el máximo de créditos reconocidos por este concepto es de 8 y el máximo de horas permitido por la normativa de la Universidad de Murcia es de 500 horas. La media de horas que realizan los alumnos es superior a las 240 que precisan para alcanzar los 8 créditos, oscilando normalmente entre las 400 y 500 horas de prácticas.

3.3. Programas de las asignaturas del plan de estudios

3.3.1. Los procedimientos que se utilizan para la elaboración de los programas de las asignaturas y si existen mecanismos para su control, revisión y actualización

La elaboración de los programas es responsabilidad de los Departamentos, a quienes compete el control, revisión, actualización y aprobación de los mismos en el seno de sus Consejos respectivos.

3.3.2. Métodos que se utilizan para dar a conocer los programas de las asignaturas al alumnado

Los programas se publican en la guía docente del Centro y en su página web siguiendo un formato homogéneo.

El profesorado encuestado manifiesta que utiliza la guía docente de la Facultad como la opción preferente (76,5%), siguiéndole en importancia los documentos escritos que realizan los propios profesores (44,1%).

3.3.3. La adecuación de su extensión en el conjunto del programa lectivo global de la titulación

La extensión de cada asignatura dentro del conjunto del programa global es una cuestión difícil de valorar. Ahora bien, conviene recordar que el plan de estudios definitivo responde a un consenso, en el que se fijó también la extensión del mismo. De hecho, un 67,7% de profesores responden en la encuesta que finalizan entre el 89% y el 100% de sus programas; e, igualmente, un 76,5% de los alumnos afirman que se cumplen en su totalidad los programas de las asignaturas.

3.3.4. Nivel de actualización científica del contenido y fuentes del programa

Los profesores encuestados señalan que la actualización científica de los contenidos está a un nivel alto, pues un 97 % de las respuestas así lo indican. En lo referido a las fuentes de los programas, el 88,7 % de las respuestas del profesorado indican una actualización alta o muy alta. Este último hecho se refuerza con la opinión del profesorado de que su investigación influye positivamente sobre su docencia (88,7 % de las respuestas).

3.3.5. Existe variabilidad entre los programas de una misma asignatura en diferentes grupos

Salvo excepciones puntuales, los programas de las asignaturas son comunes para todos los grupos del mismo curso. Ello es consecuencia de una buena coordinación intradepartamental, que ha sido reconocida por el 71% de los profesores encuestados.

No existe una norma que imponga la identidad de los programas de una misma asignatura en diferentes grupos. Ahora bien, en opinión de este Comité la variabilidad en el programa de una asignatura en distintos grupos debería ser una cuestión excepcional (como es nuestro caso) y estar muy justificada; de lo contrario siempre se debería evitar cualquier tipo de variabilidad significativa, pues ello va en detrimento de la formación del alumnado.

3.4. Planificación de la enseñanza

3.4.1. Planificación del periodo de docencia

Al igual que todos los planes de estudios reformados, la docencia en la titulación se estructura en cuatrimestres, cuyas fechas de inicio y fin vienen determinadas por los órganos rectores de la Universidad, y comprenden periodos de quince semanas lectivas. El primer cuatrimestre se extiende desde la última semana de septiembre hasta la última de enero, mientras que el segundo cuatrimestre abarca desde mediados de febrero hasta mediados de junio.

La docencia de esta diplomatura se articula en tres cursos y distribuye temporalmente sus créditos según se expuso en la tabla 3.1.

3.4.2. Planificación del período semanal de docencia

La planificación del horario semanal de docencia se realiza por el centro bajo la coordinación del vicedecanato de Ordenación Académica y se informa en la Junta de Facultad. Se lleva a cabo entre los meses de mayo-junio, lo que brinda la posibilidad de que el profesorado y el alumnado sepa con tres meses de antelación el horario semanal de clase. El horario diario se reparte como se detalla en la tabla 3.5.

Tabla 3.5. Bandas horarias, curso 2001-02.

<i>Mañana</i>	<i>Tarde</i>
9:00 a 14:00	16:00 a 21:00
9:00 a 14:30 (cursos 2º y 3º)	

Las clases teóricas se imparten en bloques de una o dos horas y para la realización de los horarios de las asignaturas optativas el Centro propone ajustarse a bandas horarias fijas –al final de la mañana y principio de la tarde– aunque no siempre se lleva a cabo por problemas horarios de los profesores. En la realización de los horarios se procura evitar los huecos en los que el alumno no tiene clase.

El 62,7% de los alumnos considera que la distribución del horario semanal es bastante equilibrada y adecuada.

3.4.3. Planificación de exámenes

La elaboración del calendario de exámenes se inicia en mayo del curso anterior, cuando el vicedecanato de Ordenación Académica presenta su propuesta para su debate y finalmente los acuerdos se llevan para su aprobación a la Junta de Facultad. Las fechas se publican en los tablones de anuncios de la Facultad, en la página web, en la Delegación de Alumnos y en la conserjería del Centro. De esta forma el alumnado tiene la posibilidad de informarse por vías distintas y puede conocer estas fechas cuando se matricula.

Para determinar las fechas se tienen en cuenta criterios de coordinación, como evitar las coincidencias en un mismo día de asignaturas de cursos sucesivos y que las asignaturas de un mismo curso estén tan espaciadas como permita el período establecido para la realización de exámenes. También está contemplado en el Reglamento de Exámenes de la Universidad la realización de una convocatoria de “incidencias”, para todos aquellos alumnos que hayan tenido algún problema el día de la convocatoria ordinaria.

La opinión del alumnado sobre el período destinado a los exámenes es que éste es bastante adecuado (64,8% de las respuestas), asimismo manifiestan que conocen las fechas con una antelación suficiente (88%).

3.4.4. Distribución del alumnado

En la tabla 3.6 se refleja el número de alumnos matriculados en el título de diplomado en Relaciones Laborales en el curso 2001-02. Para la correcta interpretación de esta tabla hay que tener en cuenta que cada alumno queda asignado al curso superior del cual se ha matriculado en alguna asignatura.

Tabla 3.6. Distribución del alumnado por cursos.

<i>Curso</i>	<i>Alumnos matriculados</i>
Primero	352
Segundo	389
Tercero	726
TOTAL	1.467

3.4.5. *Normas académicas establecidas*

La Facultad de Ciencias del Trabajo y, en consecuencia, la Diplomatura de Relaciones Laborales, se rige por las normas establecidas por la Universidad de Murcia. Como normas propias es destacable el procedimiento que este Centro emplea para la fijación de horarios y exámenes. El procedimiento de elaboración de horarios consiste en negociar entre todos los profesores por cursos a fin de establecer adecuadamente los horarios; y para los exámenes se ha establecido un sistema de rotación anual en la que participan todas las asignaturas de cada convocatoria. En opinión de este Comité estos procedimientos favorecen y mejoran la calidad docente de la diplomatura.

3.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>3.1. El buen nivel de coordinación y consenso a la hora de establecer el plan de estudios de la diplomatura.</p> <p>3.2. Adecuación de las prácticas a los contenidos teóricos de las asignaturas.</p> <p>3.3. Desdoblamiento de los grupos de prácticas para mejorar la atención al alumnado.</p> <p>3.4. Alto nivel de cumplimiento de las prácticas.</p> <p>3.5. La variedad de procedimientos informativos establecidos para dar a conocer los programas al alumnado.</p> <p>3.6. Adecuación de los programas y los perfiles de la titulación confirmada por la opinión del alumnado.</p> <p>3.7. Alto nivel de cumplimiento de los programas.</p> <p>3.8. Buen nivel de actualización de los contenidos y de las fuentes de los programas, así como del aprovechamiento de la labor investigadora para la mejora de los mismos.</p> <p>3.9. Fijación de los horarios con antelación al período de matriculación del alumnado.</p> <p>3.10. Fijación de fechas de exámenes con anterioridad al período de matrícula.</p> <p>3.11. Existencia de normas académicas que facilitan la fijación de horarios y fechas de exámenes, basados en el consenso y la rotación de exámenes.</p> <p>3.12. Impacto favorable entre prácticas en empresas y empleo futuro.</p>	<p>3.1. Escaso peso de la optatividad en términos de créditos.</p> <p>3.2. Ausencia de asignaturas optativas directamente relacionadas con las peculiaridades sociolaborales de la Región de Murcia.</p> <p>3.3. Desequilibrio de créditos por curso.</p> <p>3.4. Elevado número de créditos de la titulación.</p> <p>3.5. Rigidez en la programación de las clases prácticas de las asignaturas.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA	
<p>3.1. Permitir adoptar acuerdos específicos y públicos entre asignaturas del mismo tipo de contenido práctico que permitan racionalizar la distribución de clases teóricas y prácticas.</p> <p>3.2. Ante una hipotética modificación del plan de estudios:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reducir el número de créditos en futuros planes de estudio.• Equilibrar el número de créditos por cursos.• Incluir asignaturas optativas directamente relacionadas con las peculiaridades sociolaborales de la Región de Murcia.	

CAPÍTULO 4

RECURSOS HUMANOS

4.1. Alumnado

4.1.1. *Demanda y tipología de acceso*

Los datos oficiales sobre la evolución de los alumnos matriculados en distintas titulaciones en España en los cuatro últimos cursos muestran que las titulaciones de la ramas de enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas son las que mayor número de plazas ofrecen. La titulación de Diplomado en Relaciones Laborales se encuentra en el grupo de titulaciones con situaciones muy diversas, en función del tipo de centro y/o ubicación, pero que en general tienen una demanda inferior a la oferta y no llegan a cubrir todas las plazas (tabla 4.1).

Tabla 4.1. Oferta y demanda en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Relaciones Laborales en España, curso académico 2002-03.

<i>Titulación</i>	<i>Oferta</i>	<i>Demanda</i>	<i>Matricula</i>	<i>D/O</i>	<i>M/O</i>
Ciencias Sociales y Jurídicas	72.241	67.141	61.654	93%	85%
Relaciones Laborales	9.326	5.089	7.139	55%	77%

(D/O: demanda/oferta en primera opción de matrícula; M/O: demanda oferta en todas las opciones de matrícula)

Fuente: Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria: “*Estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las Universidades públicas para el curso 2002/03*” (abril de 2003).

En los últimos años, en España ha disminuido el número de alumnos matriculados en la titulación (tabla 4.2).

Tabla 4.2. Evolución en el número de matriculados en Relaciones Laborales en España.

<i>Curso Académico</i>	<i>Nº Alumnos</i>	<i>% Variación</i>
1998-99	55.951	—
1999-00	51.969	-7,12%
2000-01	46.937	-9,68%
2001-02	43.647	-7,01%

La tendencia general en este Centro ha sido la reducción progresiva del número de plazas ofertadas mediante el *numerus clausus*. Relacionando el número de plazas ofrecidas y las matrículas de nuevo ingreso a lo largo del período analizado, sólo se cubrieron todas las plazas en el primer año (1998-99). Frente al descenso de la demanda, la estrategia del Centro ha sido la de reducir, hasta su supresión, el *numerus clausus*. Como se afirmó en el capítulo 1, entendemos que el descenso de la demanda puede obedecer, entre otros, a los siguientes factores: la expansión de las titulaciones de la Universidad de Murcia que ha propiciado una desmasificación y una diversificación de la oferta educativa; la aparición de nuevas universidades en la Región; y la potenciación de los ciclos formativos de FP.

Las tipologías de acceso a estos estudios son principalmente dos: Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU) y Formación Profesional (FP). El acceso mediante PAU aporta entre el 66% y el 76% de los nuevos ingresos con una tendencia creciente a lo largo del período analizado, mientras que el acceso desde FP aporta alrededor del 12% con una tendencia ligeramente decreciente.

En el período estudiado, la proporción de alumnos matriculados que han elegido estos estudios en primera opción ha aumentado desde un 65% a un 79% para los procedentes de los de acceso mediante PAU y del 94% al 100% en el caso de los procedentes de FP.

La nota de acceso de los matriculados en estos estudios es, en su mayoría, de aprobado. No obstante, como se puede observar en los gráficos 4.1 y 4.2, quienes proceden de PAU acceden con unas notas medias que han aumentado de 5,62 a 5,76 puntos durante el período

analizado. En el caso de los procedentes de FP la nota media es más elevada y también aumenta desde 6,34 a 6,66 puntos en este período.

Gráfico 4.1. Evolución del número de matrículas según la nota de acceso en PAU.

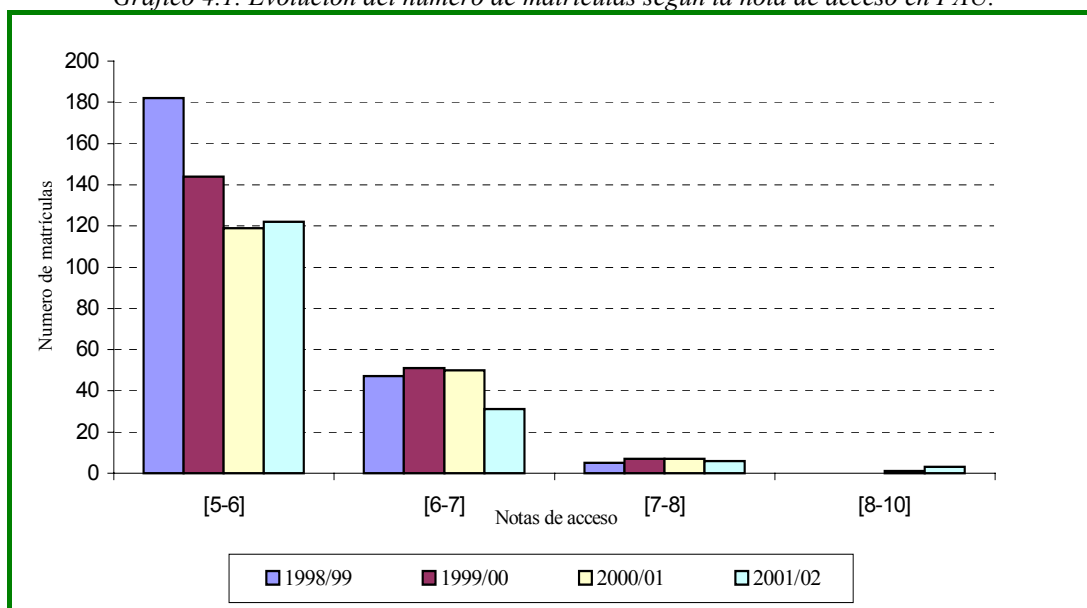
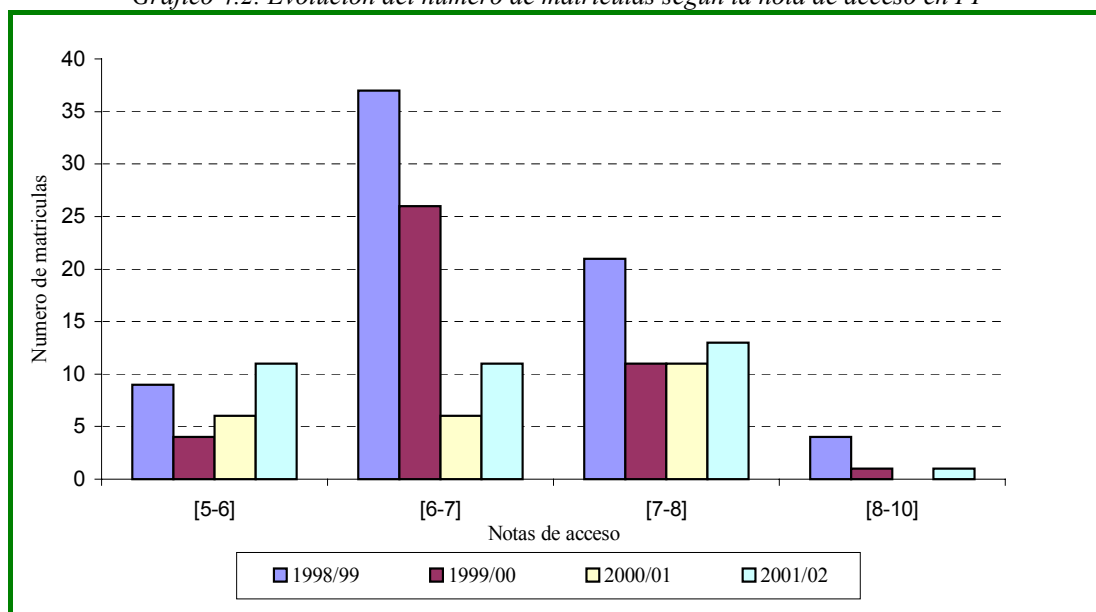


Gráfico 4.2. Evolución del número de matrículas según la nota de acceso en FP



De la encuesta de alumnos se desprende que un 50% elige estos estudios por las salidas profesionales, mientras que sólo un 8% basan su elección en la nota de acceso.

En cuanto al porcentaje de mujeres y de varones, se aprecian diferencias dependiendo de la vía de acceso. En el caso de PAU, se ha producido un aumento en el número de mujeres que se matriculan en estos estudios (desde el 59,5% hasta el 71,1%), siendo la tendencia la contraria (desde 63,4% hasta 55,6%) en el caso de la vía de acceso de FP.

En resumen, en cuanto a la relación entre la oferta de plazas en la titulación y su evolución durante los últimos años, se comprueba que el número de alumnos matriculados ha descendido en todos los tipos de acceso; no obstante, teniendo en cuenta la diversificación de la

oferta formativa tanto en la universidad como en los niveles anteriores, el peso de los alumnos que cursan estos estudios por convencimiento es importante.

