



I Convocatoria de acciones para la adaptación de Uex al EEES

Datos del Proyecto	
Título del Proyecto	Adaptación al EEES de cinco asignaturas jurídicas de diferentes áreas de conocimiento
Director	Dr. Ángel Arias Domínguez
Titulación/es implicada/s	Licenciatura en Derecho Diplomatura en Ciencias Empresariales (Cáceres y Plasencia)

Participantes:

Dr. Ángel Arias Domínguez

Dr. Antonio Silva Sánchez

Dr. Isidoro Casanueva Sánchez

Dra. Rosa Galapero Flores

INDICE.

I. Introducción

- A) Identificación de los perfiles profesionales de las titulaciones**
- B) Análisis de las competencias específicas de las respectivas titulaciones**
- C) Identificación y características generales de las respectivas materias**
- D) Somera identificación de los contenidos de las respectivas asignaturas**
- E) Tabla resumen de materias y competencias específicas**

II. Propuesta de Análisis de la Titulación

- A) Licenciatura en Derecho (Cáceres)**
- B) Diplomatura en Ciencias Empresariales (Cáceres y Plasencia)**

III. Programación de las Asignaturas

- A) Licenciatura en Derecho**
 - a) Bases Romanísticas del Derecho Privado Moderno**
 - b) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**
- B) Diplomatura en Ciencias Empresariales**
 - a) Derecho Agrario**
 - b) Derecho Financiero y Tributario**

IV. Conclusiones.

- A) Con respecto a la experiencia programática**

Adaptación al EEES de cinco asignaturas jurídicas de diferentes áreas de conocimiento

B) Europa: enclave homogéneo de progreso educativo universitario

C) La Uex y el EEES

D) Expectativas de futuro

I. Introducción

Con carácter previo al análisis de la titulación y la programación de las respectivas asignaturas se hace necesario proceder a identificar, de un lado, los perfiles profesionales de las respectivas titulaciones, y, de otro, las competencias básicas que se desarrolla por el alumno que curso los respectivos estudios.

También se hace conveniente proceder a una identificación somera de las respectivas asignaturas, en la creencia de que ambos aspectos han de ser tenidos en consideración a la hora de programar de acuerdo a los nuevos créditos ECTS.

A) Identificación de los perfiles profesionales de las titulaciones

Perfil profesional de las Titulaciones	
Perfiles	Subperfiles o contextualización en el entorno (en su caso)
I. Derecho: Licenciado en Derecho	Licenciado en Derecho
II. Ciencias Empresariales (Cáceres y Plasencia): Diplomado en Ciencias Empresariales	Diplomado en Ciencias Empresariales

B) Análisis de las competencias específicas de las respectivas titulaciones

Competencias Específicas de la Titulación (CET)	Nº perfil/es
1. Derecho: Adquisición de los rudimentos intelectivos necesarios para comprender la ordenación del sistema jurídico. Especialmente: el sistema de fuentes, la división entre derecho Público y Privado, la consideración de la jurisprudencia.	1
2. Ciencias Empresariales: Familiarización con la realidad económica, jurídica y administrativa de la empresa como promotora de la creación de empleo y riqueza en el país.	2

C) Identificación y características generales de las respectivas materias.

Identificación y características de la materia 1.	
Denominación	Bases romanísticas del derecho privado moderno
Curso y Titulación	1º Ciclo de Derecho

Coordinador- Profesor/es	Antonio Silva Sánchez		
Área	Derecho Romano		
Departamento	Derecho Privado		
Tipo	Común (4+2 ctos. LRU)	Básico (primer ciclo)	
Coeficientes	Practicidad: 3 (Medio)	Agrupamiento:	2
Duración ECTS (créditos)	Segundo Cuatrimestre		5.3 ECTS (133 h.)
Distribución ECTS (rangos)	Grupo Grande: 35%	Seminari o-Lab.: 9%	No presenciales: 56%
	45 horas	13 horas	75 horas
Descriptor (según BOE)	Tradición romanista del derecho privado patrimonial moderno		

Identificación y características de la materia 2.	
Denominación	Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Curso y Titulación	2º Ciclo de Derecho
Coordinador- Profesor/es	Ángel Arias Domínguez
Área	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Departamento	Derecho Privado

Tipo	Común (7 +2 ctos. LRU)		Avanzado (segundo ciclo)	
Coeficientes	Practicidad: 3 (Baja)		Agrupamiento: 2 (Medio)	
Duración ECTS (créditos)	Anual		12,12 ECTS (303 h.)	
Distribución ECTS (rangos)	Grupo Grande: 50%	Seminario-Lab.: 17%		No presenciales: 33%
	150 horas	53 horas		100 horas
Descriptorios (según BOE)	Las relaciones laborales. El contrato de trabajo. Los Convenios Colectivos. Derecho sindical. Conflictos Colectivos. La jurisdicción laboral. Derecho de la Seguridad social.			

Identificación y características de la materia 3.	
Denominación	Derecho agrario
Curso y Titulación	Primer ciclo
Coordinador- Profesor/es	Isidoro Casanueva Sánchez
Área	Derecho Civil
Departamento	Derecho Privado
Tipo	Común (3 + 1'5 ctos. LRU) Básico (primer ciclo)

Coeficientes	Practicidad: 3 (Medio)		Agrupamiento: 2 (Medio-bajo)
Duración ECTS (créditos)	Anual		2,9 ECTS (72'5 h.)
Distribución ECTS (rangos)	Grupo Grande: 48%	Seminari o-Lab.: 10%	No presenciales: 42%
	35 horas	7,5 horas	30 horas
Descriptor (según BOE)	El régimen jurídico de las actividades y explotaciones agrarias. Ordenación y modernización de las estructuras agrarias. Organización agraria.		

