

PLAN NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

INFORME
DEL COMITÉ DE EXPERTOS EXTERNOS

TITULACIÓN

RELACIONES LABORALES
(DIPLOMATURA)

UNIVERSIDAD DE MURCIA

MAYO DE 2004

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Objetivos del Informe.
 - 1.2. Composición del Comité Externo. Justificación
 - 1.3. Plan de trabajo. Incidencias.
 - 1.4. Presentación de la estructura del informe.

2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA
 - 2.1. Toma de decisiones sobre la evaluación.
 - 2.2. Constitución y representatividad del Comité de Autoevaluación.
 - 2.3. Grado de reflexión interna.
 - 2.4. Contenido del informe.
 - 2.4.1 - Ajuste a la Guía de Evaluación.
 - 2.4.2 - Aspectos descriptivos y valorativos..
 - 2.4.3 - Especificación de puntos fuertes y débiles y propuestas de mejora.

3. VALORACIONES DEL COMITÉ
 - 3.1 Contexto de la titulación.
 - 3.2 Metas y objetivos.
 - 3.3 Programa de formación.
 - 3.4 Recursos humanos.
 - 3.4.1 Profesorado.
 - 3.4.2 Alumnos.
 - 3.4.3 Personal de Administración y Servicios
 - 3.4.4 Órganos de Gobierno
 - 3.5 Instalaciones y recursos.
 - 3.6 Desarrollo de la enseñanza.
 - 3.6.1 Metodología docente
 - 3.6.2 Evaluación de los aprendizajes.
 - 3.6.3 Organización de la docencia.
 - 3.6.4 Tutorías
 - 3.7 Resultados académicos.

4. VALORACIÓN GENERAL.
 - 4.1 Principales fortalezas y debilidades.
 - 4.2 Propuestas de mejora.

5. VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA
 - 5.1 Idoneidad del Comité de Evaluación Externa.
 - 5.2 Organización interna: trabajo en equipo y reparto de tareas.
 - 5.3 Nivel de satisfacción con la tarea realizada.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivos del Informe.

A partir de la información obtenida y de los criterios incluidos en el Informe de Interno de Autoevaluación de la Calidad efectuado por la titulación de "Diplomado en Relaciones Laborales" de la Universidad de Murcia y, siguiendo los criterios reflejados por la Guía de Evaluación Externa, preparada por el Consejo de Universidades, este Comité de Evaluación Externa se propone:

- ✓ Analizar el proceso de evaluación acometido por la citada Titulación.
- ✓ Comprobar que el contenido del Autoinforme se corresponde con los datos puestos de manifiesto a través de las sucesivas audiencias practicadas, las observaciones realizadas mediante la visita efectuada al Centro en el que se imparte la docencia y la información deducida de la documentación aportada y, en su caso, solicitada por este Comité.
- ✓ Valorar la adecuación de las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora obtenidas en la fase de Autoevaluación, aportando las apreciaciones que se hayan considerado oportunas para facilitar la preparación del Informe Final de la Titulación evaluada.
- ✓ No es objeto de valoración la investigación.

1.2 Composición del Comité Externo de Evaluación. Justificación.

El Comité de Evaluación Externa ha estado compuesto por tres miembros: un presidente experto académico, un vocal experto en metodología de la evaluación de la calidad y un vocal profesional, que a continuación se relacionan:

Presidente del Comité:

Francisco Javier Prados de Reyes.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Ha participado en otros procesos de valuación externa desarrollados en distintas Universidades y sobre diversas titulaciones. En todos ello como Presidente del Comité.

Apoyo Técnico

José Ignacio Rufino Rus.

Profesor de la Universidad de Sevilla en el área de Organización de Empresas. Ha participado hasta la fecha en nueve procesos de evaluación externa para el Consejo de Universidades, la Unidad de Calidad de las Universidades Andaluzas (UCUA) y la Agencia Catalana para la Calidad, siempre en el perfil de “experto en metodología de la evaluación”

Profesional

José Ruiz Pérez.

Graduado Social en ejercicio. Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia. Aunque se trataba de su primera evaluación su aportación desde la perspectiva de su experiencia profesional ha resultado muy valiosa para el desarrollo de la actividades de evaluación.

Cabe resaltar que el presidente (profesor Prados) y el vocal 1 (profesor Rufino) han participado conjuntamente -antes de la evaluación que nos ocupa-, en otros tres comités de evaluación externa en los mismos estudios de diplomado en Relaciones Laborales. Esta experiencia conjunta previa y el conocimiento del medio laboral y profesional de que dispone el vocal profesional del CEE, avalan la idoneidad del equipo que conforma el Comité de Evaluación Externa de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia.

1.3 Plan de trabajo. Incidencias.

El CEE recibió con una plazo superior a un mes el Informe de Autoevaluación elaborado por el Comité de Evaluación Interna de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia, por lo que tuvo tiempo suficiente para analizarlo antes de la visita a dicha titulación. Los miembros del CEE entraron en contacto, bajo la coordinación del presidente del comité, para intercambiar impresiones y comentarios sobre el análisis del autoinforme que cada miembro del CEE realizó individualmente.