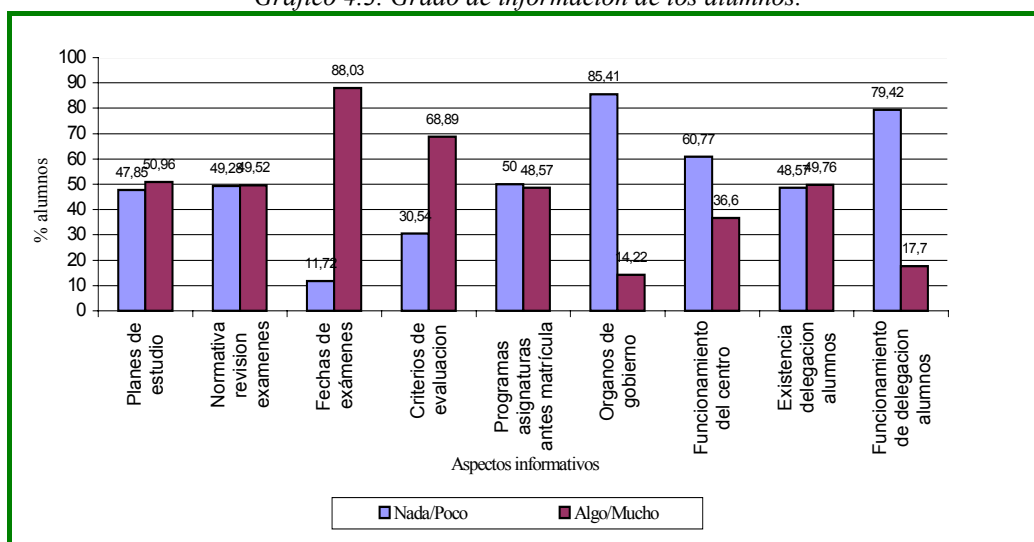
Sobre la adecuación y homogeneidad de las diferentes tipologías de acceso y su evolución, a juicio de este Comité habría que revisar alguna de las restricciones de la normativa universitaria para el acceso de los mayores de 25 años, ya que este colectivo solía tener un peso considerable en el total de matriculados en la titulación.

Por último, en cuanto a las políticas realizadas por la titulación para la captación de alumnos, tanto desde el punto de vista académico como vocacional, en el Centro se sigue la política general de la Universidad: jornadas de puertas abiertas, jornadas de información a jefes de estudio, directores de centro y jefes de departamentos de orientación, aparición en la guía de titulaciones, etc. No obstante, como se señaló en el capítulo 1, sería conveniente enviar folletos informativos sobre la titulación a los Institutos de Educación Secundaria para que los alumnos de los niveles previos a la Universidad tengan un mayor conocimiento de estos estudios y sus salidas profesionales.

4.1.2. Políticas de información y orientación de alumnos

Los responsables del Centro valoran como muy adecuada la cantidad de información y orientación que se facilita a los alumnos, especialmente a los de nuevo ingreso. Sin embargo, el alumnado encuestado pone de manifiesto que la política de información y orientación, en lo que se refiere a la titulación y a la Universidad en general, no es todo lo eficaz que sería deseable. Por ejemplo, el 85,4% de los alumnos encuestados indican que conocen nada o poco acerca de los órganos de gobierno de la Universidad. En cuanto a la información que poseen sobre el plan de estudios y normas académicas del centro, en torno al 50% indica que está bastante bien informado.

Gráfico 4.3. Grado de información de los alumnos.



Los alumnos manifiestan tener unos niveles mayores de información en aspectos relacionados con la titulación (planes de estudios, normativa y fecha de exámenes, criterios de evaluación, etc.) en comparación con aquellos otros que tienen que ver con el Centro y la Universidad (órganos de gobierno de la Universidad, funcionamiento del Centro, existencia de la delegación de alumnos y funcionamiento de la misma) (gráfico 4.3).

En lo que se refiere a los aspectos específicos de la titulación, a excepción de la fecha de exámenes que es conocida por la amplia mayoría del alumnado, casi la mitad de los alumnos manifiestan desconocer los planes de estudios y los programas de las asignaturas antes de matricularse. No obstante, esta información es facilitada por el Centro.

En efecto, la responsable del Centro indica que además de la información facilitada por la Universidad, se edita una guía con toda la información necesaria, se publica esta información en la página web, y el equipo decanal visita todos los años los primeros cursos. También se indica desde el decanato del centro que se utilizan los servicios específicos de información y ayuda al alumno (intercambios, alojamientos, becas, ..) de que dispone la Universidad y existe un vicedecanato que coordina esta información.

En cuanto a la opinión de los profesores que imparten docencia en la titulación, un 60% indica que informa a los alumnos de la existencia de actividades más allá de las clases, tales como ciclos de conferencias, dan publicidad al horario de tutorías principalmente en el tablón de anuncios del Departamento y al principio de cada curso y cuatrimestre, y, en su mayoría, indican claramente a los alumnos los criterios de evaluación tanto en clase como en la convocatoria de examen.

Por otra parte, un 59% de los alumnos encuestados afirma saber dónde y cómo informarse sobre las normas académicas y los planes de estudio de la carrera.

Las mayores lagunas informativas afectan al conocimiento de los órganos de gobierno de la Universidad así como de su funcionamiento y el de la Delegación de alumnos, aunque la mitad de ellos manifiesta conocer la existencia de ésta última.

En general, el Comité considera que a pesar de la existencia de gran cantidad de información disponible sobre temas de interés para los alumnos, y del hecho de que éstos dicen conocer las fuentes donde obtener dicha información, los alumnos están mal informados. Por lo que el Comité entiende que su desinformación no se debe a que no dispongan de ella sino a su falta de interés en informarse, probablemente porque no han detectado la relación entre estar informados y su éxito académico.

En lo que respecta a los servicios de información y de ayuda ofrecida al alumno en aspectos tales como alojamientos, becas, bolsas de trabajo, etc., de nuevo encontramos diversidad de opiniones entre los responsables del Centro y los propios alumnos. Si para los primeros dichos servicios son satisfactorios y adecuados, más de la mitad de los alumnos encuestados no responde a esta pregunta.

El 61% de los alumnos encuestados manifiestan que nunca o casi nunca se realizan actividades de apoyo para compensar lagunas formativas. En efecto, no se ofrecen clases o actividades a los alumnos con dificultades académicas o a alumnos extranjeros. Esta carencia es especialmente importante, si se tiene en cuenta que el 47,4% de los alumnos encuestados se siente poco (38,3%) o nada (9,1%) preparado para cursar estos estudios. Las consecuencias de este hecho se analizarán en el capítulo 7.

En otro orden de cosas, el decanato del Centro organiza todos los años diferentes cursos de orientación, bien en colaboración con el COIE, bien cursos específicamente organizados por el Centro, por la CROEM o a través del Colegio Oficial de Graduados Sociales. En estos cursos de orientación se informa acerca de las salidas laborales y los mecanismos de entrada al mercado de trabajo así como de la posibilidad de continuar la formación en la Escuela de Práctica Laboral para el ejercicio de la profesión colegiada.

En cuanto a la información sobre la existencia y/o posibilidad de realizar prácticas en empresas, casi la mitad de los alumnos encuestados (46%) manifiestan que conocen nada o poco esta posibilidad. Hay que matizar que este porcentaje es decreciente conforme se avanza en la titulación, de tal forma que en tercer curso el porcentaje de alumnos que desconocen la existencia de prácticas es del 34%.

4.1.3. Participación del alumnado

La responsable del Centro valora el nivel de participación de los alumnos en las elecciones y en los órganos de representación universitaria externas al Centro como baja y en las elecciones del Centro algo mayor. Además, indica que la representación en los distintos

órganos universitarios es alta, tanto en esta Universidad como a nivel nacional aunque, por otra parte, utilizan poco los cauces que tienen para expresar sus opiniones sobre la calidad de sus estudios y otros aspectos.

Para el desarrollo de las tareas de representación estudiantil y para la organización de actividades culturales y académicas, los estudiantes disponen de un local para la Delegación de alumnos con ordenador, teléfono, conexión a internet, además, de una dotación presupuestaria del decanato de la Facultad cubrir los gastos de las actividades que realizan. A juicio de este Comité los medios materiales disponibles son adecuados.

En el curso 2001-02 el porcentaje de participación en las elecciones a representantes de alumnos claustrales fue del 3% de los matriculados¹⁷. Normalmente, las elecciones a Consejo de Departamento no se llegan a realizar pues se presentan menos candidatos que plazas ofertadas y, en bastantes ocasiones no se presenta nadie. Es necesario, por tanto, concienciar al alumnado de la trascendencia de su participación en uno de los órganos universitarios donde se toman decisiones cruciales sobre el desarrollo de la docencia (contenidos, criterios de evaluación, etc.) como es el Consejo de Departamento.

Por otro lado, la asistencia en las Juntas de Centro es irregular y en ocasiones muy reducida, lo que permite conocer de forma limitada su opinión respecto de diferentes aspectos de la titulación.

Tabla 4.3. Porcentaje de asistencia a las Juntas de Centro.

<i>Año</i>	<i>PDI</i>	<i>Alumnado</i>	<i>PAS</i>
2000	37%	32%	33%
2001	34%	31%	44%
2002	25%	11%	67%

Ya se ha dicho que la escasa participación de los alumnos en los distintos órganos universitarios dificulta el conocimiento y toma en consideración de sus opiniones. No obstante, por otros procedimientos, como la encuesta de evaluación del profesorado que realizan periódicamente, es posible conocer sus opiniones y grado de satisfacción sobre aspectos docentes. Además pueden expresar sus opiniones a través del buzón de sugerencias y del resto de canales anteriormente mencionados (delegados, equipo decanal, etc.)

Los alumnos tienen cierta participación en algunas actividades académicas relacionadas con la titulación (conferencias, jornadas, etc.), tanto las organizadas por ellos como las organizadas por el propio Centro. Donde se alcanza el mayor grado de participación es en la organización de las fiestas de la Facultad.

En cuanto a su asistencia a actividades extracurriculares como cursos o jornadas relacionados con sus estudios, suele ser alta si tienen un reconocimiento en créditos de libre configuración por equivalencia, en caso contrario el grado de participación es menor.

4.2. Profesorado

4.2.1. Tipología del profesorado implicado en la docencia

El perfil del profesorado asignado por los Departamentos se adecua tanto a los objetivos de la titulación, como al programa de formación establecido. En efecto, la plantilla de profesorado se compone de especialistas en las distintas áreas de conocimiento implicadas en el plan de estudios, hallándose reforzada por profesores asociados que desde los ámbitos de la Judicatura (magistrados, jueces y secretarios judiciales), consultoría de empresas (economistas y licenciados en psicología y sociología), asesoría jurídico-laboral (graduados sociales y

¹⁷ Los alumnos componen el grupo C del Claustro de la Universidad de Murcia. Del total de 91 alumnos claustrales, cinco pertenecen a la Facultad de Ciencias del Trabajo.

abogados), aportan a los estudios una visión práctica de las asignaturas impartidas en esta titulación.

Según los datos facilitados por el Centro, el número total de profesores que imparten docencia en la titulación es de 74. De ellos, 33 son doctores, lo que supone un 44,6% del total, porcentaje que el Comité considera suficiente para asegurar una enseñanza de calidad en una titulación de primer ciclo.

En función de los créditos impartidos en la titulación por cada una de las diferentes categorías de profesorado (tabla 10) cabe señalar que, el 22% de los créditos corresponde a Titulares de Universidad (TU), el 1,6% a Catedráticos de Escuelas Universitarias (CEU), el 26% a Titulares de Escuelas Universitarias (TEU), el 8,5 % a Ayudantes de Universidad (AU), el 0,8% a Ayudantes de Escuelas Universitarias (AEU), y el 40,8% a Profesores Asociados (AS). De lo anterior es posible extraer las siguientes conclusiones:

- El 49,6% de los créditos es impartido por profesores funcionarios (TU, CEU y TEU).
- Los profesores ayudantes (AU y AEU) imparten el 9,3% de los créditos. Es un porcentaje, si bien no elevado, significativo en la medida en que para algunos Departamentos tales categorías representan la “cantera” de profesores formados específicamente desde la perspectiva de las Relaciones Laborales.
- El porcentaje de créditos impartido por profesores asociados es muy elevado (40,8%). Aunque la presencia de un cierto número de profesionales asociados aporta una interesante perspectiva laboral a estos estudios, sería deseable una reducción del porcentaje del profesorado asociado a favor del permanente, que goza de un superior potencial investigador, así como de más tiempo para participar en la dinámica interna del Centro y disponibilidad hacia los alumnos. El Comité no ignora que la sustitución que propone no depende únicamente de la voluntad de los Departamentos, pues se halla fuertemente condicionada por los recursos económicos de los que dispone la Universidad.

Procede, a continuación, comparar los datos generales de la titulación con los referidos al primer curso: en el mismo imparten docencia 21 profesores, de los cuales 9 son doctores (5 de ellos, funcionarios), lo que se traduce en un 42,9% del total. Si bien es cierto que el número de doctores es más reducido en primer curso que en el conjunto de la titulación, el porcentaje parece apropiado para garantizar una enseñanza de calidad en esta titulación, de primer ciclo. En lo que se refiere a los créditos impartidos por tipo de profesorado, aparecen algunas variaciones respecto de las características generales antes observadas: el 16,5% corresponde a TU, el 19% a TEU (así pues, el 35,5% del profesorado es funcionario), el 20,5% a ayudantes, y, por último, el 44,1% del profesorado se halla integrado por AS. Así pues, en primer curso, disminuye el número de profesores funcionarios, al tiempo que se eleva el de profesores ayudantes y AS, circunstancia que el Comité valora como un punto débil de la titulación.

En otro orden de cosas, no se ha observado una política definida de asignación de categorías concretas de profesorado a determinadas asignaturas optativas/troncales y obligatorias, o créditos teóricos/prácticos, ni en función del curso de la titulación, antes bien las mismas son impartidas indistintamente por las diferentes categorías de profesorado. El análisis llevado a cabo sobre la política de gestión de la plantilla de cada Departamento permite concluir que las asignaturas de carácter más genérico se asignan a partir de la declaración de preferencias de los profesores de cada Departamento. Por su parte, en las materias más específicas, el criterio seguido en dicha asignación suele obedecer, no tanto a la categoría del profesor, sino a su especialización por materias en razón de la investigación del PDI o del ejercicio profesional por parte del AS. Cabría instar a los Departamentos a llevar a cabo una doble actuación. De un lado, potenciar la estabilidad del profesorado en la titulación, pues ello permitiría una mejor adaptación de los contenidos de las asignaturas a los fines de la misma. Y, de otro, asignar a los profesores de más experiencia docente para impartir las asignaturas de primer curso de la carrera.

Con todo, uno de los aspectos más positivos de esta titulación es la estabilidad de su plantilla de profesorado, como se deduce del cuestionario para el profesorado, según cuyos datos globales el 35,3% de quienes lo han cumplimentado llevan impartiendo docencia en la titulación más de 10 años; el 23,5%, entre 6 y 10; el 14,7%, entre 3 y 5; y el 26,5%, entre 1 y 2 años. En suma, el 58,8% de los profesores posee una antigüedad superior a 6 años en el Centro, lo que supone un mayor grado de implicación y compromiso con la titulación.

Tras examinar la tabla 8 sobre tipología de profesorado según Departamentos, el dato más significativo que constatamos es, de nuevo, el elevado número de AS presentes en la mayoría de ellos, siendo destacable el porcentaje que representan en: Derecho Administrativo, el 50% del total de profesores; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el 44,4% y Organización de Empresas el 42,5%. Obviamente, tal política de contratación tiene como consecuencia el alto porcentaje de AS en la titulación que ya ha sido objeto de comentario.

4.2.2. Cualificación del profesorado

Teniendo en cuenta el porcentaje de doctores (44,6%), el número de sexenios y la producción científica del profesorado de la titulación, el Comité valora como alta la cualificación del mismo. En efecto, al margen del número de funcionarios doctores con que cuenta la titulación, cabe señalar lo siguiente:

- a) La existencia de un porcentaje relevante de AU (que imparte un 8,5% de los créditos) permite prever un incremento a corto plazo de las tesis doctorales leídas por profesores del Centro.
- b) Según la información facilitada por los Departamentos, el número de publicaciones de nuestros profesores, tanto de artículos en revistas especializadas, como de monografías, es muy satisfactorio dada la carga docente de los mismos, si bien se trata de una cuestión respecto de la que existen diferencias sustanciales entre las diversas Áreas de conocimiento y Departamentos implicados en la titulación. No es posible afirmar, al menos en lo que se refiere a las Áreas jurídicas, una relación directa entre financiación externa y producción investigadora; pese a ello, no cabe ignorar la necesidad de mejorar los cauces de financiación pues ello facilita obviamente todos los estadios del proceso de investigación: documentación (adquisición de bibliografía e intercambio de información mediante la participación en Congresos), elaboración (equipos informáticos, etc.) y publicación de los resultados (financiación o co-financiación de monografías).
- c) Asimismo se constata la participación del profesorado en Seminarios y Congresos, tanto nacionales como internacionales, mediante la aportación de comunicaciones, informes y ponencias generales, lo que certifica el reconocimiento externo de su cualificación investigadora.
- d) Prueba del reconocimiento de dicha cualificación es igualmente la participación de algunos profesores de la titulación en grupos de investigación avalados y financiados total o parcialmente por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, así como por la OIT. En estos grupos participan profesores vinculados a diversas universidades españolas y extranjeras, amén de diferentes Áreas de conocimiento.
- e) Corolario de los anteriores datos sobre producción científica es el coeficiente relativo a los sexenios de investigación, que cabe calificar como satisfactorio habida cuenta la proporción de profesores funcionarios doctores con que cuenta esta titulación, y su carácter de estudios de primer ciclo.

Finalmente, en lo que se refiere a la relación existente entre la cualificación del profesorado y la calidad de los procesos de enseñanza, un 44,1% de los profesores encuestados considera que la actividad investigadora influye positiva o muy positivamente en su tiempo de dedicación a la docencia (dato que puede resultar paradójico, habida cuenta que los criterios de valoración del profesorado potencian la investigación en detrimento del tiempo dedicado a la docencia). Este porcentaje mejora sustancialmente cuando lo que se plantea es la influencia de la actividad investigadora en la calidad de la docencia, dado que el 76,5% entiende que la

investigación repercute positiva o muy positivamente en aquélla. Este resultado se puede contrastar con los comentarios de algunos alumnos encuestados que valoran especialmente la docencia del profesorado permanente. Respecto de los AS, en quienes no se presume potencial investigador, son en su mayoría profesionales de reconocido prestigio, que aportan a la titulación en general, y a la docencia en particular, una importante perspectiva profesional a los estudios.

4.2.3. Políticas de innovación y ayudas a la docencia

La participación del profesorado de la titulación en programas de formación pedagógica e innovación didáctica es desigual por Departamentos y, en general, escasa.

Ahora bien, puesto que el Comité considera que la incidencia de la participación en dichos programas en la calidad de la enseñanza ha de ser positiva, se propone:

- a) Creación de una Comisión de docencia con funciones en materia de formación del profesorado en actividades pedagógicas y técnicas docentes.
- b) Elaboración de un plan específico de formación pedagógica, para los profesores de la titulación.
- c) Transmitir a los profesores de la titulación la conveniencia de participar en los cursos de perfeccionamiento docente organizados por el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la UMU.
- d) Reforma del Acuerdo retributivo de la UMU, para incluir la participación del profesorado en actividades de perfeccionamiento didáctico entre las actividades que puntúan para acceder al complemento retributivo, ya que ello constituiría un incentivo para fomentar la dedicación del profesorado a la docencia y mejorar su calidad.

