

II PLAN DE LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

**DIPLOMADO EN
RELACIONES LABORALES**

INFORME FINAL



UNIVERSIDAD DE MURCIA
Facultad de Ciencias del Trabajo

Julio de 2004

ÍNDICE

	Página
Presentación	iii
Miembros del Comité de Autoevaluación	iv
1. Síntesis de los Informes de Evaluación	1
1.1. Contexto de la titulación	1
1.2. Metas y objetivos	3
1.3. Programa de formación	4
1.4. Recursos humanos	4
1.4.1. Alumnado	4
1.4.2. Profesorado	5
1.4.3. Recursos humanos destinados a la gestión de la titulación	6
1.5. Instalaciones y recursos	7
1.6. Desarrollo de la enseñanza	9
1.7. Resultados académicos	10
2. Valoración del trabajo realizado	10
2.1. Elaboración del Informe de Autoevaluación	10
2.2. Visita del Comité Externo	11
3. Propuestas de mejora y autoevaluación	13
3.1 Síntesis de fortalezas y debilidades	13
3.2. Plan de mejora	16

PRESENTACIÓN

El presente Informe Final es el resultado de la síntesis entre el Informe de Autoevaluación y el Informe del Comité de Expertos Externos.

Los mencionados informes de evaluación del título de Diplomado en Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia se han 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, personal de administración y servicios 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, entre otras fuentes de información.

En el Informe de Autoevaluación 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. El Informe de Autoevaluación se completa con el Informe del Comité de Expertos Externos que ha analizado y contrastado el trabajo llevado a cabo.

Una vez concluido el proceso de autoevaluación comienza la tarea de resolver –con la intervención de los colectivos que ya han demostrado su interés e implicación en este proceso– las carencias detectadas hasta alcanzar el máximo nivel de calidad posible para los estudios de Relaciones Laborales de la Universidad de Murcia.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN

Alumnado:

D. José María Béjar Sánchez-Mora (2º curso).

D. Raúl Griñan Serrano (3^{er} curso).

Personal de administración y servicios:

Dña. Antonia Hervás Llorente (Jefa de Sección de Secretaría).

Profesorado:

D. Miguel Esteban Yago (secretario) (Área: Economía Aplicada).

Dña. Francisca Ferrando García (Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

Dña. María del Carmen López Anierte (Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

D. Domingo A. Manzanares Martínez (Área: Historia e Instituciones Económicas).

D. Angel P. Martínez Soto (Área: Historia e Instituciones Económicas).

D. Domingo Navarro Ortiz (Área: Sociología).

Dña. María Concepción Sáez Navarro (Área: Psicología Social).

D. Manuel Tovar Arce (presidente) (Área: Fundamentos del Análisis Económico).

Unidad para la Calidad:

D. Roberto López Cabanes (Técnico en Calidad).

1. SÍNTESIS DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN

1.1. CONTEXTO DE LA TITULACIÓN

Los estudios de Relaciones Laborales son herederos directos –y únicos– de los de Graduado Social Diplomado. En la tabla 1 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. 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).

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.

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.

Considerando la estructura demográfica y población universitaria de la Región de Murcia en comparación con el conjunto español, se puede inferir que aún hay un amplio margen para promocionar los estudios universitarios –y la cultura universitaria, en general– en la Región de Murcia.

Al analizar el número de alumnos de la titulación, 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.

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, junto con la potenciación de los ciclos formativos de Formación Profesional, han provocado que la demanda haya ido decreciendo paulatinamente, 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.

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 tres cursos. 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.

En general, podemos considerar que las relaciones y el grado de coordinación entre el Centro y los Departamentos es ágil y positiva. Sin embargo, se han detectado algunos problemas relacionados con la transmisión de la información por parte de los Departamentos para la adecuada planificación docente del Centro.

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* 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.

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.

1. 2. METAS Y OBJETIVOS

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.

La 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 Universidad, 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.

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. Por otra parte, recogiendo las sugerencias del Comité de Expertos Externos, se habrá de definir una trayectoria de ampliación de las funciones

profesionales especialmente hacia el perfil de asesoramiento en materia de Recursos Humanos y Prevención, además del asesoramiento en materia jurídico-laboral

1. 3. PROGRAMA DE FORMACIÓN

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).

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). Este plan de estudios 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.

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).

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.

Como elemento adicional hay que tener en cuenta que se realiza el desdoblamiento de los grupos teóricos para las clases prácticas. Este proceso no tiene lugar en las asignaturas optativas. No obstante, un elevado porcentaje de profesores –fundamentalmente de áreas jurídicas– opinan que el desdoble no es positivo 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. Este hecho también ha sido destacado por el Comité de Expertos Externos.

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.

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 un alto porcentaje 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.

En opinión de este Comité los procedimientos de fijación de horarios y fechas de exámenes favorecen y mejoran la calidad docente de la diplomatura.

1. 4. RECURSOS HUMANOS

1.4.1. Alumnado

Las modalidades 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, 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.

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. Sin embargo, como ya se ha apuntado, 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 la estos estudios y sus salidas profesionales.