El programa de visitas a la unidad evaluada fue consensuado con los miembros del CEE, aunque se realizaron algunos cambios menores en el programa propuesto por la Unidad de Calidad de la Universidad de Murcia, cumpliendo en todo caso los requisitos de visitas y audiencias establecidos en los protocolos del II Plan Nacional de Calidad. En todo caso, el CEE contó con el apoyo y asistencia tanto del Comité de Autoevaluación como de la Unidad de Calidad de la Universidad de Murcia, lo cual fue de gran ayuda para el desarrollo de las sesiones y la constatación de diversos asuntos manifestados en el autoinforme.

Por otra parte, tanto la sala establecida para las audiencias y el trabajo del CEE como los materiales (documentación complementaria, actas de reuniones, guías, etc.) y equipos (ordenador portátil, teléfono) puestos a disposición de este comité fueron adecuados y muy útiles para el buen desarrollo del plan de trabajo de la visita.

1.4 Presentación de la estructura del Informe.

El presente informe responde, tanto en sus planteamientos como en los análisis efectuados, a los propósitos contenidos en la guía para la evaluación externa preparada por la Secretaría de Estado de Universidades. De acuerdo con ello, el informe se inicia con la indicación relativa a los aspectos adjetivos del mismo, tales como composición del Comité evaluador, objetivos propuestos y planificación de las tareas necesarias para el desarrollo de sus cometidos y, a continuación, las observaciones que se proponen.

Desde el punto de vista sustantivo, el contenido del informe pretende ofrecer un análisis, en primer lugar, del proceso de evaluación seguido por la titulación interesada. A tal fin, la realización del mismo se ha estructurado en torno a los dos temas que enuncian la actividad de autoevaluación. Esto es, de un lado, el análisis del informe que se nos aporta, tanto en los aspectos formales relativos a su ajuste a la guía de evaluación como en la determinación de sus resultados y la apreciación que los mismos hayan merecido, en relación con la sustentación de las correspondientes propuestas de mejora para la titulación interesada. De otro, las observaciones relativas al conjunto de las actuaciones procedimentales de carácter informativo, de adopción de decisiones y, finalmente, de autoreflexión previas a la preparación del informe (preparado por la Universidad interesada) que sirven de base a la intervención de este Comité.

A la luz de los datos que proporcione la observación anterior, este Comité presentará sus propias deducciones en torno a los temas que deben centrar la atención de la tarea evaluadora; esto es, desarrollo de la enseñanza y gestión de la titulación. No obstante, y por lo que se refiere a la segunda de ellas, las apreciaciones de este Comité han debido limitarse a los aspectos de gestión que más directamente se relacionan con la enseñanza al enuclearse en torno a esta última el conjunto de cuestiones atinentes a la evaluación.

Cierra este informe una serie de consideraciones en torno a los aspectos que mayor significación ofrecen tanto en lo referente a la adecuación de medios dispuestos y fortalezas observadas como, en su caso, insuficiencias cuya mejora se recomienda para lograr una mayor eficacia en la consecución de los objetivos docentes y de gestión académica y administrativa asumidos por la titulación evaluada.

2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA.

2.1 Toma de decisiones:

La decisión de acometer la evaluación de la calidad de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia fue tomada por la propia Universidad, en consonancia con lo establecido en el propio Plan de Calidad de la Universidad de Murcia, con el apoyo y estímulo de la Unidad para la Calidad, todo ello en el marco del

II Plan Nacional de Calidad de las Universidades. El equipo directivo y, posteriormente, el Comité de Autoevaluación han demostrado su compromiso con la iniciativa de la Universidad.

El momento en que se acomete la evaluación interna y externa se considera adecuado y, si bien el proceso se solapa entre y, si bien se solapa entre el II Plan Nacional de Calidad y el Programa de Evaluación Institucional de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), tal circunstancia no ha afectado a la visión integral, crítica y conforme a los protocolos establecidos a nivel nacional, de los que el autoinforme hace gala.

En cuanto a la asistencia técnica recibida por el Comité de Autoevaluación, cabe decir que ésta ha sido suficiente y continuada por parte de la Unidad de Calidad, que ha suministrado la práctica totalidad de datos fundamentales, que a su vez han sido completados por el comité interno para aquéllas cuestiones objeto de análisis que dicho comité ha considerado convenientes para conformar una visión más completa de la realidad de la titulación en los diversos aspectos a evaluar.

2.2 Constitución y representatividad del Comité Interno:

El Comité de Autoevaluación está compuesto por un abundante número de miembros -más que suficiente- cuya representatividad es también notable procediendo en conjunto de todos los colectivos integrados en la titulación. Si bien sólo un área con docencia en la titulación (Organización de Empresas) no integraba el comité, pudo comprobarse el acuerdo general de dicha área con las descripciones y valoraciones del autoinforme.