4.2.4. Profesorado y gestión de la docencia

El cumplimiento formal de las obligaciones docentes del profesorado se halla regulado por la normativa de aplicación general en la Universidad de Murcia, no existiendo en el centro un mecanismo administrativo *ad hoc* para su seguimiento. Convendría establecer procedimientos específicos para conocer las ausencias del profesorado o el cumplimiento docente inadecuado, y actuar frente a tales comportamientos. La idoneidad e introducción de tales mecanismos debería ser debatida con detenimiento en el órgano competente que, a juicio del Comité, sería la Junta de Facultad, como máximo órgano de participación del centro.

En lo que concierne a las políticas de incentivos establecidas para fomentar la dedicación del profesorado a las tareas que conlleva la enseñanza universitaria, se valora positivamente el Acuerdo alcanzado entre la Universidad y los Sindicatos para mejorar los ingresos del profesorado, en cuanto reconoce como dato a tener en cuenta la participación del profesor en la gestión académica, su investigación y su docencia. Con todo, es censurable la escasa o nula valoración que se otorga en dicho Acuerdo a la participación en otras comisiones que requieren una dedicación considerable.

En este sentido, como propuesta de mejora, este Comité sugiere que a la hora de valorar los méritos que determinan el acceso al citado complemento retributivo se tengan en consideración:

- a) La participación del profesorado en los diversos grupos de trabajo existentes, al menos en las que requieren mayor dedicación.
- b) La participación y organización por parte del profesorado de actividades extracurriculares destinadas a los alumnos.

- c) La participación del profesorado en programas de formación pedagógica e innovación didáctica.

Con este conjunto de medidas se podría compensar la desigual valoración del tiempo de docencia y de la investigación, en orden a la puntuación que permite percibir un tramo del complemento retributivo, que según algunos profesores encuestados puede repercutir negativamente en el tiempo dedicado a la docencia. Asimismo con ello se reconocería el esfuerzo destinado a actividades como las descritas, que normalmente no se hallan retribuidas.

4.2.5. Participación en los órganos de gobierno

Profesores de distintos Departamentos implicados en la titulación se hallan presentes en las distintas comisiones que participan en la gestión de la titulación (comisión permanente, electoral, de convalidaciones, de reconocimiento de estudios...). Debido al elevado número de AS en el Centro, con frecuencia es necesario que un mismo profesor a tiempo completo forme parte de varias comisiones. Por otra parte, la participación del Centro en el Claustro de la Universidad de Murcia¹⁸ es de dos profesores en el grupo A (PDI doctor), uno en el grupo B (resto de PDI) y cinco alumnos.

La participación y la implicación del profesorado en relación con el cumplimiento de los planes y objetivos de la titulación no son lo destacadas que sería deseable, debido, fundamentalmente, a que esta titulación carece de sede departamental. Un dato significativo a este respecto es el constituido por el descenso progresivo de la asistencia del PDI a las Juntas de Centro, tal como quedó reflejado en la tabla. 4.3.

De otro lado, no existen procedimientos para estimular la participación del profesorado en las actividades curriculares (prácticum, prácticas en empresas, seminarios, intercambios...) y extracurriculares (actividades culturales, jornadas...). Para resolver estas carencias, a juicio del Comité, sería conveniente la organización, por parte del Centro, de Jornadas de profundización en las distintas materias impartidas en la titulación, así como de actividades culturales.

Cuestión distinta es cómo se percibe en la titulación la eficacia y eficiencia de los diferentes órganos de gestión (Junta de Centro, comisiones, etc.). En opinión de la Sra. Decana, si existe algo que dota a la titulación de una idiosincrasia especial, es, precisamente, la relación entre todos los miembros del Centro que “tradicionalmente ha sido fluida, cordial y ha permitido crear el clima idóneo para conseguir mejoras y logros en beneficio siempre del propio Centro”. En concordancia con las palabras de la Sra. Decana, el 94,1% de los profesores encuestados considera que las relaciones con el Centro son fluidas, el 97% entiende que son positivas, e idéntico porcentaje (97%) opina que siempre dispone de los recursos que solicita.

Por su parte, el 58,6% de los alumnos considera que el acceso personal a los responsables académicos del Centro es fácil o muy fácil.

Por último, en lo que se refiere a la participación del profesorado de la titulación en puestos de dirección de Departamentos, tan sólo nos constan tres profesores que ocupan puestos de Secretario en sus respectivos Departamentos.

4.3. Recursos humanos destinados a la gestión de la titulación

4.3.1. El equipo directivo de la titulación

El equipo directivo es común para las dos titulaciones que se imparten en la Facultad de Ciencias del Trabajo y está compuesto por la Decana, el Secretario y tres vicedecanos (Coordinación y Asuntos Generales, Ordenación Académica, y Relaciones Institucionales y

¹⁸ La distribución por grupos de los 300 componentes del Claustro de la Universidad de Murcia es la siguiente: 153 en el grupo A (PDI doctor), 34 en el B (resto PDI), 91 en el C (Alumnos) y 2 en el D (PAS).

participación Estudiantil). Este equipo está presente en diversos órganos de gobierno y representación de la Universidad, así como en las comisiones que de éstos derivan. Sus miembros tienen tareas específicas encomendadas, siendo su definición y distribución adecuada. La actuación de cada uno se hace de forma coordinada, conocida por el resto y dirigida por la Decana. En cuanto al liderazgo de la dirección, su dedicación y participación, no aparecen quejas por parte de ninguno de los colectivos del centro.

Por otro lado, la existencia de las diferentes Comisiones (Electoral, Permanente, Convalidaciones, Reconocimiento de Estudios, Ordenación Académica y Evaluación, Premios Extraordinarios fin de carrera, e Infraestructuras) que abordan los aspectos administrativos, académicos y específicos de ellas, dotan a este equipo de una elevada autonomía en la gestión. No obstante, convendría incentivar a los participantes de algún modo para lograr una mayor implicación de los mismos. Por ejemplo, se podría valorar la participación en dichas comisiones de modo similar al trabajo realizado en este Comité de autoevaluación, como mérito para acceder al complemento retributivo.

La Junta de Centro está formada por todos los profesores con docencia en el Centro y representantes de alumnos y PAS. Como se puso de manifiesto anteriormente, la asistencia del profesorado a la Junta de Centro, no es muy amplia, por lo que se ha propuesto en algunas ocasiones alternancias (mañana/tarde) en el horario.

El equipo decanal ha participado en todas las iniciativas a nivel nacional para lograr la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la Universidad, con el objetivo de poder ofrecer unos estudios de segundo ciclo a los diplomados en Relaciones Laborales.

4.3.2. El personal de administración y servicios

Todo el PAS de la Universidad de Murcia depende orgánicamente de Gerencia y administrativamente de Secretaría General. El PAS accede al servicio de que se trate, según las bases establecidas por los Órganos de Gobierno de la Universidad.

Todas las plazas adscritas a la Facultad de Ciencias del Trabajo están cubiertas y tienen los niveles que les corresponden y en caso de producirse vacantes se cubren como está previsto por la Universidad. Ésta es la que confecciona una bolsa de trabajo para cubrir las sustituciones con personal contratado. Todas las funciones y tareas del PAS son supervisadas por el Secretario y, cuando corresponde, por la Decana del Centro.

El PAS que presta sus servicios en esta Facultad se compone de funcionarios de carrera (33%), funcionarios interinos (33%) y personal laboral fijo (33%). Más del 50% del PAS tiene una antigüedad superior a diez años en su puesto actual de trabajo. El citado personal atiende los siguientes servicios:

- La secretaría del decanato, con una administrativa.
- La secretaría administrativa, que está gestionada por una jefa de sección, un jefe de negociado, una administrativa y una auxiliar administrativa.
- La conserjería del edificio, situada en la planta 0, es compartida por dos Centros: la Facultad de Ciencias del Trabajo (donde se imparten dos titulaciones: Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo) y la Escuela Universitaria de Trabajo Social (para la titulación de Diplomado en Trabajo Social). En esta conserjería hay un jefe de equipo, con turno de trabajo partido, y 5 auxiliares de servicios distribuidos en 2 turnos, uno de mañana en el que trabajan tres personas, y otro de tarde en el que trabajan dos personas. Entre sus principales tareas se hallan las de proporcionar información de carácter general sobre el Centro, servicio de paquetería, publicación de las convocatorias y los resultados de los exámenes, tareas de mantenimiento, etc.

De los resultados de las encuestas de alumnos y profesores, hay que destacar su reconocimiento a la labor que realiza el PAS como elemento fundamental en la gestión de las

titulaciones de la Facultad. Los profesores, en general, están satisfechos con su labor, y los alumnos indican en un alto porcentaje (superior al 70%), que se sienten atendidos en sus solicitudes tanto por la Secretaría del Centro como por la Conserjería. Distinto es el caso de los alumnos del turno de tarde, habida cuenta que el horario de la Secretaría del Centro es de mañana, constituyendo una de sus aspiraciones que dicho horario se amplíe a algún día por la tarde.

El 55% del PAS encuestado considera adecuada la forma actual de acceso al puesto de trabajo, mientras que sólo el 33% considera que el sistema de promoción interna es correcto.

Un 78% entiende que la plantilla es adecuada para atender las necesidades de su unidad administrativa, así como de docencia, investigación y gestión del Centro. Idéntico porcentaje opina que el organigrama del personal del centro y de su unidad se adecua a las actividades que se desarrollan en los mismos. Además, la gran mayoría del PAS (89%) considera que los horarios de prestación del servicio son adecuados, y que la distribución de las tareas se corresponde con el perfil de cada uno de los miembros de la unidad.

En general, el PAS califica de fluida la comunicación con otras unidades del Centro y con los servicios centrales de la Universidad (78%). Es de destacar que el 100% de los encuestados manifiesta encontrar apoyo en situaciones no cotidianas, tanto en su unidad, como en los servicios centrales. Por lo que respecta a las quejas y reclamaciones que se han planteado en su unidad opina que se han resuelto satisfactoriamente en un 89%.

En cuanto a los incentivos, el 67% indica que se reconocen los esfuerzos destinados a mejorar la calidad del servicio de su unidad, si bien considera que no se compensan económicamente.

Asimismo, es positivo que tanto el ambiente de trabajo de la unidad como las relaciones entre los miembros del PAS sean valorados por el 100% del mismo como buenos o muy buenos. De igual modo califican sus relaciones con los alumnos, los profesores y el equipo decanal. Respecto de este último, el 90% del PAS encuestado afirma que el equipo decanal atiende sus sugerencias.

El grado de satisfacción del PAS disminuye, sin embargo, cuando se abordan temas como los cursos de formación/perfeccionamiento. En este sentido, un 33% de los encuestados manifiesta que la oferta de cursos no es suficiente en cuanto al número de plazas ofertadas, y un 56% que estos cursos responden poco a las necesidades específicas del puesto de trabajo. Este dato contrasta con la opinión del 78% de los encuestados que señalan que los cursos que han realizado han contribuido a mejorar las tareas de su puesto de trabajo.

En cuanto a las instalaciones y recursos, el 100% de los encuestados indica que la superficie, tipos de espacio, condiciones ambientales y otros elementos relacionados con los espacios físicos se adecuan a las funciones de la administración y de los servicios. El grado de satisfacción disminuye hasta el 78% cuando se les pregunta acerca de los recursos materiales para la administración y servicios y su adecuación a las necesidades y volumen de usuarios.

En resumen, entre los aspectos negativos que se deducen de los cuestionarios del PAS destacan las cuestiones referentes a la formación e incentivos. Probablemente ello es debido a la falta de información sobre planes de formación y al escaso número de plazas ofertadas en los cursos. Por otro lado, los cursos de formación a veces se programan pensando en casos muy particulares, que suelen ser ofertados de forma genérica, cuando sería necesario organizar cursos más específicos.

4.4. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>4.1. Incremento de la nota de acceso de los matriculados en primera opción.</p> <p>4.2. Adecuado número de profesores doctores en la titulación.</p> <p>4.3. Estabilidad de la plantilla de profesorado.</p> <p>4.4. Alta cualificación del profesorado de la titulación en términos de publicaciones, participación en Congresos, Jornadas y Seminarios, en grupos de investigación financiados, y en función del número de doctores y de sexenios de investigación reconocidos.</p> <p>4.5. Coordinación del equipo decanal.</p> <p>4.6. Organigrama del equipo decanal bien definido.</p> <p>4.7. Buen organigrama del PAS.</p> <p>4.8. Alto grado de satisfacción del PAS con su trabajo, con el ambiente que lo rodea, con el espacio disponible para la realización de su trabajo y con la dotación de recursos y medios.</p> <p>4.9. Alto grado de satisfacción de los profesores y alumnos con el PAS.</p> <p>4.10. Las iniciativas dirigidas a favorecer la orientación laboral de los estudiantes.</p>	<p>4.1. Normativa restrictiva respecto del acceso de los mayores de 25 años.</p> <p>4.2. Desinformación del alumnado sobre algunos temas.</p> <p>4.3. Ausencia de actividades para ayudar a los alumnos con dificultades académicas.</p> <p>4.4. Escasa participación del alumnado en las elecciones y órganos de representación universitaria.</p> <p>4.5. Escasa participación del profesorado y alumnado en la Junta de Centro.</p> <p>4.6. Escasa asistencia a clase del alumnado.</p> <p>4.7. Elevado porcentaje de profesores asociados.</p> <p>4.8. Reducido número de profesores funcionarios y elevado número de ayudantes y asociados, en el primer curso de la titulación.</p> <p>4.9. Escasa participación del profesorado en programas de formación pedagógica e innovación didáctica.</p> <p>4.10. Escasa participación e implicación del profesorado en los grupos de trabajo en relación con el cumplimiento de los planes y objetivos de la titulación.</p> <p>4.11. Escasa implicación del profesorado en la organización de actividades curriculares y extracurriculares de la titulación; en consecuencia, escasez de estas actividades en el Centro.</p> <p>4.12. Funcionamiento de la Secretaría del Centro sólo en horario de mañanas.</p> <p>4.13. Escasa oferta de formación para el PAS.</p> <p>4.14. Inexistencia de mecanismos de control específicos sobre el cumplimiento de la actividad docente.</p> <p>4.15. Ausencia de incentivos encaminados a aumentar el grado de participación del profesorado en comisiones y grupos de trabajo.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA	
<p>4.1. Modificación de la normativa que restringe el acceso de los mayores de 25 años.</p> <p>4.2. Fomentar la participación de los representantes de alumnos en los órganos de representación.</p> <p>4.3. Mejorar los cauces de difusión de la información relevante para el alumnado sobre el Centro y la titulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicando a los profesores del Centro en la mejor difusión de la información relevante para el alumnado. • Mejorando la difusión de información sobre la delegación de alumnos y sus funciones. • Simplificando la información que se va a transmitir a los alumnos evitando sobrecarga de información. • Estableciendo un responsable de la actualización de los soportes de información. • Potenciando el funcionamiento de la Delegación de alumnos. • Incentivando la utilización por el alumno de las fuentes de información disponibles, adjuntando en el sobre de matrícula información sobre asignaturas, programas, prácticas, delegación de alumnos, etc. <p>4.4. Organizar actividades dirigidas a alumnos con dificultades académicas.</p> <p>4.5. Organizar por parte del Centro de Jornadas de profundización en las distintas materias impartidas en la titulación, así como de actividades culturales.</p> <p>4.6. Incentivar la asistencia a clase del alumnado.</p> <p>4.7. Diseñar un horario que permita dedicar un tiempo a la semana a actividades extracurriculares.</p>	

- 4.8. Potenciar la presencia del profesorado en el Centro, su asistencia a las Juntas y comisiones y, en general, su implicación en el cumplimiento de los planes y objetivos de la titulación.
- 4.9. Aumentar la proporción de profesores funcionarios.
- 4.10. Instar a los Departamentos a que asignen a los profesores con más experiencia docente a asignaturas que se imparten en el curso inicial de la carrera.
- 4.11. Instar a los Departamentos a potenciar la estabilidad del profesorado en la titulación.
- 4.12. Fomentar la participación del profesorado en actividades de formación pedagógica. A tal fin se propone:
- Creación de una Comisión de docencia con funciones en esta materia.
 - Elaboración de un plan específico de formación pedagógica para los profesores.
 - Transmitir a los profesores la conveniencia de participar en los cursos de perfeccionamiento docente.
- 4.13. Someter a debate en la Junta de Facultad la conveniencia e idoneidad de introducir determinados mecanismos de control del cumplimiento docente.
- 4.14. Reformar el Acuerdo retributivo de la UMU para que se tengan en consideración entre los méritos a valorar:
- La participación del profesorado en los diversos grupos de trabajo existentes en el centro.
 - La participación y organización por parte del profesorado de actividades extracurriculares para los alumnos.
 - La participación del profesorado en programas de formación pedagógica..
- 4.15. Crear una comisión de Relaciones Internacionales dependiendo del vicedecanato de Relaciones Institucionales y Participación Estudiantil.
- 4.16. Promover programas específicos de formación del PAS.
- 4.17. Ampliar el horario de Secretaría del Centro abriéndola al menos una tarde a la semana.

CAPÍTULO 5

INSTALACIONES Y RECURSOS

5.1. Infraestructuras e instalaciones

Desde el curso 2001-02 la Diplomatura en Relaciones Laborales se imparte en un edificio de nueva planta, cuyas 13 aulas permiten impartir docencia a 1.440 alumnos simultáneamente, capacidad que satisface las necesidades de la titulación. Estos espacios y los restantes del edificio se comparten con la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Concretamente la Licenciatura ocupa dos aulas, la Diplomatura siete y se comparten cuatro. En la actualidad, y en lo relativo a espacios para la docencia en el aula, la Diplomatura tiene una dotación suficiente.

En el edificio que alberga a la Facultad de Ciencias del Trabajo, también se ubica la Escuela de Trabajo Social. Ésta ocupa la planta 1, en la planta 0 se localizan los servicios comunes, tales como Conserjería, Salón de Actos, Salón de Grados y Cafetería. Las plantas -1 y -2 son las compartidas por las dos titulaciones de la Facultad de Ciencias del Trabajo, y en la planta -3, que está inacabada, se encuentra el servicio de reprografía y algunas instalaciones complementarias de la cafetería.