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.

1.4.2. Profesorado

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

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.

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.

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.

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. 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.

1.4.3. Recursos humanos destinados a la gestión de la docencia

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 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.

Las comisiones existentes en la Facultad de Ciencias del Trabajo tienen funciones específicas que se recogen en el Reglamento de Régimen Interno del Centro y en diversos documentos aprobados por la Junta de Centro. 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 titulación, personal de administración y servicios y alumnado. Asimismo, valoramos que 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 la toma de decisiones considerable y adecuado.

La Junta de Centro está formada por todos los profesores con docencia en el Centro y representantes de alumnos y PAS. 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 de su celebración.

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.

En relación al Personal de Administración y Servicios, 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.

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.

En cuanto a las instalaciones y recursos, 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.

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.

1. 5. INSTALACIONES Y RECURSOS

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.

En el edificio que alberga a la Facultad de Ciencias del Trabajo, también se ubica la Escuela Universitaria de Trabajo Social ocupando 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.

La cantidad y calidad 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. El equipamiento docente y los recursos didácticos se encuentran en un nivel de dotación que incluso sobrepasa, en algunos casos, el grado de utilización por parte del profesorado.

Existen algunas carencias relativas a la funcionalidad de determinadas instalaciones, como 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.

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.

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.

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.

En este momento el Centro tiene sus fondos bibliográficos en un edificio próximo, denominado "Luis Vives", que también alberga otras titulaciones y servicios. 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.

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.

1. 6. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Los métodos de enseñanza utilizados en el conjunto de la titulación son variados, conjugándose las técnicas tradicionales con el uso de las nuevas tecnologías. Con alguna excepción muy puntual –recogida en el Informe del Comité de Expertos Externos– existe un alto grado de satisfacción con los métodos docentes aplicados.

Según se contempla en las encuestas al profesorado, en la mayor parte de las asignaturas los programas se completan en su totalidad.

La asistencia de alumnos a las clases 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.

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.

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.

El nivel de cumplimiento del horario de tutorías es, desde la perspectiva del profesorado, elevado, sin embargo, la utilidad y eficacia de las actividades tutoriales queda gravemente mermada por el escasísimo uso que los alumnos hacen de la tutoría a lo largo del curso quedando casi exclusivamente limitada a las consultas previas a la fecha del examen.

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.

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. 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. Este aspecto también ha sido subrayado por el Comité de Expertos Externos.

1. 7. RESULTADOS ACADÉMICOS

Los resultados académicos pueden sintetizarse 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.

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.

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 inmediatos 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.

2. VALORACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

2.1. ELABORACIÓN DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

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.

2.2. VISITA DEL COMITÉ EXTERNO DE EVALUACIÓN

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 valoración externa desarrollados en distintas Universidades y sobre diversas titulaciones. En todos ellos 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 las actividades de evaluación.

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) y la experiencia en este tipo de procedimientos de evaluación. El comité valora muy positivamente el desarrollo de su relación personal y profesional entendiéndolo que ello, sin duda, ha contribuido a la mejor realización de la tarea asumida.

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.

3. PROPUESTAS DE MEJORA Y AUTOEVALUACIÓN

3.1. SÍNTESIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

1. Contexto de la titulación

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>

2. Metas y objetivos

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<p>2.1. Las metas de la titulación son acordes con los objetivos prioritarios de la Universidad.</p> <p>2.2. La conformación interna del plan de estudios favorece el equilibrio de los contenidos formativos de la titulación.</p> <p>2.3. La amplitud y generalidad de la titulación es una garantía de su adecuación a contextos de un ejercicio profesional polivalente y cambiante.</p> <p>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.</p>	<p>2.1. Falta de un plan estratégico para la titulación.</p> <p>2.2. Ausencia de líneas específicas de investigación sobre las relaciones laborales organizadas por los profesores del centro.</p>

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>

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>

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. 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>

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>

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.

3.2. PLAN DE MEJORA

A continuación se exponen las propuestas de este Comité para la mejora de la titulación en aras de alcanzar unas mayores cotas de calidad. Se trata de un amplio conjunto de medidas en el que habrán de implicarse todos los miembros de la comunidad universitaria.

En síntesis, las propuestas de mejora –además de ciertas actuaciones específicas– se articulan en torno a tres ejes fundamentales:

- **Participación.** Este aspecto lo consideramos esencial. Participación entendida en el sentido más amplio, no sólo asistencia a reuniones o Juntas sino también implicación en las actividades complementarias y culturales, canalización de opiniones y propuestas y un largo etcétera. Sólo con el verdadero compromiso de todos los afectados podrá avanzarse hacia niveles de calidad más amplios.
- **Coordinación.** Es preciso aumentar el grado de coordinación: entre asignaturas del mismo curso; entre asignaturas de distintos cursos; entre las dos titulaciones del Centro y entre el Centro y los Departamentos. Incrementar la coordinación permite una mayor eficacia no sólo en las tareas organizativas de la titulación sino, sobre todo, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Información.** A pesar del gran volumen de información que la titulación y la vida universitaria genera, a menudo no genera el impacto deseado. Es preciso, por tanto, analizar todos los elementos que intervienen en este proceso para adquirir mayor eficacia.