Cabe asimismo resaltar la excelente tarea de coordinación y el elevado grado de trabajo en equipo con que ha operado el comité. Particularmente, puede mencionarse como ejemplo de estos extremos el hecho de que la redacción del informe haya sido consensuado entre todos y que el CEE ha percibido como homogénea y coherente dicha redacción. Este comité de evaluación externa pudo comprobar así mismo el elevado

número de reuniones del comité interno para coordinar la ejecución de su tarea, lo cual está además avalado por las actas de dichas reuniones.

El equipo decanal de la facultad en la que se desarrolla la titulación evaluada se encuentra debidamente representado en el comité interno, lo cual es también valorable por el grado de compromiso que este órgano de gestión adquiere como parte de las acciones de mejora a emprender (aquéllas que sean de su responsabilidad). En este sentido, pudo también comprobarse el alto grado de compromiso de la propia Decana del Centro.

2.3 Grado de reflexión interna

Como se ha advertido, el comité interno desarrolló su labor de coordinación en alrededor de 40 reuniones, con muy elevada asistencia de sus miembros en la mayoría de los casos. El reparto de tareas entre sus integrantes se considera adecuado y la ingente labor de coordinación posterior (reuniones, puesta en común, consenso de los contenidos y redacción de los apartados, etc.) es la pertinente para producir un informe representativo, crítico e integral.

La difusión entre la comunidad universitaria del proceso de evaluación ha sido igualmente notable, como pudo comprobar el CEE. La participación de los miembros de la titulación ha recibido un importante estímulo mediante el continuo aporte de información por parte de los diversos colectivos a través de los distintos medios de comunicación interna. En estos colectivos (alumnos, profesores, personal de administración y servicios) se han recabado informaciones mediante encuestas que, si bien inicialmente provenían de la UC, el propio Comité ha reformulado parcialmente en sus contenidos para adaptarlos a la realidad y peculiaridades de la titulación evaluada.

2.4 Contenido del informe de autoevaluación.

- 2.4.1 *Ajuste a la guía de evaluación.*

El autoinforme respeta las indicaciones contenidas en la Guía de evaluación en todos sus apartados, ajustando su enfoque a la lógica del proceso de evaluación; es decir, partiendo de la descripción de los diversos aspectos que prescribe la Guía de Evaluación, llevar a cabo una detección realista de los puntos fuertes y las áreas de mejora para, finalmente, plantear propuestas de mejora de estos últimos. En suma, el ajuste del autoinforme a los apartados de la Guía es completo y resulta adecuado en sus diversos apartados.

- *2.4.2. Aspectos descriptivos y valorativos.*

En cuanto a los aspectos descriptivos y valorativos, cabe calificar al autoinforme de sincero, integral, comprometido y bien contextualizado en el marco universitario nacional y de la Comunidad de Murcia. Asimismo, el autoinforme aparece suficientemente sustentado en datos cuantitativos obtenidos (tablas e indicadores contenidos en los anexos, que en su mayor parte han sido suministrados por la Unidad para la Calidad).

Los aspectos valorativos han de calificarse de suficientes y pertinentes. En cuanto las propuestas de mejora, hemos de advertir que la intensidad de las que se proponen sugiere la oportunidad de llevar a cabo un posterior trabajo de priorización de los mismos que profundice en las que ya de por sí se contienen el informe, como se comenta más adelante.

- *2.4.3. Especificación de puntos débiles, fuertes y propuestas de mejora.*

Los puntos fuertes y los puntos débiles se describen exhaustivamente. Sin embargo, las propuestas de mejora se limitan a declaraciones o deseos o, en varias ocasiones, no resultan más que un mero trasunto de los puntos débiles manifestados en positivo. A pesar de que la última parte del autoinforme bosqueja la prioridad de implantación y las instancias implicadas en la eventual mejora, esto resulta insuficiente. Deseablemente, los planes de mejora deben incorporar una relación comprensiva, al menos, de los siguientes elementos: objetivos, recursos humanos, materiales y financieros necesarios, instancias implicadas, calendarización y programación, prioridad.

Aun así, el Comité de Autoevaluación declara que esta planificación más detallada de las mejoras se acometería por un Comité de Seguimiento que recogería el testigo del Comité de Evaluación Interna. Es deseable fijar la composición y los plazos en que dicho comité debe llevar a cabo sus funciones. En todo caso, la ausencia de un plan estratégico de la titulación impide que dichas actuaciones puedan ser integradas y coordinadas en un marco de acción más general con proyección sobre el futuro de la titulación.

3. VALORACIONES DEL COMITÉ.

3.1. Contexto de la titulación.

Las observaciones que se ofrecen en el informe de autoevaluación en torno a este extremo resultan suficientemente descriptivas de las circunstancias socio-económicas y profesionales específicas del ámbito geográfico en que se desenvuelve la titulación evaluada.