5.1.1. Las instalaciones del Centro vinculadas a la titulación

La cantidad de los equipamientos relativos a espacios, edificios, aulas y sala de estudios obtiene opiniones favorables, y en algunos casos muy favorables, por parte de alumnos, profesores y PAS. No obstante, los alumnos destacan carencias en algunas dotaciones, tales como: cabinas de teléfono, fuentes de agua, puestos de estudio en la sala correspondiente, puestos en el aula de informática, secretaría virtual, bancos en los pasillos y servicio de reprografía.

La calidad de los equipamientos también cuenta, en general, con el juicio favorable de sus usuarios, si bien algunos acumulan un porcentaje significativo de muy baja o baja calidad en opinión de los alumnos, tal es el caso del servicio de fotocopias, el mobiliario de las aulas, los tabloneros de anuncio y la secretaría virtual.

El equipamiento docente y los recursos didácticos se encuentran en un nivel de dotación que sobrepasa, en algunos casos, el grado de utilización por parte del profesorado, que en más de un 44% dice no utilizar nunca en clase el ordenador, más del 17% lo utiliza esporádicamente y algo más del 26% lo utiliza habitualmente. El uso de la pizarra en el proceso de enseñanza es todavía lo más común por parte del profesorado.

Un 73,5% del profesorado dice disponer de materiales suficientes y adecuados para aplicar las estrategias didácticas de su preferencia, un 23,5% dice no disponer de aquellos materiales y un 3% no contesta.

Una parte de los profesores apuntan algunas carencias relativas a la funcionalidad de determinadas instalaciones, y en ello coinciden con una parte de los alumnos, cuando se refieren a la imposibilidad de mover los asientos de algunas aulas para adaptar su distribución a las necesidades de la docencia, o a la inexistencia de reproductores de CD's, o de ordenadores portátiles para el uso en el aula, o bases de datos en Red, o cañón de vídeo... Si bien estas últimas carencias se refieren a tres aulas pequeñas de las que se utilizan en el desdoblamiento de los grupos para clases prácticas, en las que todavía no se ha completado la dotación de medios audiovisuales.

La dotación y adecuación de instalaciones complementarias, recibe una destacada aceptación por parte de los alumnos en el caso de los aparcamientos. Sobre el servicio de cafetería, que se ha puesto en funcionamiento a comienzos del curso 2003-04, no se han podido

recoger opiniones de los usuarios, pero el Comité considera que cuenta con las dimensiones y el equipamiento suficiente para las necesidades del Centro.

Algunos alumnos en sus comentarios sobre las carencias de instalaciones complementarias a la docencia echan en falta una Biblioteca en el propio Centro. En este momento el Centro al que está vinculada la titulación tiene sus fondos bibliográficos en un edificio próximo, denominado “Luis Vives”, que también alberga otras titulaciones y servicios.

La opinión sobre el estado de conservación de las instalaciones es muy favorable. Ahora bien, en los niveles de seguridad se advierten algunas carencias, por ejemplo, no se ha diseñado un plan de evacuación del edificio.

Respecto a la funcionalidad de las aulas se han señalado algunas deficiencias, que afectan a la disposición y características de las mesas y asientos; a la excesiva luminosidad de las aulas pequeñas, ya que, a diferencia de las grandes, no tienen cortinas; al color del suelo y las mesas, negro en ambos casos; a la colocación de los tubos fluorescentes, que deberían ser perpendiculares a la posición de las mesas y estar encastrados en el techo; mala calidad de las pizarras y unas tarimas especialmente inadecuadas por su altura.

Los espacios dedicados a gestión, teniendo en cuenta sus propias características y el volumen de usuarios a los que hay que atender, son muy adecuados y así se considera también por parte del PAS.

5.1.2. La dotación de laboratorios y equipos informáticos

Los medios audiovisuales y telemáticos dedicados a la docencia son suficientes, adecuados y se encuentran en un buen estado de conservación y mantenimiento.

Todas las aulas medianas y grandes cuentan con megafonía, pantalla para proyecciones, proyector de transparencias, cañón, ordenador fijo y acceso a internet. La titulación cuenta también con una videoteca de apoyo a la docencia suficiente para atender las demandas de profesores y alumnos.

Los despachos para el profesorado cuentan con teléfono y punto de red, y prácticamente todos ellos tienen un equipo informático y conexiones útiles para realizar trabajos de investigación. Ahora bien, la localización de los Departamentos en otros centros y la inexistencia de biblioteca o hemeroteca en el edificio de la titulación determinan que la investigación se realice en la sede de los Departamentos, con la consiguiente infrutilización de los despachos de este Centro.

La titulación dispone de una microaula con 26 puestos informatizados y conectados a la red para uso docente y de libre acceso para los alumnos. Los equipos son adecuados para atender la demanda actual, si bien dado que el uso de este tipo de instalaciones está experimentando un notable crecimiento, habría que considerar su ampliación en breve plazo. Entre tanto, los alumnos de la Diplomatura pueden acceder a otra microaula que se encuentra en la planta 1 del edificio, vinculada a la Escuela de Trabajo Social.

5.1.3. Dotación y funcionamiento de la biblioteca

Ya se ha dicho que el Centro no cuenta entre sus dependencias con un lugar donde ubicar sus fondos bibliográficos, si bien éstos se encuentran en el edificio “Luis Vives” a unos 50 metros, donde se comparten todos los espacios con los fondos y usuarios de las titulaciones de Psicología y Filosofía. Ello es consecuencia de la política del Rectorado de la Universidad de Murcia, que ha tendido a reducir el número de bibliotecas de Centro para potenciar la Biblioteca General en el Campus de Espinardo y la Biblioteca Nebrija en el Campus de la Merced, así como para poder prestar un mejor servicio en las bibliotecas creadas del agrupamiento de otras.

La Biblioteca “Luis Vives” cuenta con un fondo bibliográfico de 33.369 volúmenes de los que 5.180 son de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Asimismo, la Hemeroteca alberga 1.103 suscripciones a revistas científicas de las que 111 las sustenta esta Facultad.

En cualquier caso, a juicio del Comité, el hecho de que los fondos bibliográficos no se encuentren en el Centro limita su utilización, tanto por parte del alumnado como del profesorado, aun siendo las actuales condiciones de uso aceptables. Es claro que la mayoría de usuarios de la Biblioteca preferiría tenerla en el Centro. Al no ser así se dificulta la adecuada actualización de los fondos para la investigación y la docencia. A pesar de ello, el Centro realiza un notable esfuerzo para atender la actualización y mejora de los fondos bibliográficos, como ponen de manifiesto los datos de la tabla 5.1.

Tabla 5.1. Porcentaje de gasto en libros sobre gastos totales e inventariables..

Año	Gastos Totales (€)	Gastos Inventariables (€)	Gastos Libros (€)	% GL/GT	% GL/GI
2000	54.553,60	23.597,00	10.427,09	19,11	44,19
2001	55.258,95	23.627,50	11.292,24	20,44	47,79
2002	56.176,39	24.127,83	9.444,38	16,81	39,14

El Comité considera que, al menos, los manuales y textos de consulta más frecuente, así como las fuentes estadísticas, las revistas y los repertorios jurídicos, deberían ubicarse en el Centro.

5.2. Recursos económicos

El presupuesto de la Facultad de Ciencias del Trabajo de los tres últimos ejercicios se recoge en la tabla 5.2. Éste atiende las necesidades de las dos titulaciones que se imparten en el Centro, no pudiendo hacer una distinción entre cuánto corresponde a la Diplomatura y cuánto a la Licenciatura.

Tabla 5.2 Presupuesto total de la Facultad de Ciencias del Trabajo (€).

Año	Ordinario inventariable	Ordinario fungible	Infraestructura	Remanente	TOTAL
2000	9.656,02	32.737,54	19.024,26	0,00	61.417,82
2001	8.149,42	35.952,63	11.419,23	6.864,23	62.385,51
2002	8.026,90	33.764,58	9.846,90	7.126,56	58.764,94

Se observa en primer lugar una ruptura en la tendencia de los recursos de los que dispone el Centro, por las siguientes razones: en el año 2001 se dispuso de un presupuesto mayor que en el ejercicio anterior, ya que fue el año de entrega del nuevo edificio de la Facultad, por lo que la Universidad aplicó recursos extraordinarios para su puesta en marcha, de ahí que las partidas de infraestructura de los años 2000 y 2001 fueran sensiblemente superiores a la del ejercicio 2002. Sin embargo, al analizar la partida de material inventariable, se observa una tendencia a la baja que viene determinada por los criterios de reparto aplicados por la Universidad, en el que tiene un notable peso el número de alumnos.

Del total disponible, la Facultad asignó el 46,7% a infraestructura e inventariable en el año 2000, el 42,4% en el 2001 y el 42,5% en el 2002. Dichas cifras ponen de manifiesto el esfuerzo que realiza el Centro para proveerse de recursos tecnológicos y bibliográficos destinados a la docencia. Respecto a los primeros se trata de las inversiones realizadas cada año en ordenadores, cañones de vídeo, retroproyectors, vídeos, impresoras, etc.; y en cuanto a los segundos, las inversiones se destinan a libros (manuales y textos de uso general) y a revistas.

En lo que concierne a los 14 Departamentos, así como a las 15 Áreas de Conocimiento presentes, no conocemos sus presupuestos ni la proporción exacta que dedican a estos estudios. En realidad, por lo que conocemos son muy escasos los recursos de esta procedencia que revierten en la Facultad. En opinión del Comité, los Departamentos deberían implicarse más en equipar los despachos, útiles para la docencia y la investigación.

Asimismo, tampoco se dispone de los datos del coste de un alumno de Relaciones Laborales para la Universidad de Murcia, en la que el gasto corriente por alumno matriculado ascendió a 2.649,3 € en el curso 1999-00 y a 2.772,6 en el 2000-01.

5.3. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>5.1. La titulación se imparte en un edificio de nueva planta inaugurado en el curso 2001-02.</p> <p>5.2. Las plazas de aula disponibles, compartidas con la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, permiten atender la demanda.</p> <p>5.3. El equipamiento de la práctica totalidad de las aulas incluye los medios más avanzados para la docencia. La conservación de estos medios es adecuada.</p> <p>5.4. La Sala de lectura cuenta con instalaciones adecuadas para su función.</p> <p>5.5. El aula de informática permite atender la demanda actual de alumnos y profesores.</p> <p>5.6. Los recursos didácticos cubren ampliamente las necesidades de la docencia, entre estos cabría citar la existencia de una completa videoteca.</p> <p>5.7. Adecuadas instalaciones complementarias como los aparcamientos o la cafetería.</p> <p>5.8. El Salón de Actos y Salón de Grados son suficientes para las necesidades de la titulación.</p> <p>5.9. Los espacios dedicados a Conserjería y a Secretaría son suficientes y están bien dotados de equipamientos.</p> <p>5.10. Los despachos del profesorado cuentan con punto telefónico y de conexión a la red. Prácticamente todos ellos tienen un equipo informático.</p>	<p>5.1. Escasa dotación de cabinas de teléfono, fuentes de agua y secretaría virtual.</p> <p>5.2. Ubicación y funcionamiento general del servicio de reprografía.</p> <p>5.3. Inexistencia de Biblioteca y Hemeroteca en el Centro, pues se encuentra en el vecino Edificio "Luis Vives".</p> <p>5.4. Infratilización de las instalaciones y dotaciones para la investigación.</p> <p>5.5. Previsible escasez de puestos de lectura y ordenador en las respectivas salas de lectura y de informática.</p> <p>5.6. La disposición de las bancadas en las aulas y su anclaje fijo no permite el desarrollo de ciertas metodologías docentes.</p> <p>5.7. Inexistencia de ordenador y cañón de proyecciones en algunas aulas pequeñas.</p> <p>5.8. Aspectos de la funcionalidad de las aulas, tales como la iluminación, color de los muebles, altura de las tarimas y pizarras.</p> <p>5.9. Inexistencia de un plan de evacuación del edificio.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA	
<p>5.1. Instalar cabinas de teléfono y fuentes de agua.</p> <p>5.2. Trasladar los manuales de consulta y los materiales de la Hemeroteca al Centro y dotar a la sala de lectura de personal bibliotecario para facilitar la utilización de los fondos que se trasladen a la misma.</p> <p>5.3. Completar el equipamiento para la docencia de las aulas pequeñas.</p> <p>5.4. Resolver los problemas de funcionalidad del mobiliario de las aulas, iluminación, altura de las tarimas y pizarras.</p> <p>5.5. Completar las obras del nivel -3, que permitan utilizarlo para las necesidades del Centro.</p> <p>5.6. Ampliar los puestos de secretaría virtual, sala de lectura y sala de informática.</p> <p>5.7. Potenciar la utilización de todos los equipamientos e infraestructuras con que cuenta el Centro, tanto por parte del alumnado como del profesorado.</p> <p>5.8. Diseñar e implantar el plan de evacuación del Centro.</p> <p>5.9. Organizar reuniones para el profesorado encaminadas a informar sobre las utilidades de las nuevas herramientas para la docencia que las instalaciones del Centro ofrecen, e instruir sobre su manejo, a fin de incrementar el número de profesores que las emplean.</p> <p>5.10. Mejorar el servicio de reprografía.</p>	

CAPÍTULO 6

DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

6.1. Metodología docente

6.1.1. *Estrategias didácticas*

Los métodos de enseñanza utilizados en el conjunto de la titulación son variados, conjugándose las técnicas tradicionales con el uso de las nuevas tecnologías. Es difícil establecer una clasificación de tales técnicas por asignaturas pues frecuentemente varían, dentro de una misma disciplina, dependiendo del profesor que la imparte. Cabe, no obstante, apreciar una mayor frecuencia en el uso de las nuevas tecnologías en las áreas económicas que en las jurídicas, circunstancia, entendemos, condicionada por la idiosincrasia de unas y otras materias. En cualquier caso, es destacable que para el 60% de los alumnos encuestados la metodología empleada es bastante o muy adecuada.

En un examen detenido de la materia es preciso distinguir entre clases teóricas y prácticas.

En la clases teóricas, la estrategia didáctica mayoritariamente utilizada (79,4%) por el profesorado encuestado es la lección magistral. Si bien se trata de una técnica cuestionada, el dato no parece negativo por dos razones fundamentales: de un lado, tal método, depurado de sus aspectos más desfavorables, todavía hoy constituye un instrumento insustituible en orden a la formación del alumno: a través de la “lección magistral”, el profesor conduce la asignatura a lo largo del curso poniendo al alcance del estudiante los contenidos principales de la materia; de otro, se ha de tener en cuenta que no se trata de la única técnica utilizada, combinándose unas veces de forma esporádica, otras con habitualidad, la exposición oral con otras estrategias que amplían y enriquecen las posibilidades didácticas: exposición de los alumnos, trabajo en grupo, seminario de alumnos, empleo de material audiovisual, y uso de ordenador.

En las clases prácticas las tradicionales prácticas de pizarra constituyen el método docente más utilizado (el 64,7% del profesorado las emplean habitualmente), seguido del trabajo en grupo (44,0%), el uso del material audiovisual (23,5%), y del uso del ordenador (17,6%).

Así pues, sin renunciar a la clase magistral, el profesorado hace uso, en un porcentaje representativo, de recursos multimedia y técnicas didácticas innovadoras que permiten mejorar la calidad de la docencia (el 60% de los alumnos encuestados admite que el profesorado aprovecha bastante o mucho las nuevas tecnologías para la enseñanza, porcentaje que se eleva al 80% cuando se trata, particularmente, de alumnos de primer curso). Sería, no obstante, deseable, que se incrementara el número de profesores que emplean tales técnicas, a fin de poder optimizar las herramientas tecnológicas para la docencia que las instalaciones del Centro ofrecen tal como se indica en la propuesta de mejora 5.9.

Habida cuenta del desdoblamiento de las clases prácticas y la, en general, baja asistencia del alumnado a clase, la docencia se imparte en grupos reducidos facilitándose la participación activa de los estudiantes (el 60% de los alumnos afirma que el profesorado fomenta mucho o bastante la participación en clase). Ciertamente, la exposición de los alumnos es una técnica utilizada en las clases teóricas, habitualmente por el 14,7% del profesorado, y de forma esporádica por el 58,8%. Por su parte, el trabajo en grupo viene siendo fomentado, con frecuencia, por el 14,7% de los profesores y, con ocasionalidad, por el 47%. Los profesores que utilizan esta última técnica denuncian la falta de adecuación de las aulas para su realización, por la imposibilidad de desplazar las mesas y por la producción de resonancias cuando varias personas hablan simultáneamente.

6.1.2. Cumplimiento de los programas

El 67,6% de los profesores encuestados declaran completar su programa entre un 89 y un 100% del mismo, lo que se corresponde con el dato obtenido de las encuestas a los alumnos conforme al cual, para el 76,5% de éstos, los programas se cumplen mucho o bastante. Un 17,6% dice haber completado alrededor del 80%. Y únicamente el 5,8% reconoce haber explicado, aproximadamente, la mitad de aquél. Cabe, pues, concluir que, salvo contadas ocasiones, existe un alto nivel de cumplimiento de los programas.

En cualquier caso, existe una adecuada correspondencia entre la materia explicada y la materia exigida a los alumnos. Sólo el 5,8% de los profesores encuestados afirman incluir en el examen preguntas de la parte no completada.

Para el 29,4% de los profesores, la falta de cumplimiento de parte del programa afecta mucho a la formación, y para el 53%, poco o nada. En lo que se refiere a las consecuencias de dicho incumplimiento respecto de otras asignaturas posteriores, son muy importantes para el 17,6% del profesorado, y poco o nada para el 55%.

6.1.3. Existencia de otras actividades académicas

A la vista del resultado de las encuestas realizadas al profesorado, es poco frecuente por su parte la organización de actividades más allá de las clases. Así, sólo afirma organizar con una frecuencia alta o muy alta ciclos de conferencias el 11,7%; seminarios, el 8,8%; preparación de ponencias y trabajos, el 35%; y técnicas de estudio, el 17,6%. En correspondencia con todo ello, el 43% de los alumnos afirma que en el centro se programan pocas actividades formativas o de actualización de conocimientos, complementarias a la docencia.

De las entrevistas realizadas con los profesores se deduce que una de las causas fundamentales de la limitada oferta de cursos es la saturación del horario lectivo, corolario, a su vez, del excesivo número de créditos con los que cuenta la titulación.

Ello no obstante, la limitada iniciativa en la organización de actividades parcialmente se compensa merced a la información, en una proporción mayor, de la existencia de actividades de tal naturaleza. A título de ejemplo, el 59% de los profesores encuestados reconocen informar con una frecuencia alta o muy alta de la celebración de ciclos de conferencias.