Un aspecto fundamental para la aplicación de todas las propuestas de mejora es la creación de un **Comité de Seguimiento** que, recogiendo el testigo del Comité de Autoevaluación, vele por el cumplimiento de este plan de mejora, evalúe periódicamente las actuaciones llevadas a cabo y realice propuestas que concreten las que aquí se presentan.

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	Decanato- Profesorado- Delegación de alumnos- Junta de Facultad
1.2	Actualizar el Reglamento de Régimen Interno.	1.5	M	B	Decanato- Junta de Facultad
1.3	Incentivar las relaciones internacionales y los programas de intercambio de profesores y alumnos.	1.2	M	A	Vicedecantao de Relaciones Institucionales y Participación estudiantil- Servicio de Relaciones Internacionales
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	Decanato
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	Decanato (Secretario, Vicedecanato de Coordinación). Delegación de Alumnos
1.6	Dar a conocer la titulación en los Institutos de Educación Secundaria.	1.6	A	B	Decanato- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo. Servicio de Información Universitaria
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	Decanato- Departamentos

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	Decanato- 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	Decanato- 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	Vicedecanato de Ordenación Académica- Departamentos
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	Junta de Facultad
4.1	Modificación de la normativa que restringe el acceso de los mayores de 25 años.	4.1	M	A	Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia
4.2	Fomentar la participación de los representantes de alumnos en los órganos de representación	4.4	A	M	Decanato (Vicedecanato de Relaciones Institucionales y Participación Estudiantil)- Delegación de 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	Decanato- Delegación de Alumnos- Servicio de Información Universitaria
4.4	Organizar actividades dirigidas a alumnos con dificultades académicas.	4.3	A	A	Decanato- 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	Decanato- Departamentos
4.6	Incentivar la asistencia a clase del alumnado	4.6-6.2	A	A	Decanato- Departamentos
4.7	Diseñar un horario que permita dedicar un tiempo a la semana a actividades extracurriculares.	4.11-6.1	A	A	Vicedecanato de Ordenación Académica
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	Decanato- Departamentos
4.9	Aumentar la proporción de profesores funcionarios.	4.7-4.8	M	A	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	Decanato- 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	Decanato – Departamentos
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	Junta de Facultad-Departamentos
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	Junta de Facultad
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	Junta de Personal Docente e Investigador- Vicerrectorado de Profesorado y Formación- Gerencia- Consejo Interuniversitario
4.15	Crear una comisión de Relaciones Internacionales dependiendo del Vicedecanato de Relaciones Institucionales y Participación Estudiantil.	1.3	M	M	Junta de Facultad- Vicedecanato de Relaciones Institucionales y Participación Estudiantil
4.16	Promover programas específicos de formación del PAS.	4.13	A	A	Gerencia
4.17	Ampliar el horario de Secretaría del Centro abriéndola al menos una tarde a la semana.	4.14	A	A	Gerencia

5.1	Instalar cabinas de teléfono y fuentes de agua.	5.1	M	M	Decanato- Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
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	Vicerrectorado de Investigación y Nuevas Tecnologías
5.3	Completar el equipamiento para la docencia de las aulas pequeñas.	5.7	M	M	Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
5.4	Resolver los problemas de funcionalidad del mobiliario de las aulas, iluminación, altura de las tarimas y pizarras	5.8	M	A	Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
5.5	Completar las obras del nivel -3, que permitan utilizarlo para las necesidades del Centro.	5.3-5.5-5.2	M	A	Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
5.6	Ampliar los puestos de secretaría virtual, sala de lectura y sala de informática.	5.5-5.1	M	A	Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras
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	Decanato
5.8	Diseñar e implantar el plan de evacuación del Centro.	5.9	A	A	Vicerrectorado de Planificación e Infraestructuras- Servicio de Prevención
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	Decanato
5.10	Mejorar el servicio de reprografía.	5.2	M	M	Decanato- 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	Decanato- Departamentos
6.2	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	Decanato- Departamentos
6.3	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	Decanato- Departamentos
6.5	Asignar un profesor-tutor a cada alumno.	6.4-6.5-1.4-4.2-7.1	A	A	Decanato
6.4	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	Decanato- Junta de Facultad
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	Vicedecanato de Ordenación Académica
7.2	Difundir entre los profesores los resultados globales de las tasas de rendimiento y éxito.	7.1	A	B	Decanato
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	Decanato- Departamentos- Delegación de 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	Decanato- Colegio Profesional- Servicio de Información Universitaria- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo- Vicerrectorado de Extensión Cultural y Proyección Universitaria
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	Decanato- Profesorado
7.6	Elaborar y poner en marcha un plan de seguimiento de inserción profesional de los titulados.	7.2-7.3	A	A	Decnato- Vicerrectorado de Calidad y Convergencia Europea- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