En todo caso, es de destacar la trascendencia que presenta la limitada cifra de desempleo que arrojan los datos sobre egresados evidenciando, de un lado, existencia de una importante oferta de empleo que confirma la identidad social de estos estudios así la característica de la acomodación general de sus contenidos a las necesidades del mercado de trabajo. No obstante es preciso profundizar en la posibilidades que ofrecen determinados yacimientos de empleo para los titulados, especialmente en los campos de la Prevención de Riesgos laborales, la gestión de Recursos Humanos y la intermediación social, particularmente, esta última, a través de las Agencias de Desarrollo Local.

Por otra parte, el número de egresados es proporcional a las necesidades del mercado de trabajo –confirmado por los escasos niveles de desempleo antes aludidos– habida cuenta de la diversidad de opciones de empleabilidad que el entorno socio-profesional ofrece a los titulados. En este sentido, a las posibilidades que la tradicional función de los Graduados Sociales ofrece han de añadirse la potenciación de actividades de asesoramiento jurídico-laboral y representación técnica que de forma creciente

vienen desarrollando estos profesionales. El alto nivel de aceptación social que estos estudios alcanzan se comprueba teniendo en cuenta la realidad de que un alto porcentaje de empresas murcianas se hacen asesorar por Graduados Sociales (Diplomados en Relaciones Laborales).

3.2. Metas y objetivos.

No existe un plan estratégico diseñado específicamente para esta titulación. En realidad los objetivos que se manifiestan no exceden de los que pueden deducirse de los contenidos y descriptores del plan de estudios. Por ello, consideramos que, partiendo del alto nivel de aceptación social alcanzado, la potencialidad que ofrece la diversidad de salidas profesionales (habida cuenta de la multidisciplinariedad de la formación obtenida) habrá de definir una trayectoria de ampliación de las funciones profesionales especialmente hacia el perfil de asesoramiento en materia de Recursos Humanos y Prevención, a más del asesoramiento en materia jurídico-laboral. Para todo ello, entendemos que la sede adecuada debiera continuar siendo la formación del Graduado Social tradicional.

3.3. Programa de formación.

El plan de estudios que actualmente se sigue en la Diplomatura evaluada es el resultado de un proceso de elaboración en el que el criterio del consenso entre todos los Departamentos y áreas fue determinante de su composición. Tal circunstancia se valora muy positivamente en la medida en que, de un lado, impide la aparición de argumentos que pretendidamente pudieran justificar fenómenos de disparidad o dificultades en el desarrollo docente de los contenidos temáticos, generando confianza y seguridad en la docencia impartida. De otro, ofrece unos resultados de adecuación y proporcionalidad que se consideran ajustados a los criterios que informan las directrices propias fijadas para estos estudios en su normativa reguladora.

Por otra parte, ha merecido también una alta estima el carácter polivalente que presentan los contenidos de la titulación en su conformación actual. Se obtiene así una

positiva adecuación a las exigencias del mercado de trabajo en la medida en que la preparación obtenida proporciona una amplia capacidad de respuesta a la diversidad de contenidos profesionales que las características del empleo pueden exigir a los egresados.

Sin perjuicio de lo anterior, se han detectado, no obstante, ciertos fenómenos de prolongación de los contenidos propios de asignaturas troncales en el desarrollo de la temática prevista para determinadas optativas. Ello conduce, en ocasiones, a una reiteración en la explicación de materias cuya única utilidad como instrumento de repaso de materias ya impartidas resulta ajena al cumplimiento de los objetivos docentes específicos de cada asignatura. Se trata, por tanto, de una cuestión que no afecta tanto al plan de estudios en sí mismo, como a los contenidos previstos para el desarrollo de asignaturas cuya previsión obedece a la oportunidad de aportar nuevas perspectivas análisis –posiblemente más detalladas- que a las previstas en las troncales.

Precisamente -en línea con lo anterior-, sería deseable la creación de una instancia de coordinación que analizara los contenidos temáticos de las diferentes asignaturas dirigida a detectar fenómenos de solapamiento entre los temarios que conforman los programas o, incluso, la aparición de incongruencias en la secuencia prevista para su enseñanza de forma que quedara garantizada la adquisición de una formación específica antes de abordar cuestiones que, formando parte de otras asignaturas, se desarrollan sobre la base de la posesión de la formación previa necesaria. Esta instancia, que puede adoptar la forma de comisión específica dentro de la titulación -o la que correspondiera en el organigrama de la Universidad- debiera asumir la responsabilidad de coordinar los contenidos temáticos a desarrollar tanto dentro de las áreas pertenecientes al mismo Departamento como las que se imparten por Departamentos distintos.

Finalmente es aconsejable que a los contenidos docentes propios de la titulación se añadan otras actividades formativas de carácter instrumental en materia de idiomas o informática aplicada, relacionadas con la titulación. Iniciativa esta que, hemos observado, vienen demandando los alumnos.