6.2. El trabajo de los alumnos

6.2.1. Nivel real de exigencias de la titulación

Partiendo de los resultados de las encuestas al profesorado, observamos que el número de horas lectivas y de estudio semanales que un alumno medio necesita para superar con éxito las asignaturas de la titulación son las siguientes: en primer curso, 51,5; en segundo, 39; y, en tercero, 45,5, si bien hay que considerar que en segundo y en tercero hay que cursar, además, 10,5 créditos de libre configuración. Teniendo en cuenta que la dedicación semanal aconsejable se sitúa en torno a las 38-40 horas, cabe apreciar que el nivel de exigencia establecido supera dichos límites. En contraste con la opinión de los profesores, el 40% de los alumnos encuestados (170 de 418) dedica menos de diez horas a la semana –sin contar las horas de clase (unas veinte, aproximadamente)– al estudio y trabajo de las asignaturas. El 43% (un total de 181) se acerca, sin embargo, al criterio del profesorado al declarar dedicar al estudio entre 10 y 19 horas. Y, en fin, sólo el 17% reconoce una dedicación superior a las 20 horas.

A la pregunta de cuál es el nivel de exigencia aplicado en esta titulación en comparación con el requerido en otras titulaciones, de los 33 profesores que han respondido a las encuestas, sólo 21 contestan (cabe entender que los que no lo hacen sólo tiene docencia en RR.LL). Para doce de los mismos, el nivel de exigencia es igual o similar. Para los nueve restantes es menor, en unos casos por entender que la preparación de los alumnos es inferior, y en otros por tratarse de asignaturas complementarias en la formación.

6.2.2. Fomento del aprendizaje independiente

Casi el 80% del profesorado encuestado admite promover el aprendizaje independiente de sus alumnos y su propia responsabilidad en el trabajo. Los métodos utilizados al efecto son muy variados: fomento de la participación en clase y la entrega de ejercicios individuales; entrega de bibliografía suficiente y fuentes estadísticas que deben utilizar para dar respuesta a una amplia gama de cuestiones; encargo de trabajos de investigación; invitación a los juzgados; fomento de la reflexión y profundización sobre temas actuales conectados con la disciplina; planteamiento de problemas alternativos a lo visto en clase y posibles vías de enfoque; promoción de la lectura, la autocrítica, la participación y exposición de ideas; encargo de búsqueda y comentario de sentencias...

La valoración por parte del profesorado de los resultados obtenidos, en general, es positiva.

6.2.3. Factibilidad del plan de estudios

Para determinar la factibilidad del plan de estudios desde la perspectiva del alumno, se cuenta con la encuesta realizada a los egresados, resultando sus respuestas bastante representativas habida cuenta que el 79% de los egresados que cumplimentan el cuestionario han seguido el plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales.

El 76,9% de los mismos se encuentra bastante o muy satisfecho de la carga de trabajo aplicada a los estudiantes de Relaciones Laborales, de donde cabe deducir que el plan de estudios es factible.

6.2.4. Asistencia a clase

Habida cuenta de la inexistencia de medios de control, carecemos de instrumentos objetivos para el cálculo del porcentaje medio de asistencia a clase (salvo que tomemos en consideración el porcentaje de alumnos que responden a encuestas). Pese a ello, de las entrevistas realizadas con distintos profesores se deduce que la asistencia no es elevada, situándose el porcentaje medio en torno al 40%. El mayor absentismo existente en los grupos de la tarde es, sin duda, debido a la circunstancia de que en los mismos tradicionalmente se matriculan quienes compatibilizan los estudios con el trabajo, teniendo mayores dificultades para la asistencia a las aulas. El absentismo también elevado en grupos de mañana, si bien carece de la anterior justificación, no constituye un hecho aislado en el contexto general de la Universidad Española, siendo su porcentaje equiparable al de otras titulaciones.

En contraste con la generalizada “impresión” manifestada por los profesores, el 79,9% de los alumnos encuestados admiten asistir a clase a diario. Se trata, sin embargo, de una contradicción sólo aparente pues los alumnos que contestan al cuestionario coinciden, precisamente, con los que asisten con regularidad a las aulas.

No contando en este foro con los suficientes elementos de juicio para el análisis de las múltiples causas del absentismo, instamos al órgano competente de la Universidad a fin de que proceda a un completo análisis de su problemática (orígenes y consecuencias), para a partir de ahí proponer las soluciones adecuadas. Ahora bien, conscientes de nuestra cuota de responsabilidad en la materia, y de la directa relación existente entre alumnos asistentes y aprobados, entendemos que es necesario arbitrar el establecimiento de medidas encaminadas a fomentar e incentivar la asistencia a clase. A título de ejemplo, cabría realizar desde el Centro, al comienzo de cada curso, “campañas de concienciación” a los alumnos, a fin de que éstos asumieran la capital importancia de la asistencia a clase para la superación de las asignaturas. En otro orden de cosas, también proponemos que, en el supuesto de establecerse mecanismos de control, que éstos resulten homogéneos, es decir, los mismos para todas las asignaturas y profesores, con el objeto de evitar interferencias en la docencia.

6.3. Evaluación de los aprendizajes

Respecto de los procedimientos utilizados para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos, cabe señalar que estos varían considerablemente de una asignatura a otra y, en ocasiones, aún tratándose de la misma asignatura, de un profesor a otro. Entre los procedimientos de evaluación utilizados cabe señalar los siguientes:

- a) Examen escrito de preguntas de respuesta abierta y corta (25%).
- b) Examen escrito de preguntas de respuesta abierta y desarrollo (33,3%).
- c) Examen de respuesta múltiple tipo test (44,4%).
- d) Examen de casos prácticos, para cuya resolución es usual dejar que el alumno disponga, en su caso, de los textos legales, y en ocasiones incluso de sus apuntes de clase.
- e) Examen de carácter mixto, consistente en una combinación de alguna de las modalidades anteriores, en dos fases. Normalmente la primera consiste en un cuestionario tipo test de múltiples respuestas, o en preguntas de breve contestación de carácter básico. La segunda parte suele integrar preguntas de índole práctica.
- f) Muy raramente se utiliza la modalidad de examen oral (5,4%), y cuando se recurre a ella se hace normalmente como complemento de las anteriores o como opción para mejorar la calificación obtenida en el examen escrito.
- g) Realización de trabajos de investigación individuales (50 %) o de grupo (30,5%).

La elección de la modalidad de examen suele ser decisión del Departamento al que está vinculado el profesor o, cuando no se establece ninguna pauta al respecto, del propio profesor. Con carácter general, los sistemas de evaluación utilizados parecen adecuarse al carácter práctico o teórico/práctico de las asignaturas, pues una amplísima mayoría de los alumnos encuestados (93,3%) consideran que los exámenes recogen contenidos de la parte teórica y práctica de las materias objeto de evaluación. Con todo, los exámenes de desarrollo tienen mayor aceptación entre los alumnos (73,2%) que las pruebas tipo test (62,2%).

En cuanto a los mecanismos de corrección utilizados, también dependen del sistema de evaluación. La modalidad test permite la corrección mecanizada o informatizada, o bien una rápida autocorrección tras la finalización de la prueba, cuando la no superación del test determina la exclusión para la siguiente fase del examen de los alumnos. De otro lado, cuando la modalidad de examen es tipo test, el profesor indica si las preguntas erróneas y en blanco penalizan y cuál es la penalización por tal concepto.

Únicamente el 36% de los profesores evalúan a los alumnos mediante exámenes parciales de la asignatura, optando la gran mayoría por el examen final. Debe tenerse en cuenta que el porcentaje es bajo pues también lo es el de asignaturas anuales (el 46%, frente a las asignaturas cuatrimestrales que representan el 61%).

La totalidad de los profesores encuestados señalan haber indicado claramente a los alumnos los criterios de evaluación, siendo los medios utilizados para darlos a conocer:

- a) La convocatoria de evaluación global o parcial, anunciada con una antelación mínima de quince días (art. 103.3 Estatutos UMU), en la que se especifica la modalidad, duración y criterios de valoración.
- b) La guía publicada por el Centro contiene, asimismo, los criterios de evaluación de un gran número de asignaturas. Téngase en cuenta que las programaciones de exámenes realizadas por los Centros también sirven como convocatoria oficial, siempre que en ellas se hayan incluido los anteriores datos, así como el lugar y la hora del examen (art. 3 Reglamento sobre evaluación y revisión de exámenes, aprobado por Junta de Gobierno de 9 de marzo de 2001).
- c) Los profesores suelen informar en clase, al comienzo y a lo largo del curso, de los criterios de evaluación de la asignatura, y reiterarlos el mismo día del examen.

La mayoría de los alumnos consideran que el sistema de corrección de las pruebas de evaluación se ajusta a los criterios establecidos (58,6%). No obstante, un porcentaje

significativo (38%) opina que no se ajusta. Quizás, entre las causas de esta opinión esté el hecho de que un 30,1% dicen desconocer los criterios de evaluación de sus asignaturas. Este Comité considera que es preciso profundizar en las razones que subyacen en esta valoración, siendo conveniente analizar los procedimientos de evaluación en el sentido de mejorar los procesos de revisión, con el fin de: a) mejorar la definición de los criterios de corrección y su adecuación a los procedimientos y técnicas de evaluación que se emplean; b) mejorar los canales de información al alumnado de los criterios de revisión (objetivos, contenidos, sistema de evaluación y sistema de corrección).

Los criterios de evaluación pueden consistir en un reparto de la nota de la asignatura entre las preguntas del examen, o las diversas partes del mismo en función de la importancia que le atribuya el profesor. Cuando el examen consta de varias partes, es posible que la primera de ellas, normalmente el test, sea eliminatoria. En algunos el profesor atribuye un tanto por ciento de la nota a la participación en clase, o a la realización de prácticas o trabajos de investigación individuales o de grupo, haciendo uso de la posibilidad que contempla el art. 102 de los Estatutos de la UMU.

En cuanto a la forma y el plazo en que se informa a los alumnos de los resultados de los exámenes, no existe en el Centro normativa específica que difiera del Reglamento sobre evaluación y revisión de exámenes, según la cual, cuando el tipo de preguntas se preste a ello, el profesor debe publicar las respuestas correctas antes de la revisión de exámenes (art. 12). Al margen de dicha normativa, la mayoría de los profesores encuestados (79,4%) informa a los alumnos de la fecha aproximada en que va a publicar los resultados de los exámenes. De otro lado, un 43,5% de los alumnos no consideran adecuada la información que reciben de los resultados de los exámenes.

Respecto de la revisión de exámenes, el Reglamento establece el derecho del alumno a la revisión de los exámenes de forma individualizada y con el profesor que haya calificado cada parte de la materia objeto de examen (art. 14). Junto con la publicación de las calificaciones el profesor hace públicos, con una antelación mínima de dos días hábiles, el lugar, la fecha y los horarios en los que se realizará la revisión. El período de revisión de exámenes tendrá una duración mínima de 2 días (art. 15).

Todos los profesores del Centro afirman conocer la normativa de la UMU sobre evaluación y revisión de exámenes, y en una proporción muy elevada valoran como alto o muy alto su grado de cumplimiento de la citada normativa (91,2%). En lo que concierne a los alumnos, su conocimiento de la normativa de revisión de exámenes es considerablemente inferior (49,5%), y ello pese a que la misma está disponible en la página web de la UMU.

6.4. Atención tutorial

El art. 9.4 del RD 898/1985, de 30 de abril, sobre Régimen del Profesorado Universitario, contempla la necesidad de dedicar a tutorías o asistencia al alumnado un número mínimo de horas, con carácter adicional a las horas lectivas asignadas a clases teóricas y prácticas, en función de la dedicación del profesor, que es de 6 horas si tiene dedicación a tiempo completo. No obstante, las encuestas de los profesores del Centro permiten afirmar que algunos profesores realizan previa cita *ad hoc* tutorías fuera del horario prefijado para aquellos alumnos que por razones de trabajo o solapamiento con el horario de clases no pueden asistir a las horas señaladas como mínimas.

El nivel de cumplimiento del horario de tutorías es, desde la perspectiva del profesorado, elevado, pues el 91,2% de los mismos afirma atenderlas en un grado alto o muy alto. Conviene advertir que este dato no queda adverbado por el parecer de los alumnos, quienes aseguran que únicamente un 45,5% de los profesores cumplen los horarios de tutorías, a lo que se suma el hecho de que únicamente el 41% de los encuestados se siente atendido correctamente cuando utiliza las tutorías.

La utilidad y eficacia de las actividades tutoriales queda, de otro lado, gravemente mermada por el escasísimo uso que los alumnos hacen de la tutoría a lo largo del curso (un 94,1% del profesorado advierte que su uso es bajo o muy bajo), quedando casi exclusivamente limitada a las consultas previas a la fecha del de examen.

Los datos de que disponemos sobre la publicidad que se efectúa del horario de tutorías permiten descartar que este fenómeno se deba a una desinformación del alumnado en este punto. En efecto, los alumnos reconocen que los profesores informan claramente del horario y/o lugar de las tutorías en un 87,3% de los casos.

El horario y lugar (preferentemente en la Facultad de Ciencias del Trabajo a fin de facilitar la asistencia a los alumnos) en el que son atendidas las tutorías deben ser comunicados a principio del curso o del cuatrimestre (en el caso de asignaturas cuatrimestrales) por cada profesor a los conserjes del Centro, para que éstos puedan informar a los alumnos. Asimismo, todos los profesores dan publicidad a su horario de tutorías, normalmente en clase, y/o en la puerta de su despacho, en el tablón del Departamento, y en menor medida en la web de la Facultad o del Departamento. Normalmente tal información se facilita al principio de curso, aunque un 47% dice proporcionarla además al inicio de cada cuatrimestre, y un 17,6% la reitera a lo largo del curso.

El escaso uso de las tutorías y la concentración en época de exámenes es, seguramente, uno de los aspectos indiciarios de la ausencia en el Centro de una adecuada cultura de atención individualizada a los alumnos. A fin de fomentar dicha atención individualizada y favorecer una primera aproximación entre profesor y alumnos, una de las medidas que se podría aplicar sería la asignación de un profesor/tutor a cada alumno, como se viene haciendo en otras Universidades. Dicha tutoría incluiría aspectos tales como la organización interna del Centro, asesoría sobre la orientación profesional, complementos de formación, técnicas de estudio... Convendría iniciar el rodaje de esta medida el próximo curso a través de una “experiencia piloto” en la que participaran profesores y alumnos voluntarios.

6.5. Coordinación de la enseñanza

La coordinación de la enseñanza en la titulación compete al vicedecanato de Ordenación Académica. No obstante, no se ha constituido en el Centro una comisión de docencia, ni existe un cargo específico de coordinador de la titulación, ciclo o curso, cuya función consista en la coordinación horizontal (entre asignaturas de un mismo curso) y/o vertical (entre asignaturas de distintos cursos) del contenido de las asignaturas, para evitar repeticiones, solapamientos y ausencias significativas.

En consecuencia, la coordinación interdepartamental depende de la iniciativa unilateral y espontánea de los profesores de diversos Departamentos, cuando es necesario dar respuesta a los problemas planteados. Con todo, esta solución se percibe como insuficiente por el profesorado encuestado, que en su gran mayoría ha valorado como poca o nula la coordinación interdepartamental existente en la titulación (82,3%) y la coordinación entre asignaturas para evitar repeticiones solapamientos y ausencias significativas ya se trate de asignaturas del mismo (73,5%) o distinto curso (82,3%). Entre las razones apuntadas se aduce que tal dinámica conduce a soluciones coyunturales, en cuanto dependen de la relación entre profesores, pero no permanentes.

Por ello, se postula atribuir a la Comisión de Ordenación Académica la competencia de coordinación docente, designando entre sus miembros un coordinador de curso y de titulación.

En lo que concierne a la coordinación intradepartamental, las encuestas efectuadas a los directores de Departamento permiten concluir la existencia generalizada de mecanismos internos de coordinación, planificación y supervisión de las actividades académicas. La distribución de los contenidos entre los temarios de las diversas asignaturas impartidas por un mismo Departamento es tarea llevada a cabo bien directamente por el Consejo de Departamento, o bien mediante reuniones de los profesores de las asignaturas concomitantes,

que coordinan el programa, método docente y criterios de evaluación. En algunos casos, existen una Comisión Docente entre cuyos cometidos se encuentra la revisión de los programas y los resultados tras cada convocatoria de examen. Fruto de esta tarea en el seno de los Departamentos, es la práctica mayoritaria de presentar un programa común para los distintos grupos de una misma asignatura. Consideramos este aspecto un punto fuerte de la titulación, y por ello instamos a los Departamentos a mantener la homogeneidad de programas y, en su caso, extenderla a aquellas asignaturas que, con carácter excepcional, aún presentan programas distintos.

6.6. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>6.1. Variedad en las estrategias didácticas utilizadas, conjugándose, en general, adecuadamente, las técnicas tradicionales de enseñanza con el uso de las nuevas tecnologías.</p> <p>6.2. Tamaño adecuado de los grupos para facilitar la participación activa de los estudiantes.</p> <p>6.3. Alto nivel de cumplimiento de los programas y ajustada correspondencia entre la medida de ejecución de los mismos y el grado de exigencia a los alumnos.</p> <p>6.4. Adecuado nivel de exigencias de la titulación, equiparable al de otras titulaciones afines.</p> <p>6.5. Alto nivel de compromiso por parte del profesorado en la promoción del aprendizaje independiente de sus alumnos y su propia responsabilidad en el trabajo.</p> <p>6.6. Correspondencia entre la modalidad y contenido de la evaluación y el contenido teórico/práctico de las asignaturas.</p> <p>6.7. Adecuada información acerca de las fechas, modalidades y criterios de evaluación.</p> <p>6.8. Alto grado de homogeneidad entre los programas de los distintos grupos de una misma asignatura. Ausencia de solapamientos entre asignaturas de un mismo Departamento.</p>	<p>6.1. Limitada iniciativa, por parte del profesorado, en la organización de actividades más allá de las clases.</p> <p>6.2. Reducida asistencia de los alumnos a clase.</p> <p>6.3. Insatisfacción del alumnado sobre la información recibida sobre los criterios de corrección de exámenes y resultados obtenidos.</p> <p>6.4. Escaso uso de las tutorías por parte del alumnado y concentración de la utilización de las mismas en fecha de exámenes.</p> <p>6.5. Ausencia de una cultura de asistencia individualizada al alumnado.</p> <p>6.6. Ausencia de coordinación interdepartamental de carácter permanente.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA	
<p>6.1. Transmitir al profesorado, a través de diversos medios (personalmente, por escrito, en las Juntas de Facultad...), la importancia, que, para el Centro en general y los alumnos en particular, tiene la organización de actividades más allá de las clases, a fin de comprometer en tal sentido a los profesores.</p> <p>6.2. Establecer un plan para fomentar e incentivar la asistencia a clase.</p> <p>6.3. Transmitir al profesorado la necesidad de proporcionar a los alumnos una mejor información acerca de los resultados obtenidos en los exámenes, tanto en el momento de la publicación de los resultados, como en la revisión de los exámenes.</p> <p>6.4. Analizar los procedimientos de evaluación: procesos de revisión, mejora en la definición de los criterios de corrección y mejora de los canales de información al alumnado de los criterios de revisión.</p> <p>6.5. Asignar un profesor-tutor a cada alumno.</p> <p>6.6. Atribuir a la Comisión de Ordenación Académica la competencia de coordinación docente interdepartamental, designando de entre sus miembros un coordinador de curso y de titulación.</p>	

CAPÍTULO 7

RESULTADOS ACADÉMICOS

En este capítulo se utilizarán como fuentes informativas principales las tablas 12, 13 y 14 y los resultados de las encuestas a alumnos y egresados.