3.4. Recursos humanos.

3.4.1. Profesorado.

De especial significación resulta la alta cualificación del Profesorado. El número de doctores en la titulación alcanza niveles muy adecuados, como el propio informe interno manifiesta, ofreciendo en conjunto un perfil de formación altamente estimable.

Por otra parte, la disponibilidad del Profesorado para la atención de los alumnos, incluso fuera de los horarios de tutorías o mediante el empleo de medios telemáticos y el interés por su aprendizaje es apreciada de modo muy positivo. De igual modo, existe una percepción generalizada de la positiva influencia que la investigación realizada por el Profesor tiene en su actividad docente.

De todas formas, es deseable que la formación del Profesorado no se limite a cuanto haga referencia a los contenidos docentes de la materia impartida. Por ello, se detecta la ausencia de un plan de formación pedagógica del Profesorado cuyo seguimiento ha de posibilitar la disposición de los recursos necesarios no solo para la trasmisión pedagógica de los conocimientos sino para estimular la participación activa e interés de los alumnos por el desarrollo de la docencia.

En todo caso, es de subrayar el alto nivel de preocupación del Profesorado por la metodología docente manifestándose a lo largo de las entrevistas realizadas un elevado grado de reflexión en torno a esta materia.

3.4.2. Alumnos.

En el sentir general, la insuficiente preparación con que los alumnos acuden a la enseñanza universitaria constituye un factor limitativo de las posibilidades formativas en la titulación. Esta circunstancia (que desde luego no es de apreciación particular para la Universidad de Murcia, sino común a otras titulaciones y Universidades, según las experiencias evaluadoras de este Comité) se hace especialmente patente en los primeros estadios de la incorporación a los estudios Universitarios.

Como consecuencia de ello se producen alteraciones en la programación de los aprendizajes o se hace preciso incorporar criterios metodológicos ajenos a los inicialmente previstos en función del nivel de enseñanza programada. Sin desconocer el carácter ajeno a la Universidad que tal circunstancia presenta, los condicionantes que esta realidad impone no pueden ser ajenos al desarrollo de la docencia. Se hace preciso pues, y con especial intensidad en el primer año de la carrera, adaptar la metodología docente a las exigencias que de esta realidad derivan en orden a facilitar la adquisición de los aprendizajes.

Y, posiblemente relacionada con lo anterior, aparece también la actitud de falta de interés y pasividad que los alumnos manifiestan frente a las enseñanzas. El objetivo de la superación de la asignatura condiciona el esfuerzo a desarrollar de forma que tan solo la inmediata repercusión de la actividad de que se trate en los resultados académicos garantiza una participación eficaz. Especialmente significativo resulta este planteamiento cuando se proyecta sobre la docencia de contenidos prácticos en determinadas asignaturas por las que los alumnos manifiestan un especial interés.

Por otra parte, las consecuencias de esta insuficiente preparación se dejan sentir también en otros aspectos de indudable trascendencia en orden a la completar la integración de los alumnos en la vida académica tales como procesos asociativos o el ejercicio de actividades de representación. Aspectos, cuyas posibilidades no alcanzan por el momento a suscitar un suficiente interés por parte de los alumnos.

3.4.3. Personal de administración y servicios.

En general, se considera suficiente la dotación de personal existente. Los diferentes servicios no presentan significativas carencias para su atención. Por otra parte, los cometidos del personal están suficientemente explicitados y el organigrama de personal se adecua a las necesidades del Centro. Aunque no existe un manual de procedimientos las guías e instrucciones sobre desarrollo de las actividades a desempeñar resultan suficientes. En particular, se obtienen resultados muy positivos en la gestión de los

procesos de matrícula potenciados recientemente con la implantación del sistema de la “automatricula”.

Además, el nivel de identificación del Personal de Administración y Servicios con el Centro y la Titulación son altamente estimables apreciándose un excelente ambiente de satisfacción en el trabajo y una especial disposición a colaborar en cuantas iniciativas se promueven desde los responsables de la titulación..

Por otra parte, las relaciones del Personal de Administración y Servicios con el Profesorados son de extrema cordialidad y mutua disposición a la colaboración. Tan solo se detectan ciertos inconvenientes de carácter puramente funcional ante la gestión de terminados trámites administrativos que deban llevarse a cabo con la intervención del Profesorado debido a las dificultades para su localización como consecuencia de la ubicación de los despachos de este último en dependencias de otros Centros ajenos a la titulación.

No obstante, se considera insuficiente la oferta formativa dirigida a este sector. No existe una programación de cursos destinados a la promoción del Personal de Administración y Servicios –a excepción de los destinados a tareas auxiliares, de mantenimiento, prevención, etc.- y, los que se ofertan en materia de gestión informática, resultan escasos disponiéndose de un reducido número de plazas con relación a los posibles solicitantes.

3.4.4 Órganos de Gobierno.

El proceso de evaluación externa ha puesto claramente de relieve el compromiso asumido por parte del actual equipo decanal de la Facultad donde se imparten las enseñanzas de diplomado en RR LL. Y esto, no sólo por el hecho de que dos miembros de dicho equipo formaron parte activa del comité de Autoevaluación (algo deseable en todo proceso de esta naturaleza), sino porque personalmente la Decana del Centro también mostró igual nivel de compromiso con la titulación y, en particular, con su evaluación y mejora.

Aun así, el hecho de que las enseñanzas de Diplomado en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia se desarrollen en un Centro en el que también se imparten otras titulaciones, unido a la ausencia de órganos de gestión y coordinación propios o específicos de la Diplomatura, sugiere la oportunidad de plantearse la conveniencia de establecer una instancia de enlace y coordinación entre la titulación evaluada y los órganos de gestión de las restantes titulaciones que se impartan en el mismo Centro. Adicionalmente, los Departamentos implicados en esta titulación debieran disponer también de una representación en dicha Comisión de forma que la coordinación se extienda a todos los responsables de la gestión académica y docente. Dicha instancia debe coadyuvar a la buena marcha de las prerrogativas decanales o de las instancias oportunas (Comisión de docencia, en su caso) en materia de impulso a la organización de la enseñanza, sin perjuicio de cualesquiera otras atribuciones y áreas de acción que pudieran atribuírsele (promoción de actividades externas específicas de la Diplomatura, organización de eventos de extensión universitaria (siempre en coordinación y dependencia con las instancias generales de la Facultad).

3.5. Instalaciones y recursos.

Las instalaciones en las que se ubica la titulación así como los recursos habilitados resultan apropiadas y suficientes. La disponibilidad de espacios es evidente permitiendo incluso prever la posibilidad de extender los actualmente existentes en caso de que en un futuro se generasen nuevas necesidades para la titulación.

Sin embargo, precisamente en gran medida por tratarse de un edificio de reciente terminación, las instalaciones de determinadas zonas todavía no se han ultimado en lo referente al mobiliario imprescindible para su funcionalidad. En este sentido, se ha observado -aludimos a un supuesto especialmente evidente- la necesidad cubrir ventanas y acristalamientos que permiten el paso de la luz, de forma que puedan emplearse eficazmente los recursos didácticos sustentados en sistemas de proyección. En otros casos, se hace necesario acondicionar la temperatura de instalaciones como la sala de lectura -excesivamente fría en determinadas épocas del año- o revisar, en otros supuestos, el mobiliario de las aulas dotado aún de medios transitorios. Además, determinados espacios -por su configuración es un ejemplo el salón de actos- presentan

obvias dificultades para el acceso de personas discapacitadas, lo que obliga a la aplicación de medidas de acondicionamiento específicas que permitan superar dichas limitaciones.

Este Comité entiende que la naturaleza y alcance económico de las intervenciones necesarias para entender definitivamente concluido el acondicionamiento de espacios difícilmente podrán ser atendidas mediante el recurso a los presupuestos destinados al mantenimiento ordinario del Centro. Incluso, en el mejor de los casos, ello lo sería en detrimento de otras iniciativas dirigidas a la organización de actividades formativas, de carácter complementario pero inherentes a los objetivos de la titulación e imprescindibles para potenciar la propia identidad del Centro. Se hace preciso, pues, que desde las instancias responsables de la Universidad se considere la oportunidad de habilitar una partida presupuestaria de carácter extraordinario en cuantía necesaria para atender económicamente las inversiones que la definitiva conclusión del proceso de acondicionamiento del Centro exige.

3.6 Desarrollo de la enseñanza.

3.6.1. Metodología docente.

La metodología docente aparece condicionada por razón de los contenidos específicos de las distintas asignaturas. Con carácter general, se detecta un mayor interés por las explicaciones que se basan en la proyección aplicativa de las enseñanzas que se imparten, aunque no se detectan observaciones especiales que se hayan formulado sobre la forma de desarrollar las sesiones, tanto teóricas como prácticas. Más aún, la excelente dotación de medios de apoyo a la docencia existente en la mayoría de las aulas facilita el empleo de la metodología que en cada momento el Profesor considere más adecuada.

De todas formas, este Comité se siente en la necesidad de advertir sobre el elevado nivel de descontento existente sobre la forma de impartir la asignatura de Derecho de la Seguridad Social I en los grupos de mañana de segundo curso. Las manifestaciones que se han hecho, tanto por parte de los alumnos del propio curso, como las procedentes de

los egresados, expresan una generalizada queja tanto por los métodos docentes que no alcanzan a proporcionar el conocimiento de la asignatura (limitándose normalmente a “la lectura y subrayado de los textos recomendados”, según se nos indica) como por las facilidades que, en función de aquellos métodos, se habilitan para la superación de la misma (determinación inicial del conjunto de preguntas -en número muy reducido- que serán objeto de evaluación). El grado insatisfacción general en esta materia es muy elevado. Esta circunstancia contrasta, sin embargo, de manera muy expresiva al tratarse de un área de conocimiento –la de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- que, por tanto por el interés que sus contenidos suscitan como por la muy reconocida calidad docente del resto del Profesorado, obtiene –y así se nos ha hecho constar de modo expreso- una de las más altas valoraciones por el sector de alumnos.