El principal problema para la correcta interpretación de los datos de estas tablas es que están influidos por el proceso de transición del plan de estudios de 1996 al plan de 1999. En efecto, el cambio de plan de estudios supone, entre otras cosas, que un importante número de alumnos que comenzaron sus estudios con el plan 1996 se adaptaran en el transcurso de su carrera al nuevo plan de 1999. Además, hay que tener en cuenta que el cambio de plan no se hizo curso a curso sino que se implantó simultáneamente en los tres cursos de la diplomatura permitiendo, no obstante, que los alumnos de segunda o posterior matrícula en el plan 1996 pudieran seguir en el mismo hasta dos cursos después de haberse implantado el nuevo plan en el curso 1999-00.

Esta situación obliga a matizar algunos datos. Así, en la tabla 12 los resultados del plan 1996 para los cursos 1999 y 2000 no se pueden considerar como relevantes puesto que se ven influidos por aquellos alumnos que comenzaron sus estudios en este plan y los finalizaron en el de 1999. Del mismo modo, la tabla 13 está afectada por esta situación. Por último, en la tabla 14 se produce un sesgo importante en el porcentaje de repetidores ya que hay que tener en cuenta que aquellos alumnos que se adaptan se consideran de nueva matrícula en cada asignatura (al haber cambiado su código), aun en el caso de que ya hubieran estado matriculados y agotado varias convocatorias de la misma asignatura en el plan anterior¹⁹. Por ello, hay que hacer las siguientes precisiones:

- En la tabla 12, únicamente podremos considerar los datos de 2001 del plan 1999, lo que implica que, lamentablemente, se pierda cierta perspectiva histórica.
- En la tabla 13, se tendrá en cuenta como dato más relevante el correspondiente a 2001.
- En la tabla 14, se analizarán los datos correspondientes al curso 2001-02 y también los del curso 2002-03 en cuanto al número de matriculados por asignatura y porcentaje de repetidores, a partir de información del Centro.

7.1. Indicadores de graduación, retraso y abandono

La *tasa de graduación* del curso 2001 fue del 25%, es decir, sólo uno de cada cuatro alumnos que comenzaron sus estudios en el curso 1999-00 logró graduarse en tres años. Por tipo de acceso esta tasa se sitúa en el 16% en el caso de la PAU, el 9% en el caso de FP y se eleva hasta el 30% para “Otros tipos de acceso”²⁰.

A pesar de que estos resultados son superiores a los de otras titulaciones de ciclo corto en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas como Gestión y Administración Pública y Empresariales, no se pueden considerar muy elevados.

A continuación, se analizan los resultados del resto de tasas:

¹⁹ Como ya se ha señalado en capítulos anteriores, las diferencias fundamentales entre los planes de 1996 y 1999 son que en este último se adaptan los créditos de las asignaturas para que sean múltiplos de 1,5; se transforman en anuales aquellas asignaturas cuatrimestrales consecutivas con la misma denominación y que sólo se diferenciaban en el número de orden (por ejemplo, Introducción al Derecho I y II); y se contempla la posibilidad de realizar créditos de libre configuración por equivalencia.

²⁰ Teóricamente esta modalidad de acceso debería corresponder a “Sólo COU” o “Sólo bachillerato LOGSE”, aunque puede que estos datos también estén influidos por las adaptaciones.

- La *tasa de retraso* (alumnos que aún continúan matriculados tras tres años de permanencia en la carrera) se sitúa en el 43,4%. Esta cifra es sensiblemente mayor en el caso de alumnos procedentes de PAU, 58,3%, mientras que los alumnos de FP y Otros se sitúan en el 10,9% y 34,5% respectivamente.
- Un 28% de los alumnos que tras tres años de carrera no han alcanzado la graduación han completado al menos el 75% de los créditos, es decir, tienen un *retraso curricular inferior al 25%*. Por tipo de acceso, destaca el porcentaje de Otros con el 34% , situándose PAU en el 16% y FP en el 18%.
- El 13% ha superado entre un 50% y un 75% de los créditos –*retraso curricular entre el 25% y el 50%* – no observándose, en este caso, grandes diferencias por tipos de acceso (15% PAAU, 14% FP y 13% Otros).
- La *tasa de abandono* (porcentaje de alumnos que debiendo finalizar los estudios no se han matriculado en los dos últimos cursos) es del 15,6%, más elevada en PAU (17,2%) y en FP (20,5%) y menor en Otros (14,4%).
- La *tasa de abandono forzoso* en primer curso²¹ es del 10%. Esta cifra se eleva hasta el 17,5% en PAU, el 20% en FP mientras que desciende al 5% en Otros.
- La *tasa de abandono en el primer año* es del 15%, repitiéndose los mismos porcentajes de la tasa anterior en PAU y FP (es decir, en estas modalidades de acceso sólo abandonan en el primer año los que no han superado ningún crédito) y, sin embargo, en Otros alcanza la cifra del 14%.
- La *tasa de abandono en los dos primeros años* es del 32%, lo que indica que el porcentaje de los que abandonan los estudios es mayor en el segundo año de estudios que en el primero. En el caso de PAU es del 25%, en FP del 20% y del 35% en Otros, explicando, en buena parte, la observación inicial.
- Según la tabla 13, para el curso 2001, la *duración media de los estudios*, se elevaba a 4,21 años. Si consideramos como válidos los resultados de los años anteriores (1998, 1999 y 2000) se observa una clara tendencia a aumentar, aunque si se compara este resultado con los de otras carreras de ciclo corto en las ramas de las ciencias sociales y jurídicas (GAP y Empresariales), la duración de esta titulación se sitúa por debajo de las mismas.

Estos resultados se pueden sintetizar de la siguiente manera: de cada 100 alumnos matriculados, 25 logran terminar los estudios en tres años, 32 (15 en el primer año y 17 en el segundo año) abandonan la carrera y 43 siguen matriculados, de ellos a 28 le quedan menos del 25% de los créditos para finalizar, y a 13 entre el 25% y el 50% de los créditos, por tanto, sólo a 2, tras tres años de estudios, le faltan más del 50% de los créditos de la titulación.

La valoración global del Comité sobre estos resultados es que a pesar de que el proceso de adaptación desvirtúa notablemente los resultados, éstos son claramente mejorables.

A continuación se exponen los factores que habitualmente se consideran al explicar los resultados académicos, para analizar, en la medida de lo posible, su influencia en el caso concreto de esta titulación:

- *Falta de motivación del alumnado*. Este aspecto es complicado de estudiar por lo difícil de definir y de obtener una medida de la motivación. Debe tenerse en cuenta que de los alumnos que contestaron a la encuesta más del 30% señala que eligió la carrera en 2ª o posterior opción. En el caso de las encuestas a egresados este porcentaje se eleva a más del 40%. Por otra parte más del 35% de los egresados señala que un factor determinante para la

²¹ Hay que tener en cuenta que desde hace varios cursos un alumno que no supera ningún crédito en el primer curso de la titulación puede seguir matriculándose en la misma sin estar obligado a abandonarla por lo que desconocemos cómo se ha calculado exactamente esta tasa.

elección de la titulación fue la nota de acceso, mientras que en el caso de los alumnos actuales este porcentaje es del 24%.

- *Dedicación de los alumnos a otras actividades.* Entre los alumnos que contestaron la encuesta, el 30% señala que compagina sus estudios con el trabajo. Un 46% de los egresados contestan que durante sus estudios realizaron simultáneamente algún trabajo. Otro dato significativo para este y otros apartados es que la encuesta a alumnos –realizada en una semana normal de clases sin ningún hecho extraordinario– fue contestada por aproximadamente el 40% de los alumnos, los cuales declaran en su mayoría que asisten regularmente a clase; puede deducirse que alrededor del 60% de los alumnos no asiste regularmente a clase y presumiblemente un porcentaje significativo de los mismos trabaja.
- *Nivel de esfuerzo insuficiente para los requerimientos de la titulación.* El 42% de los alumnos encuestados señala que dedica menos de 10 horas semanales (además de las clases) al estudio y preparación de las asignaturas en período normal de clases. Un 44% dedica entre 10 y 20 horas semanales. La respuesta más frecuente a esta pregunta es 10 horas semanales. Estas cifras aumentan significativamente en período de exámenes situándose el valor más frecuente en 40 horas. Consideramos que esta discontinuidad en el esfuerzo es un serio problema que afecta al rendimiento.
- *Carencias formativas previas.* El 47% de los alumnos encuestados dice tener un escaso grado de preparación (*nada preparado o poco preparado*) previa para realizar estos estudios. En el caso de los egresados este porcentaje se sitúa en el 38% aproximadamente. Por otra parte, más del 83% de los alumnos cree necesario que se organicen en el Centro actividades de apoyo para compensar las lagunas formativas de algunos alumnos.
- *Elevada exigencia en algunas materias y/o modalidades de evaluación de las mismas.* Este es un argumento frecuentemente esgrimido por los alumnos. Sin embargo, la mayoría de los alumnos opina que el sistema de evaluación se ajusta a los criterios (58,6%); las pruebas de evaluación se ajustan a los programas (74%); las pruebas tipo test son adecuadas para las materias que las utilizan (62%) y las pruebas “de desarrollo” también son adecuadas a sus materias (73%). No obstante, sólo el 47,4% se siente satisfecho con la relación esfuerzo/calificación. Asimismo, la mayoría de los egresados están satisfechos con las modalidades de evaluación (68%), con los criterios de evaluación (64%) y un 77% responde estar “satisfecho” o “muy satisfecho” con la carga de trabajo para los estudiantes.
- *Inadecuada ordenación temporal del aprendizaje.* El análisis de esta cuestión se realizó en el capítulo 3, no observándose ninguna disfuncionalidad en la ordenación de las asignaturas.
- *Elevado número de créditos de la titulación.* En un apartado anterior ya se indicó que la actual carga de créditos de la titulación (200) es elevada y supone una importante carga lectiva.
- *Dificultad intrínseca de la titulación.* Probablemente la mayor dificultad a la hora de estudiar esta titulación sea la multidisciplinariedad de la misma y la presencia de materias diversas que exigen habilidades distintas. Sin embargo, este es precisamente un aspecto que dota a los titulados de gran versatilidad y polivalencia.
- *Aspectos metodológicos.* El hecho de utilizar frecuentemente sistemas de evaluación centrados exclusivamente en los exámenes finales con escaso uso de formas alternativas de evaluación continua puede suponer una elevada dificultad para superar algunas asignaturas.

Así pues, aunque es necesario un estudio con más detenimiento sobre este asunto, podemos concluir que la falta de motivación, la dedicación a otras actividades, el insuficiente nivel de esfuerzo y las carencias formativas previas, pueden estar afectando a los resultados. Más difícil de diagnosticar es hasta qué punto los aspectos metodológicos y de la propia configuración de plan de formación inciden en unos indicadores que no se pueden considerar como satisfactorios.

7.2. Indicadores de rendimiento

En la tabla 7.1 se resumen los resultados por curso diferenciando entre asignaturas troncales, obligatorias y optativas.

Tabla 7.1. Tasas de presentados, éxito y rendimiento, por curso y tipo de materia.

	Primera Convocatoria		Segunda Convocatoria		Tasa Rendimiento ³
	Tasa Presentados ¹	Tasa Éxito ²	Tasa Presentados ¹	Tasa Éxito ²	
Troncales y obligatorias	52,6	62,6	18,9	52,8	42,9
Primero	43,9	53,9	18,5	47,5	32,5
Segundo	56,8	63,0	19,8	51,7	46,0
Tercero	60,7	70,9	18,7	61,2	54,5
Optativas	63,1	73,8	14,4	69,5	58,7
Titulación	53,7	63,6	18,6	53,8	44,1

¹Presentados sobre matriculados. ²Aptos sobre presentados en cada convocatoria. ³Aptos en 1ª y 2ª convocatoria sobre matriculados.

La tasa de rendimiento de la titulación es del 44,1%, situándose en el 42,9% en asignaturas troncales y obligatorias y el 58,7% en las optativas.

Por cursos se observan diferencias significativas, aumentando la tasa conforme se va avanzando en la carrera. Este resultado podría calificarse como esperado, si bien las diferencias son bastante grandes ya que hay una distancia de 20 puntos entre los resultados de primero (32,5%) y los de tercero (54,5%), estando centrada la mayor diferencia en el tránsito de primero a segundo, ya que en este curso la tasa es del 46,0%, es decir 13,5 puntos superior a la de primero.

Las diferencias observadas en la tasa de rendimiento se deben tanto a la tasa de presentados –especialmente en primera convocatoria– como a la tasa de éxito. De nuevo, en estas dos variables hay una clara diferencia entre asignaturas troncales y optativas, siendo más altas las tasas de éstas últimas, excepto la tasa de presentados en segunda convocatoria, lo que se explica, obviamente, por el alto porcentaje de presentados y de éxito de las asignaturas optativas en primera convocatoria.

Con respecto a las tasas de presentados y de éxito en primera convocatoria se detectan notables diferencias entre primero y tercero, siendo más elevadas las de este último. Al igual que ocurría con la tasa de rendimiento, el salto que se produce entre primero y segundo es mayor que entre segundo y tercero. En segunda convocatoria hay una drástica –aunque justificable– reducción de la tasa de presentados, homogeneizándose por cursos, y la tasa de éxito disminuye en los tres niveles, especialmente en segundo, con menores diferencias entre los cursos extremos.

Los resultados presentados en la tabla 7.2 permiten analizar, a partir de la desviación típica, el grado de dispersión de las tres tasas utilizadas en cada uno de los cursos, es decir, el grado en que los resultados por asignaturas de un mismo curso son similares.

Tabla 7.2. Desviación típica de las tasas de rendimiento, presentados y éxito.

	Primera Convocatoria		Segunda Convocatoria		Tasa Rendimiento
	Tasa Presentados	Tasa Éxito	Tasa Presentados	Tasa Éxito	
Primero	13,20	13,11	5,96	11,73	9,86
Segundo	9,03	13,99	5,08	6,70	10,33
Tercero	8,17	11,14	5,73	14,41	9,72
Optativas	12,76	16,78	6,95	20,15	15,47

Según los datos de la tabla 7.2, el grado de dispersión de la tasa de rendimiento es muy similar en los tres cursos, aunque en segundo la desviación típica es ligeramente superior lo que

es debido, fundamentalmente, a que es este curso la tasa de éxito tiene un comportamiento menos homogéneo.

Por otra parte, la dispersión de la tasa de presentados en primera convocatoria es mayor en primer curso, experimentando una reducción importante en segundo y tercero. En segunda convocatoria, aunque se produce una reducción general de la dispersión en ambas tasas –la excepción es la tasa de éxito de tercero– ésta es especialmente notable en la tasa de presentados. No obstante, se amplían las diferencias en cuanto a la tasa de éxito ya que la de segundo se reduce hasta 6,7, mientras que la de tercero se eleva hasta 14, 4.

El siguiente análisis de los resultados extremos curso a curso permite obtener una idea más pormenorizada de la situación:

Primer curso

- La tasa de rendimiento oscila desde el 20,91% de *Organización y Métodos de Trabajo*, hasta el 51,81% de *Sociología y Técnicas de Investigación Social*.
- La tasa de presentados en primera convocatoria más elevada es la de *Sociología y Técnicas de Investigación Social*, 66,58%, y la más baja la de *Historia Social y Política Contemporánea*, 22,07%. En segunda convocatoria el máximo lo presenta *Introducción a la Economía* (31,14%) y el mínimo *Introducción al Derecho* (12,15%).
- La mayor tasa de éxito en primera convocatoria la encontramos en *Derecho del Trabajo I* (77,52%) y la menor en *Introducción a la Economía* (26,94%). En segunda convocatoria el máximo se observa en *Historia Social y Política Contemporánea* (66,15%) y el mínimo *Organización y Métodos de Trabajo* (29,25%).

Segundo curso

- La tasa de rendimiento va desde el 67,54% de *Derecho de la Seguridad Social I* hasta el 33,57% de *Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Personal*.
- La tasa de presentados en primera convocatoria presenta el máximo en *Derecho de la Seguridad Social I* (66,85%) y el mínimo en *Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Personal* (41,47%). En segunda convocatoria el máximo es *Derecho Mercantil* (26,10%) y el mínimo *Derecho de la Seguridad Social I* (8,64%).
- La tasa de éxito más elevada en primera convocatoria es la de *Derecho de la Seguridad Social I* (90,11%) y la mínima *Derecho Mercantil* (42,48%). En segunda convocatoria las mismas asignaturas repiten posiciones con el 63,64% y el 42,99% respectivamente.

Tercer curso

- El máximo en la tasa de rendimiento es *Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* con el 72,09% y el mínimo *Derecho Administrativo* con un 38,63%.
- La tasa de presentados en primera convocatoria oscila entre el 71,15% de *Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa* hasta el 47,48% de *Derecho Administrativo*. En segunda convocatoria el mayor porcentaje de presentados lo ostenta *Derecho de la Seguridad Social II* (26,89%) y el mínimo *Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (8,67%).
- La tasa de éxito en primera convocatoria máxima es la de *Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (91,94%) y la mínima *Derecho Administrativo* (55,51%). En segunda convocatorias el valor máximo es también *Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (96,88%) y el mínimo la de *Derecho de la Seguridad Social II* (55,21%).

Hay que tener en cuenta que la tasa de presentados es muy sensible al orden de los exámenes de la convocatoria de junio, observándose que en los últimos exámenes –bastante entrados en julio– es más reducida que los primeros.

Por otra parte, se puede apreciar que en primer curso hay ligeras diferencias de los resultados entre materias jurídicas y económicas; sin embargo, esta distinción no se mantiene en segundo y tercer curso.

7.3. Resultados a corto plazo

En esta sección se realizan una serie de consideraciones y valoraciones globales que afectan a distintos aspectos tratados en los apartados anteriores.

- Tras el análisis de los resultados inmediatos no se observa ningún dato atípico que cuestione el diseño teórico del plan de estudios, puesto que gran parte de los datos siguen una estructura lógica como, por ejemplo, que la tasa de rendimiento y de éxito va aumentando conforme se avanza en la carrera.
- Globalmente, cabe considerar los resultados como razonables, sobre todo si se comparan con otras titulaciones en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Desafortunadamente, el Comité carece de la información necesaria que permita comparar estos resultados con los de la misma titulación en otras universidades españolas. No obstante, en opinión de este Comité, los resultados son mejorables, especialmente en cuanto a las tasas de graduación y abandono.
- El análisis de los resultados según el tipo de acceso únicamente se ha podido realizar en los indicadores de graduación y retraso, observándose diferencias notables. Llama la atención el caso de “Otras forma de acceso” puesto que su tasa de graduación es más elevada y su tasa de abandono más reducida siendo, sin embargo, más elevada su tasa de abandono en el segundo año. Probablemente, los aspectos relativos a la adaptación de los alumnos al nuevo plan de estudios, ya relatados en el primer punto de este capítulo, puedan explicar en cierta medida estos resultados.
- El grado de conocimiento que tiene el profesorado de la titulación de los resultados a corto plazo es escaso, pues desconoce los resultados globales de la titulación por convocatoria y asignatura. Por tanto, no puede contextualizar los resultados de su asignatura en el conjunto de la titulación. Aunque en el Centro existe una Comisión que tiene entre sus cometidos el análisis de estos resultados, en los últimos cursos no ha sido realizado, ya que la Universidad de Murcia no ha establecido un sistema de difusión de estos datos a los Centros en unos plazos breves.
- Hasta el momento, no se han detectado casos especialmente problemáticos en los resultados a corto plazo, por lo que no ha sido necesario diseñar estrategias específicas en la resolución de este tipo de problemas. En cualquier caso, las posibles soluciones a estas cuestiones deberían diseñarse para toda la Universidad en su conjunto y no únicamente en un Centro aunque se atendiese a las especificidades propias de las titulaciones.

7.4. Resultados a largo plazo

El análisis de los resultados a largo plazo se basa principalmente en las encuestas llevadas a cabo entre los egresados de la titulación. Por otra parte, en los puntos 1.2 y 4.1 se realizó el análisis de la demanda y empleo de la titulación por lo que nos remitimos a estos capítulos para este asunto.

Antes de exponer los resultados conviene advertir que la encuesta ha sido contestada principalmente por egresados de las últimas promociones. El 42% de los encuestados tiene 25 ó menos años de edad y el 86% se sitúa en el estrato de edad de 30 o menos años. Sin duda,

algunos resultados podrían diferir sensiblemente si la proporción de encuestados de promociones más antiguas fuera mayor.

El 55% de los egresados encuestados señala las salidas profesionales entre los motivos por los que eligieron estudiar Relaciones Laborales. Hay que recordar que en el caso de los alumnos esta misma razón ha sido elegida por el 54%.

Respecto a la situación laboral de los egresados (tabla 7.3), el 35% de los mismos declara que actualmente se encuentra en paro y el 65% tiene un empleo. De éstos, el 41% trabaja en una ocupación directamente relacionada con la titulación (por cuenta propia o ajena) y el 59% en puestos que no guardan relación directa con la formación recibida.

Tabla 7.3. Respuesta al ítem 10 de la encuesta a egresados: “Indique su ocupación actual”.

	(%)
Empleado público en puesto relacionado con la titulación	6,59
Empleado público en puesto no relacionado con la titulación	6,59
Asalariado en puesto relacionado con la titulación	17,58
Asalariado en ocupación no relacionada con la titulación	30,77
Trabajador autónomo como Graduado Social ejerciente	2,20
Trabajador autónomo (distinto de Graduado Social)	1,10
Sin empleo	35,16

N=91.

El tiempo aproximado transcurrido desde la obtención del título hasta lograr el primer empleo (relacionado o no con la titulación) se encuentra en la tabla 7.4.

Tabla 7.4. Respuesta al ítem 9 de la encuesta a egresados: “Especifique el tiempo aproximado desde la obtención de título hasta lograr su primer empleo (relacionado o no con la titulación)”

	%
Menos de 6 meses	39,6
Entre 6 y 12 meses	15,5
Entre 12 y 36 meses	18,7
Más de 36 meses	7,7
No contesta	17,6

Lamentablemente, no podemos desagregar estos resultados entre los empleos que están relacionados con la titulación y el resto. No obstante, se pueden considerar estos resultados como positivos.

Un aspecto más negativo es que sólo el 38,5% de los encuestados opina que la utilidad de la formación recibida para la obtención de su primer empleo ha sido alta o muy alta, mientras que el 38,5% opina que ha sido baja y el 13,2% nula.

Por otra parte, el 47,3% declara estar “satisfecho” o “muy satisfecho” con la capacitación profesional del título recibido mientras que el 46,9% esta “poco” o “nada” satisfecho. No obstante, el grado de satisfacción se eleva al considerar la formación generalista del título ya que el 62,6% considera que esta “satisfecho o muy satisfecho” con la misma.

El Comité carece de resultados sobre las opiniones de los empleadores respecto a la formación de los titulados. Únicamente dispone de opiniones, en su mayoría muy favorables, de aquellas empresas que han tenido alumnos de Relaciones Laborales en prácticas, las cuales han destacado y valorado la versatilidad de la formación recibida por los estudiantes.

7.5. Puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
7.1. Coherencia de los resultados por cursos. 7.2. Aceptables resultados a corto plazo de la titulación en el contexto de las Ciencias Sociales y Jurídicas. 7.3. Elevado nivel de empleo de los egresados de las últimas promociones. 7.4. Elevado grado de satisfacción en cuanto a la formación generalista del título. 7.5. Favorable opinión de las empresas sobre la versatilidad de la formación de los estudiantes.	7.1. Los indicadores de graduación, retraso y abandono son mejorables 7.2. Reducido porcentaje de egresados de las promociones más recientes que trabajan en un puesto directamente relacionado con la titulación. 7.3. Un porcentaje significativo de los titulados estima de escasa o nula utilidad la formación recibida.
PROPUESTAS DE MEJORA	
7.1. Potenciar la función de análisis de los resultados de las evaluaciones correspondiente a la Comisión de Ordenación Académica y Evaluación. 7.2. Difundir entre los profesores los resultados globales de las tasas de rendimiento y éxito. 7.3. Dedicar al principio del curso académico de primer curso (y en los venideros también en 2º y 3º) varias horas para informar y orientar a los alumnos sobre técnicas de estudio, distribución y organización del tiempo de estudio-trabajo, cómo afrontar las evaluaciones, etc. 7.4. Colaborar con los órganos de la Universidad y con el Colegio Profesional para dar a conocer la titulación a la sociedad y sus posibles aportaciones al ámbito laboral. 7.5. Concienciar al profesorado sobre la necesidad de vincular los contenidos de las asignaturas con el perfil profesional de la titulación. 7.6. Elaborar y poner en marcha un plan de seguimiento de la inserción profesional de los titulados.	

CAPÍTULO 8

PROPUESTAS DE MEJORA Y AUTOEVALUACIÓN

8.1. Síntesis de fortalezas y debilidades

Capítulo 1. Contexto de la titulación

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
1.1. Consolidación de los estudios. 1.2. Importante demanda social. 1.3. Tradición de los estudios en España y en la Región de Murcia. 1.4. Adecuación de los estudios al tejido económico y social de la Región de Murcia. 1.5. Importante peso en la Universidad. 1.6. Adecuado grado de autonomía en las decisiones. 1.7. Relevancia del Centro en el conjunto español. 1.8. Elevado número de alumnos que realizan prácticas en empresas. 1.9. Adecuado número de comisiones y funcionamiento reglado de las mismas. 1.10. Existencia de la Escuela de Práctica Laboral. 1.11. Fluidas relaciones con el Colegio Profesional de Graduados Sociales. 1.12. Positivas relaciones institucionales con otras entidades. 1.13. Importante participación en la <i>Asociación Estatal de Centros</i> . 1.14. Existencia de las <i>Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo</i> .	1.1. Escasa asistencia a las Juntas de Centro. 1.2. Escasez de Relaciones Internacionales por la dificultad de equiparar estudios. 1.3. Escaso tiempo de presencia del Profesorado en el Centro. 1.4. Reducido impacto en la difusión de la información. 1.5. Reglamento de Régimen Interno no actualizado. 1.6. Escaso grado de conocimiento de la titulación en los niveles previos a la Universidad. 1.7. Escasa participación del profesorado del Centro en las <i>Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo</i> .

Capítulo 2. Metas y objetivos

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
2.1. Las metas de la titulación son acordes con los objetivos prioritarios de la Universidad. 2.2. La conformación interna del plan de estudios favorece el equilibrio de los contenidos formativos de la titulación. 2.3. La amplitud y generalidad de la titulación es una garantía de su adecuación a contextos de un ejercicio profesional polivalente y cambiante. 2.4. La titulación cubre, razonablemente, la pluralidad de los dominios científicos que la fundamenta, lo que implica una formación teórica y práctica amplia y variada.	2.1. Falta de un plan estratégico para la titulación. 2.2. Ausencia de líneas específicas de investigación sobre las relaciones laborales organizadas por los profesores del centro.

Capítulo 3. Programa de formación

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>3.1. El buen nivel de coordinación y consenso a la hora de establecer el plan de estudios de la diplomatura.</p> <p>3.2. Adecuación de las prácticas a los contenidos teóricos de las asignaturas.</p> <p>3.3. Desdoblamiento de los grupos de prácticas para mejorar la atención al alumnado.</p> <p>3.4. Alto nivel de cumplimiento de las prácticas.</p> <p>3.5. La variedad de procedimientos informativos establecidos para dar a conocer los programas al alumnado.</p> <p>3.6. Adecuación de los programas y los perfiles de la titulación confirmada por la opinión del alumnado.</p> <p>3.7. Alto nivel de cumplimiento de los programas.</p> <p>3.8. Buen nivel de actualización de los contenidos y de las fuentes de los programas, así como del aprovechamiento de la labor investigadora para la mejora de los mismos.</p> <p>3.9. Fijación de los horarios con antelación al período de matriculación del alumnado.</p> <p>3.10. Fijación de fechas de exámenes con anterioridad al período de matrícula.</p> <p>3.11. Existencia de normas académicas que facilitan la fijación de horarios y fechas de exámenes, basados en el consenso y la rotación de exámenes.</p> <p>3.12. Impacto favorable entre prácticas en empresas y empleo futuro.</p>	<p>3.1. Escaso peso de la optatividad en términos de créditos.</p> <p>3.2. Ausencia de asignaturas optativas directamente relacionadas con las peculiaridades sociolaborales de la Región de Murcia.</p> <p>3.3. Desequilibrio de créditos por curso.</p> <p>3.4. Elevado número de créditos de la titulación.</p> <p>3.5. Rigidez en la programación de las clases prácticas de las asignaturas.</p>

Capítulo 4. Recursos humanos

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>4.1. Incremento de la nota de acceso de los matriculados en primera opción.</p> <p>4.2. Elevado número de profesores doctores en la titulación.</p> <p>4.3. Estabilidad de la plantilla de profesorado.</p> <p>4.4. Alta cualificación del profesorado de la titulación en términos de publicaciones, participación en Congresos, Jornadas y Seminarios, en grupos de investigación financiados, y en función del número de doctores y de sexenios de investigación reconocidos.</p> <p>4.5. Coordinación del equipo decanal.</p> <p>4.6. Organigrama del equipo decanal bien definido.</p> <p>4.7. Buen organigrama del PAS.</p> <p>4.8. Alto grado de satisfacción del PAS con su trabajo, con el ambiente que lo rodea, con el espacio disponible para la realización de su trabajo y con la dotación de recursos y medios.</p> <p>4.9. Alto grado de satisfacción de los profesores y alumnos con el PAS.</p> <p>4.10. Las iniciativas dirigidas a favorecer la orientación laboral de los estudiantes.</p>	<p>4.1. Normativa restrictiva respecto del acceso de los mayores de 25 años.</p> <p>4.2. Desinformación del alumnado sobre algunos temas.</p> <p>4.3. Ausencia de actividades para ayudar a los alumnos con dificultades académicas.</p> <p>4.4. Escasa participación del alumnado en las elecciones y órganos de representación universitaria.</p> <p>4.5. Escasa participación del profesorado y alumnado en la Junta de Centro.</p> <p>4.6. Escasa asistencia a clase del alumnado.</p> <p>4.7. Elevado porcentaje de profesores asociados.</p> <p>4.8. Reducido número de profesores funcionarios y elevado número de ayudantes y asociados, en el primer curso de la titulación.</p> <p>4.9. Escasa participación del profesorado en programas de formación pedagógica e innovación didáctica.</p> <p>4.10. Escasa participación e implicación del profesorado en los grupos de trabajo en relación con el cumplimiento de los planes y objetivos de la titulación.</p> <p>4.11. Escasa implicación del profesorado en la organización de actividades curriculares y extracurriculares de la titulación; en consecuencia, escasez de estas actividades en el Centro.</p> <p>4.12. Funcionamiento de la Secretaría del Centro sólo en horario de mañanas.</p> <p>4.13. Escasa oferta de formación para el PAS.</p> <p>4.14. Inexistencia de mecanismos de control específicos sobre el cumplimiento de la actividad docente.</p> <p>4.15. Ausencia de incentivos encaminados a aumentar el grado de participación del profesorado en comisiones y grupos de trabajo.</p>

Capítulo 5. Instalaciones y recursos

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>5.1. La titulación se imparte en un edificio de nueva planta inaugurado en el curso 2001-02.</p> <p>5.2. Las plazas de aula disponibles, compartidas con la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, permiten atender la demanda.</p> <p>5.3. El equipamiento de la práctica totalidad de las aulas incluye los medios más avanzados para la docencia. La conservación de estos medios es adecuada.</p> <p>5.4. La sala de lectura cuenta con instalaciones adecuadas para su función.</p> <p>5.5. El aula de informática permite atender la demanda actual de alumnos y profesores.</p> <p>5.6. Los recursos didácticos cubren ampliamente las necesidades de la docencia, entre estos cabría citar la existencia de una completa videoteca.</p> <p>5.7. Adecuadas instalaciones complementarias como los aparcamientos o la cafetería.</p> <p>5.8. El Salón de Actos y Salón de Grados son suficientes para las necesidades de la titulación.</p> <p>5.9. Los espacios dedicados a Conserjería y a Secretaría son suficientes y están bien dotados de equipamientos.</p> <p>5.10. Los despachos del profesorado cuentan con punto telefónico y de conexión a la red. Prácticamente todos ellos tienen un equipo informático.</p>	<p>5.1. Escasa dotación de cabinas de teléfono, fuentes de agua y secretaría virtual.</p> <p>5.2. Ubicación y funcionamiento general del servicio de reprografía.</p> <p>5.3. Inexistencia de biblioteca y hemeroteca en el Centro, pues se encuentra en el vecino edificio "Luis Vives".</p> <p>5.4. Infrutilización de las instalaciones y dotaciones para la investigación.</p> <p>5.5. Previsible escasez de puestos de lectura y ordenador en las respectivas salas de lectura y de informática.</p> <p>5.6. La disposición de las bancadas en las aulas y su anclaje fijo no permite el desarrollo de ciertas metodologías docentes.</p> <p>5.7. Inexistencia de ordenador y cañón de proyecciones en algunas aulas pequeñas.</p> <p>5.8. Aspectos de la funcionalidad de las aulas, tales como la iluminación, color de los muebles, altura de las tarimas y pizarras.</p> <p>5.9. Inexistencia de un plan de evacuación del edificio.</p>

Capítulo 6. Desarrollo de la enseñanza

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>6.1. Variedad en las estrategias didácticas utilizadas, conjugándose, en general, adecuadamente, las técnicas tradicionales de enseñanza con el uso de las nuevas tecnologías.</p> <p>6.2. Tamaño adecuado de los grupos para facilitar la participación activa de los estudiantes.</p> <p>6.3. Alto nivel de cumplimiento de los programas y ajustada correspondencia entre la medida de ejecución de los mismos y el grado de exigencia a los alumnos.</p> <p>6.4. Adecuado nivel de exigencias de la titulación, equiparable al de otras titulaciones afines.</p> <p>6.5. Alto nivel de compromiso por parte del profesorado en la promoción del aprendizaje independiente de sus alumnos y su propia responsabilidad en el trabajo.</p> <p>6.6. Correspondencia entre la modalidad y contenido de la evaluación y el contenido teórico/práctico de las asignaturas.</p> <p>6.7. Adecuada información acerca de las fechas, modalidades y criterios de evaluación.</p> <p>6.8. Alto grado de homogeneidad entre los programas de los distintos grupos de una misma asignatura. Ausencia de solapamientos entre asignaturas de un mismo Departamento.</p>	<p>6.1. Limitada iniciativa, por parte del profesorado, en la organización de actividades más allá de las clases.</p> <p>6.2. Reducida asistencia de los alumnos a clase.</p> <p>6.3. Insatisfacción del alumnado sobre la información recibida sobre los criterios de corrección de exámenes y resultados obtenidos.</p> <p>6.4. Escaso uso de las tutorías por parte del alumnado y concentración de la utilización de las mismas en fecha de exámenes.</p> <p>6.5. Ausencia de una cultura de asistencia individualizada al alumnado.</p> <p>6.6. Ausencia de coordinación interdepartamental de carácter permanente.</p>

Capítulo 7. Resultados académicos

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
7.1. Coherencia de los resultados por cursos. 7.2. Aceptables resultados a corto plazo de la titulación en el contexto de las Ciencias Sociales y Jurídicas. 7.3. Elevado nivel de empleo de los egresados de las últimas promociones. 7.4. Elevado grado de satisfacción en cuanto a la formación generalista del título. 7.5. Favorable opinión de las empresas sobre la versatilidad de la formación de los estudiantes.	7.1. Los indicadores de graduación, retraso y abandono son mejorables 7.2. Reducido porcentaje de egresados de las promociones más recientes que trabajan en un puesto directamente relacionado con la titulación. 7.3. Un porcentaje significativo de los titulados estima de escasa o nula utilidad la formación recibida.