Entendemos que, de una y otra apreciación, debemos dejar constancia aquí.

3.6.2. Evaluación de los aprendizajes.

No se detectan carencias importantes en lo relativo a la evaluación de los conocimientos y los sistemas de calificación que se vienen aplicando. En general, existe un alto nivel de aceptación por parte de los alumnos en lo relativo a los resultados de las evaluaciones. A lo sumo, las observaciones más significativas coinciden en el rechazo a que los resultados académicos dependan de la realización de una sola prueba de modo que esta sea el único criterio determinante de la calificación final.

En cualquier caso, y en relación con lo anterior, se advierte un elevado grado de aceptación del procedimiento de evaluación y de los resultados académicos en aquellas asignaturas cuya superación se somete a los criterios de la evaluación continua. En estas circunstancias se observa un incremento del interés de los alumnos por la materia y ello, a su vez, se traduce en un aumento también de la asistencia a clase, llegando en determinadas ocasiones a alcanzar en estos casos el ochenta por ciento de la matrícula del curso en las asignaturas que utilizan este sistema.

3.6.3. Organización de la docencia.

No se aprecian particularidades dignas de mencionar en este apartado. Ello debe entenderse como expresión de la validez y aceptación general de los postulados que informan la organización docente en la titulación evaluada. En particular, se valora muy positivamente la planificación de los contenidos temáticos de forma que, en la generalidad de los casos, se consigue el desarrollo íntegro de los programas a impartir en las distintas asignaturas.

No obstante, es preciso hacer mención a un criterio –al parecer no dependiente del Centro sino vinculado a instrucciones que proceden de la propia Universidad de Murcia– que, entendemos, introduce un cierto factor de distorsión en el desarrollo de la enseñanza. Se trata de la planificación de prácticas de acuerdo con un calendario predeterminado. Esta regla –posiblemente destinada a garantizar el desarrollo docente de los créditos de esta naturaleza– presenta con frecuencia serios inconvenientes en el momento de compaginar la docencia práctica con los contenidos teóricos o de información básica cuyo completo desarrollo no siempre se ha alcanzado cuando, por la calendarización prevista, se hace obligatorio realizar los ejercicios de aplicación práctica. Además, limita de forma importante la planificación de las secuencias entre docencia teórica y realización de ejercicios de aplicación práctica que el Profesor, a la vista de el ajuste de su desarrollo a la calendarización prevista, estimara preciso efectuar en cada momento.

3.6.4. Tutorías.

Se indicaba con anterioridad que la gestión de esta actividad recibe muy alta valoración. La disponibilidad del Profesorado para el desempeño de la tutorías facilita su desarrollo y la compatibilidad con la asistencia a clase por parte de los alumnos. La accesibilidad de los profesores es manifiesta en este aspecto ofreciendo su colaboración no solo en horarios habilitados sino fuera de ellos o incluso de forma telemática.

De todas formas la utilización de las tutorías por parte de los alumnos no alcanza los niveles deseables ni tampoco su empleo se realiza de la forma más adecuada. Durante el curso existe un gran desinterés por las mismas haciéndose más urgente su demanda a medida que se acercan las fechas de exámenes. Ello supone una limitación de este instrumento de apoyo a la docencia a la mera consulta sobre aspectos puntuales en

detrimento de otras facetas más interesantes como la colaboración que puede ofrecer en orden a desarrollar un aprendizaje sereno y reflexivo de la asignatura.

3.7 Resultados académicos.

El número de alumnos que superan las asignaturas con relación a los que se presentan a las correspondientes evaluaciones alcanza tasas que han de considerarse elevadas. Aunque también se observa que el nivel de abandonos en los cursos siguientes resulta, paradójicamente, también muy elevado al menos en determinados casos.

Al parecer esta circunstancia no trae su causa de factores internos a la titulación sino que se enraíza en la propia determinación de un amplio sector del alumnado por estos estudios en particular y su motivación. El hecho de que un elevado número de alumnos concurren a estos estudios como alternativa de segundo o tercer grado en el momento de seleccionar las carreras que pretenden cursar y que por tanto accedan a la titulación de forma subsidiaria a otras por las que estuvieran directamente interesados, parece ser la razón que, en la mayoría de las ocasiones, justifica el elevado número de abandonos, sobre todo habida cuenta del positivo nivel de los resultados académicos.

4. VALORACIÓN GENERAL.

4.1 Principales fortalezas y debilidades.

- Fortalezas :

- Excelente clima laboral y elevado nivel de motivación por parte de profesores, alumnos y personal de administración y servicios.
- Existe un alto grado de satisfacción por parte de los alumnos con el Profesorado de la titulación.
- Desarrollo íntegro de los temarios contenidos en los programas.
- Existencia de mecanismos destinados a facilitar la acogida e información de nuevos alumnos.
- La dotación instalaciones es, a excepción de ciertos elementos que faltan por concluir, es muy satisfactoria.
- Elevada dotación de medios de apoyo técnico a la docencia

- Interés por el desarrollo de las relaciones institucionales, en particular, con el Colegio de Graduados Sociales, lo que ha posibilitado la suscripción de convenios de colaboración de gran eficacia en orden fortalecer la preparación profesional de los alumnos.

- Debilidades

- Falta de coordinación en los programas.
- Incompatibilidad de los horarios de actividades complementarias con los de clases.
- Ausencia de formación instrumental complementaria (informática aplicada e inglés técnica).
- Escasa promoción y difusión del perfil e identidad de los profesionales formados en la Diplomatura.
- Excesiva rigidez en la planificación de los horarios de prácticas, de forma que se condiciona excesivamente la discrecionalidad y el criterio del profesor para combinar la docencia de teoría y práctica en el momento adecuado.

4.2 Propuestas de mejora.

- Constitución de una Comisión específica o en el seno de la que correspondiera por razón de su actividad encargada de coordinar los contenidos de los distintos programas evitando solapamientos de materias (sin perjuicio de la lógica diversidad de perspectivas de estudio a la que pueden obedecer).
- Oferta de contenidos formativos instrumentales vinculados a la especialidad de estos estudios. En particular, en materia de idiomas e informática aplicada.
- Organización de la docencia práctica de forma que, sin perjuicio del cumplimiento de los créditos correspondientes a cada asignatura permita la autonomía del Profesor en la planificación de las correspondientes sesiones de forma secuencial a la docencia teórica.
- Organización de actuaciones dirigidas a la formación pedagógica del Profesorado.
- Planificación de actividades de formación complementaria en horarios libres e docencia.
- Habilitación presupuestaria específica, ajena a la existente para el funcionamiento ordinario del Centro que permita la conclusión del acondicionamiento de las instalaciones y aulas.

5 VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA.

5.1 Idoneidad del CEE.

La composición del Comité Externo se considera idónea para la evaluación de la titulación de Diplomado en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia ya que sus miembros aportan puntos de vista y habilidades diversas complementarias: un conocimiento profundo de la propia titulación (a nivel académico y profesional), a más de la experiencia que, en su mayoría, se disponía en este tipo de procedimientos de evaluación. El comité valora muy positivamente el desarrollo de su relación personal y profesional entendiendo que ello, sin duda, ha contribuido a la mejor realización de la tarea asumida.

5.2 Organización interna: trabajo en equipo y reparto de tareas

El Comité de Evaluación Externa ha llevado a cabo (de manera similar a la experiencia obtenida en anteriores procesos) un sistema de organización del trabajo típicamente de equipo. Han compartido la conducción de las audiencias, tomando notas de todas ellas y dedicando unos minutos al final de cada reunión para poner en común las impresiones y conclusiones extraídas de manera que quedaran suficientemente explícitas las cuestiones fundamentales que habrían de servir de base para la elaboración del informe externo.

Por otra parte, el CEE decidió adelantar dicho informe con sesiones adicionales de trabajo al final de las jornadas o en los –aunque escasos- momentos libres que surgieron.

En cuanto a la elaboración del informe, el presidente del CEE propuso una división de la tarea que relacionara habilidades y conocimientos de cada uno de los miembros con los puntos de la estructura del informe. Dicho reparto, previo a la preceptiva edición final del informe por parte del presidente, ha sido consensuado. Posteriormente, a medida que los evaluadores elaboraron partes del borrador del informe, las suministraron al presidente quien finalmente compuso el texto definitivo sometiéndolo a la opinión del vocal con perfil de metodólogo y el vocal profesional.

5.3 Nivel de satisfacción con la tarea realizada

El CEE ha sido asistido en su evaluación de manera excelente por parte del comité de autoevaluación y por parte del personal de la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia. El desarrollo de la actividad ha resultado más grato y productivo tanto por esta razón como por la buena sintonía personal de los propios miembros del CEE que en todo momento ha quedado patente.

En cuanto a los aspectos más sustanciales del informe, el CEE valora el trabajo interno realizado en la titulación y alienta a las instancias competentes (de la propia Universidad y, más en concreto, de la titulación y el Centro en la que esta se ubica) a asumir este informe como un punto de partida que sirva para estimular a las partes implicadas (docentes, investigadores, estudiantes y personal de administración y servicios) a permanecer en la cultura de la mejora continua; pero, también como la base operativa desde la que acometer la reformulación de los planes de mejora y su ejecución que llegaran a acordarse.

Granada a 14 de Junio de 2004.

Fdo.: Francisco Javier Prados de Reyes.

Presidente del Comité de Evaluación Externa.