8.2. Elaboración del plan de mejora

Propuesta de mejora		Punto débil Relacionado	Prioridad Alta((A)- Media(M)- Baja(B)	Nivel de Dificultad (A-M-B)	Unidad(es) responsable(s)
1.1	Fomentar la asistencia a las Juntas de Centro.	1.1-4.5	A	A	Centro- Profesorado- Alumnos- PAS
1.2	Actualizar el Reglamento de Régimen Interno.	1.5	M	B	Centro
1.3	Incentivar las relaciones internacionales y los programas de intercambio de profesores y alumnos.	1.2	M	A	Universidad- Centro- Profesorado- Alumnos
1.4	Fomentar un mayor tiempo de presencia del profesorado en el Centro además de sus horas lectivas.	1.3-4.11-4.11- 5.4-6.1	A	A	Centro- Profesorado- Departamentos
1.5	Establecer un plan de difusión de la información en el Centro: tablonés temáticos, tablonés de aula por secciones, concienciación, difusión web, ampliar información de las guías docentes, etc.	1.4-4.2	A	M	Centro- Profesorado- Alumnos
1.6	Dar a conocer la titulación en los Institutos de Educación Secundaria.	1.6	A	B	Universidad- Centro
1.7	Fomentar la participación de todo el profesorado en la Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.	1.7	M	M	Centro- Profesorado
2.1	Elaboración de un plan estratégico para la titulación que aborde los objetivos y metas de la misma en relación con la “Declaración de Bolonia”.	2.1	A	A	Universidad- Centro- Profesorado- Alumnos- Departamentos- Colegio Profesional

2.2	Desarrollo de líneas de investigación interdisciplinares sobre el ámbito de las relaciones laborales y conveniencia de poner en marcha programas de doctorado y enseñanzas de postgrado de carácter interdisciplinar	2.2	M	A	Centro- Profesorado- Departamentos
3.1	Permitir adoptar acuerdos específicos y públicos entre asignaturas del mismo tipo de contenido práctico que permitan racionalizar la distribución de clases teóricas y prácticas.	3.5	M	M	Centro- Profesorado
3.2	Ante una hipotética modificación del plan de estudios: <ul style="list-style-type: none"> • Reducir el número de créditos en futuros planes de estudio. • Equilibrar el número de créditos por cursos. • Incluir asignaturas optativas directamente relacionadas con las peculiaridades sociolaborales de la Región de Murcia. 	3.1-3.2-3.3-3.4	A	A	Universidad- Centro- Profesorado- Departamentos- Áreas de conocimiento- Alumnos
4.1	Modificación de la normativa que restringe el acceso de los mayores de 25 años.	4.1	M	A	Universidad
4.2	Fomentar la participación de los representantes de alumnos en los órganos de representación	4.4	A	M	Centro- Profesorado- Alumnos
4.3	Mejorar los cauces de difusión de la información relevante para el alumnado sobre el Centro y la titulación: <ul style="list-style-type: none"> • Implicando a los profesores del Centro en la mejor difusión de la información relevante para el alumnado. • Mejorando la difusión de información sobre la delegación de alumnos y sus funciones. • Simplificando la información que se va a transmitir a los alumnos evitando sobrecarga de información. • Estableciendo un responsable de la actualización de los soportes de información. • Potenciando el funcionamiento de la Delegación de alumnos. • Incentivando la utilización por el alumno de las fuentes de información disponibles, adjuntando en el sobre de matrícula información sobre asignaturas, programas, prácticas, delegación de alumnos, etc. 	4.2-4.4-1.4-6.3	A	M	Universidad- Centro- Alumnos

4.4	Organizar actividades dirigidas a alumnos con dificultades académicas.	4.3	A	A	Universidad- Centro- Profesorado- Departamentos
4.5	Organización por parte del Centro de Jornadas de profundización en las distintas materias impartidas en la titulación, así como de actividades culturales.	4.9-4.11-6.1	M	A	Centro- Profesorado
4.6	Incentivar la asistencia a clase del alumnado	4.6-6.2	A	A	Centro- Profesorado- Alumnos- Universidad
4.7	Diseñar un horario que permita dedicar un tiempo a la semana a actividades extracurriculares.	4.11-6.1	A	A	Centro- Profesorado
4.8	Potenciar la presencia del profesorado en el Centro, su asistencia a las Juntas y comisiones y, en general, su implicación en el cumplimiento de los planes y objetivos de la titulación.	1.3-4.10-5.4-6.1	A	A	Centro- Profesorado
4.9	Aumentar la proporción de profesores funcionarios.	4.7-4.8	M	A	Universidad- Departamentos
4.10	Instar a los Departamentos a que asignen a los profesores con más experiencia docente a asignaturas que se imparten en el curso inicial de la carrera.	4.8	M	A	Universidad- Centro- Departamentos
4.11	Instar a los Departamentos a potenciar la estabilidad del profesorado en la titulación.	1.3-2.2-4.10-4.11-5.4	A	A	Universidad- Centro- Departamentos- Profesorado
4.12	Fomentar la participación del profesorado en actividades de formación pedagógica. A tal fin se propone: <ul style="list-style-type: none"> • Creación de una Comisión de docencia con funciones en esta materia. • Elaboración de un plan específico de formación pedagógica para los profesores. • Transmitir a los profesores la conveniencia de participar en los cursos de perfeccionamiento docente. 	4.9-4.10-4.15	A	A	Universidad- Centro- Profesorado
4.13	Someter a debate en la Junta de Facultad la conveniencia e idoneidad de introducir determinados mecanismos de control del cumplimiento docente.	4.14	M	M	Centro

4.14	Reformar el Acuerdo retributivo de la UMU para que se tengan en consideración entre los méritos a valorar: <ul style="list-style-type: none"> • La participación del profesorado en los diversos grupos de trabajo existentes en el centro. • La participación y organización por parte del profesorado de actividades extracurriculares para los alumnos. • La participación del profesorado en programas de formación pedagógica.. 	4.9-4.10	M	A	Universidad- Comunidad Autónoma
4.15	Crear una comisión de Relaciones Internacionales dependiendo del vicedecanato de Relaciones Institucionales y Participación Estudiantil.	1.3	M	M	Centro
4.16	Promover programas específicos de formación del PAS.	4.13	A	A	Universidad
4.17	Ampliar el horario de Secretaría del Centro abriéndola al menos una tarde a la semana.	4.14	A	A	Universidad
5.1	Instalar cabinas de teléfono y fuentes de agua.	5.1	M	M	Universidad- Centro
5.2	Trasladar los manuales de consulta y los materiales de la hemeroteca al Centro y dotar a la sala de lectura de personal bibliotecario para facilitar la utilización de los fondos que se trasladen a la misma.	5.3-5.4	M	A	Universidad
5.3	Completar el equipamiento para la docencia de las aulas pequeñas.	5.7	M	M	Universidad
5.4	Resolver los problemas de funcionalidad del mobiliario de las aulas, iluminación, altura de las tarimas y pizarras	5.8	M	A	Universidad
5.5	Completar las obras del nivel -3, que permitan utilizarlo para las necesidades del Centro.	5.3-5.5-5.2	M	A	Universidad
5.6	Ampliar los puestos de secretaría virtual, sala de lectura y sala de informática.	5.5-5.1	M	A	Universidad

5.7	Potenciar la utilización de todos los equipamientos e infraestructuras con que cuenta el Centro, tanto por parte del alumnado como del profesorado.	5.4	A	M	Centro- Profesorado- Alumnos
5.8	Diseñar e implantar el plan de evacuación del Centro.	5.9	A	A	Universidad
5.9	Organizar reuniones orientadas al profesorado encaminadas a informar sobre las utilidades de las nuevas herramientas para la docencia que las instalaciones del Centro ofrecen, e instruir sobre su manejo, a fin de incrementar el número de profesores que las emplean	5.4	A	B	Centro- Profesorado
5.10	Mejorar el servicio de reprografía.	5.2	M	M	Centro- Servicio de reprografía
6.1	Transmitir al profesorado, a través de diversos medios (personalmente, por escrito, en las Juntas de Facultad...), la importancia, que, para el Centro en general y los alumnos en particular, tiene la organización de actividades más allá de las clases, a fin de comprometer en tal sentido a los profesores.	6.1-4.11	M	B	Centro
6.2	Establecer, un plan para fomentar e incentivar la asistencia a clase.	6.2-4.6	A	A	Centro- Profesorado- Alumnos- Universidad
6.3	Transmitir al profesorado la necesidad de proporcionar a los alumnos una mejor información acerca de los resultados obtenidos en los exámenes, tanto en el momento de la publicación de los resultados, como en la revisión de los exámenes.	6.3	A	M	Centro- Profesorado
6.4	Analizar los procedimientos de evaluación: procesos de revisión, mejora en la definición de los criterios de corrección y mejora de los canales de información al alumnado de los criterios de revisión.	6.3	A	M	Centro- Profesorado
6.5	Asignar un profesor-tutor a cada alumno.	6.4-6.5-1.4- 4.2-7.1	A	A	Centro- Profesorado- Alumnos

6.6	Atribuir a la Comisión de Ordenación Académica la competencia de coordinación docente interdepartamental, designando de entre sus miembros un coordinador de curso y de titulación.	6.6	M	M	Centro
7.1	Potenciar la función de análisis de los resultados de las evaluaciones correspondiente a la Comisión de Ordenación Académica y Evaluación.	7.1	A	M	Centro
7.2	Difundir entre los profesores los resultados globales de las tasas de rendimiento y éxito.	7.1	A	B	Universidad- Centro
7.3	Dedicar al principio del curso académico de primer curso (y en los venideros también en 2º y 3º) varias horas para informar y orientar a los alumnos sobre técnicas de estudio, distribución y organización del tiempo de estudio-trabajo, cómo afrontar las evaluaciones, etc.	7.1	A	M	Centro- Profesorado- Alumnos
7.4	Colaborar con los órganos de la Universidad y con el Colegio Profesional para dar a conocer la titulación a la sociedad y sus posibles aportaciones al ámbito laboral.	7.2-7.3	M	M	Universidad- Centro- Colegio Profesional
7.5	Concienciar al profesorado sobre la necesidad de vincular los contenidos de las asignaturas con el perfil profesional de la titulación	7.2-7.3	M	M	Centro- Profesorado
7.6	Elaborar y poner en marcha un plan de seguimiento de inserción profesional de los titulados.	7.2-7.3	A	A	Universidad- Centro

8.3. Valoración del trabajo realizado

Tanto la Junta de Facultad como el equipo decanal acogieron muy favorablemente, desde el primer momento, la evaluación de la Diplomatura en Relaciones Laborales, con la seguridad de que permitiría identificar con precisión las fortalezas y debilidades de la titulación, y que ello se convertiría en material imprescindible para seguir avanzando en la mejora de los estudios, cuestión ineludible en el contexto en el que se está desarrollando la formación universitaria desde la Declaración de Bolonia de 1999, en la que se fijaron los aspectos básicos del Espacio Europeo de Educación Superior.

A lo largo del proceso de elaboración de este Informe, tanto la Junta de Centro como otras instancias de gestión vinculadas al mismo, así como profesores, alumnos y personal de administración y servicios, han tenido puntual información de los trabajos que el Comité venía realizando. También se han reiterado por los mismos procedimientos las invitaciones a colaborar en cualquiera de las fases del proceso de elaboración del Informe. Se ha pretendido, y en alguna medida creemos haberlo conseguido, contribuir a la toma de conciencia colectiva de los problemas que todavía tiene la titulación, así como a perfilar las soluciones a los mismos.

Considera el Comité que la participación de los distintos implicados ha sido muy satisfactoria y ello ha permitido contar con información de base suficiente, y representativa, para poder profundizar en el análisis de la titulación. Probablemente la participación de todos sus integrantes no ha sido todo lo constante que podría haber sido. En los tres colectivos que lo integran (Alumnos, PDI y PAS) se han producido faltas de asistencia a las reuniones, lo que se entiende como algo normal siempre que no se sobrepasen ciertos límites, aunque la mayoría de los miembros del Comité ha asistido a las reuniones, normalmente semanales y con horario predeterminado. De las quince personas que inicialmente componían este Comité, tres lo han dejado, bien por renuncia, bien por inasistencia. Quizás también es destacable la escasa participación en la convocatoria de un concurso de carteles sobre la Autoevaluación, aunque el premio fue adjudicado a uno de los concursantes.

El método de trabajo que se ha seguido ha supuesto una distribución de tareas que se ha pretendido equilibrada ya que para la elaboración de los borradores de discusión de cada capítulo se han establecido grupos de trabajo. Esta propuesta era leída por todos y modificada, en su caso, en el transcurso de la reunión o reuniones correspondientes. Unas veces la lectura se hacía previamente a la reunión, y otras durante la reunión misma. Hay que dejar constancia de la gran utilidad que ha tenido la Guía de Evaluación de la Titulación, aunque se haya utilizado con flexibilidad, aspecto inevitable en la medida que la Guía está concebida para ser aplicada a todas las titulaciones sin tener en cuenta especificidades.

La dificultad más notable con la que se ha enfrentado el Comité ha sido, sin duda, la escasa actualización y depuración de los datos suministrados por la Universidad. Así, ha habido ausencia de información para determinadas variables importantes y, en algunos casos, se han detectado datos claramente erróneos. Ello ha supuesto un esfuerzo importante en la actualización y depuración de los datos para obtener tablas lo más ajustadas posible a la realidad.

Un aspecto esencial en el desarrollo de las tareas de este Comité ha sido la colaboración y asesoramiento de la Unidad para la Calidad y, en concreto, del personal asignado a este Comité cuya labor de orientación y apoyo ha sido de gran transcendencia.

Finalmente, también debemos valorar muy positivamente la plena libertad con la que el Comité se ha desenvuelto en todas las tareas emprendidas. Todo lo que se ha propuesto se ha discutido, a veces con notables discrepancias, alcanzando siempre un alto grado de consenso que ha permitido cerrar todos los temas en esta lógica. Ni una sola vez se ha recurrido al procedimiento de votación mayoritaria. Por otro lado, el Comité no se ha sentido presionado en ningún momento en sus deliberaciones, para que éstas pudiesen tener algún resultado que conviniese a alguno de los colectivos implicados.

INDICE DE ANEXOS

A Anexo legislativo

- A-1 RD 1524/1986, de 13 de junio, sobre incorporación a la Universidad de la Enseñanzas de Graduado Social. (BOE de 28 de julio de 1986).
- A-2 RD 1353/1987, de 6 de noviembre, por las que se integran en las correspondientes Universidades las Escuelas Sociales de Murcia, Salamanca y Zaragoza. (BOE de 7 de noviembre de 1987).
- A-3 RD 1429/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. (BOE de 20 de noviembre de 1990).
- A-4 Resolución de 4 de marzo de 1998 de la Universidad de Murcia por la que se hace público el plan de estudios de Relaciones Laborales de Murcia. (**Plan 1996**) (BOE de 23 de marzo de 1998).
- A-5 Resolución de 26 de junio de 2000, de la Universidad de Murcia, por la que se hace público el plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales. (**Plan 1999**) (BOE de 28 de julio de 2000).
- A-6 Resolución de 29 de septiembre de 2000, de la Universidad de Murcia, por la que se corrige la d 26 de junio de 2000, en la que se publicaba el plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales. (BOE de 27 de octubre de 2000).
- A-7 Decreto 65/1997, de 5 de septiembre, de la Consejería de Cultura y Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se dispone el cambio de denominación de las Escuelas Universitarias, propia y adscrita, de Graduados Sociales de la Universidad de Murcia, por el de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales (BORM de 15 de septiembre de 1997).
- A-8 Decreto nº 88/2001, de 30 de noviembre, de la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se crea la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia y se autoriza la implantación en el curso 2001-2002 de las Enseñanzas Universitarias conducentes a la obtención del título de Licenciado en Ciencias del Trabajo en la mencionada Universidad. (BORM de 11 de diciembre de 2001).

B Normativa de la Universidad de Murcia

- B-1 Estatutos de la Universidad de Murcia.
- B-2 Normativa sobre evaluación y revisión de exámenes.

C Normativa de la Facultad de Ciencias del Trabajo

- C-1 Reglamento de Régimen Interno.
- C-2 Normativa sobre adjudicación de “créditos por equivalencia” en las titulaciones del Centro.
- C-3 Comisión de Ordenación Académica y Evaluación (Reglamento).
- C-4 Comisión de Infraestructuras (Reglamento).
- C-5 Organigrama equipo decanal.

D Encuestas

- D-1 Cuestionario alumnado.

- D-2 Cuestionario egresados.
- D-3 Cuestionario personal de administración y servicios.
- D-4 Cuestionarios profesorado.
- D-5 Cuestionario Directores/as de Departamento.
- D-6 Cuestionario Sra. Decana.
- D-7 Resultados encuesta alumnado.
- D-8 Resultados encuesta egresados.
- D-9 Resultados encuesta personal de administración y servicios.
- D-10 Resultados encuesta profesorado.
- D-11 Resultados encuesta Directores/as de Departamento.
- D-12 Resultados encuesta Sra. Decana

E Otras fuentes documentales

- E-1 CRUE(2002): *La Universidad española en cifras. Información académica, productiva y financiación de las Universidades públicas españolas. Año 2000. Indicadores universitarios (curso académico 2000-2001)*, Madrid. (Información seleccionada).
- E-2 INE (2002). *Enseñanza Universitaria de Primer y Segundo Ciclo. Avance del curso 2001-2002*. (Información seleccionada)
- E-3 INE, *Estadística de la Educación Superior en España, curso 2000-2001, resultados detallados*. (Información seleccionada)
- E-4 Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria: *Estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las Universidades públicas para el curso 2002/03* (abril de 2003).

F Convocatorias y actas del Comité de Autoevaluación

- F-1 Convocatorias de las reuniones del Comité de Autoevaluación.
- F-2 Actas del Comité de Autoevaluación.

G Medios de difusión e información del proceso de autoevaluación

- G-1 Bases del concurso de carteles y logos.
- G-2 Carteles informativos.
- G-3 Trípticos informativos.
- G-4 Cartas.

H Varios

- H-1 Infraestructuras y equipamientos de la Facultad de Ciencias del Trabajo .
- H-2 Guías docentes cursos 2001-02, 2002-03 y 2003-04.
- H-3 Horarios cursos 2001-02, 2002-03 y 2003-04.