Identificación y características de la materia 4.		
Denominación	Derecho Financiero y Tributario	
Curso y Titulación	Primer ciclo	
Coordinador- Profesor/es	Rosa Galapero Flores	
Área	Derecho Financiero y Tributario	
Departamento	Derecho Público	
Tipo	Común (7 +2 ctos. LRU)	Básico (primer ciclo)
Coeficientes	Practicidad: 3 (Medio- baja)	Agrupamiento: 2 (Bajo)
Duración ECTS	Anual	11,91 ECTS (297,5 h.)

(créditos)				
Distribución ECTS (rangos)	Grupo Grande: 47%	Seminario-Lab.: 11%		No presenciales: 42%
	140 horas	32,5 horas		125 horas
Descriptorios (según BOE)	Derecho tributario. Impuestos. Empresarios y Profesionales.			

D) Somera identificación de los contenidos de las respectivas asignaturas

Bases romanísticas del derecho privado moderno	CET
1. Conocimiento del movimiento codificador en Europa	1
2. Profundización en materia de derecho privado (en general)	1
3. Aprendizaje y manejo del derecho comparado	1
4. Búsqueda de instituciones comunes en el entorno del Civil Law y Common Law.	1

Derecho del trabajo y de la Seguridad Social	CET
5. Las relaciones laborales.	1
6. El Contrato de Trabajo	1
7. Los Convenios Colectivos	1

8.	Derecho Sindical	1
9.	Conflictos Colectivos. La jurisdicción laboral.	1
10.	Derecho de la Seguridad Social	1

Derecho agrario		CET
11.	Principios Generales del Derecho aplicables al régimen agrario	2
12.	Legislación Estatal en materia agraria	2
13.	Distribución de competencias entre el Estado y las CC.AA.	2
14.	Análisis de la Política Agraria Común y sus consecuencias	2

Derecho Financiero y Tributario		CET
15.	Ley General Tributario (I)	2
16.	Ley General Tributario (II)	2
17.	Sistema Tributario Estatal	2
18.	Sistema Tributario autonómico	2
19.	Sistema Tributario local	2
20.	Procedimientos tributarios	2

E) Tabla resumen de materias y competencias específicas

Tabla resumen		
Núm. CET.	Materia relacionada	Competencias específicas de la materia (números)
1.	Bases romanísticas del derecho privado moderno	1
1.	Derecho del trabajo y de la Seguridad Social	1, 2.
2.	Derecho agrario	1, 2.
2.	Derecho Financiero y Tributario	1, 2.

II. Propuesta de Análisis de la Titulación

El análisis de las respectivas titulaciones se constituye en presupuesto programático para el correcto desarrollo de la adaptación de los créditos tradicionales al nuevo formato impuesto por la Adaptación de los planes de Estudio al Espacio Europeo de Educación Superior.

A) Licenciatura en Derecho (Cáceres)

Contextualización profesional

El titulado en Derecho es una persona capaz y versátil que puede ocupar puestos en muy diferentes campos dentro del mercado laboral: a) empresa privada (asesor jurídico, fiscal, laboral, recursos humanos, etc.), b) despacho profesional, c) por oposición en organismos públicos (secretario judicial, juez, secretario de ayuntamiento, abogado del Estado, letrados, etc...), d) en el ámbito universitario.

En el entorno que nos rodea el perfil del egresado en Derecho se sitúa más próximo al ejercicio profesional, al asesoramiento de pequeñas empresas privadas o al acceso por oposición a puestos en los diferentes niveles de la administración pública.

Características de los puestos de trabajo a desempeñar por el egresado

En general, además del ejercicio profesional, suelen desempeñarse cargos de importancia en la administración pública.

Valoraciones de las competencias adquiridas por académicos, empleadores y por los propios egresados

CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR

Establecimiento de itinerarios académicos y requisitos de acceso a cada uno de ellos.

En la actualidad no se disponen de tales itinerarios en ninguna de las titulaciones que se imparten en la facultad de derecho (Licenciatura en Derecho y Diplomatura en Gestión y Administración Pública).

Aportación de cada área de conocimiento a las competencias formativas del título.

Es evidente que cada una de las diferentes áreas de que constan los estudios tanto de Derecho como de Gestión Pública, se complementan en el sentido de formar un egresado plenamente capaz para ejercer sus funciones pues adquiere un conocimiento efectivo y un conocimiento o cultura jurídica necesarios y útiles para entrar de lleno en el mercado laboral.

Análisis de las competencias genéricas y específicas del título.

Estimación de los coeficientes de practicidad de cada materia

La realización de prácticas a lo largo del estudio de las diversas asignaturas de la titulación en Derecho se completan a través de la existencia en dichos estudios de dos asignaturas, practicum interno (cuarto curso) y practicum externo (quinto curso) que suman un total de 200 horas de prácticas efectivas de derecho tanto en la facultad como en distintas instituciones públicas y privadas (empresas, ayuntamientos, diputaciones, juzgados, audiencias, despachos profesionales, etc.)

Estimación del trabajo autónomo del alumno para adquirir las competencias genéricas y específicas del título.

En la licenciatura de Derecho al tratarse de una carrera típicamente de letras, precisamente es el trabajo autónomo del alumno uno de los pilares fundamentales sobre los que se sustenta el aprendizaje de lo jurídico no sólo a través de la elaboración de sus propios "apuntes" o esquemas de estudio a través del cotejo de los manuales recomendados y asistencia a clases y tutorías, sino a través del manejo de códigos y material jurídico para la exposición de prácticas y la elaboración de pequeños trabajos de investigación.

Estimación porcentual de las actividades a realizar:

- a) Grupo Grande: 50%
- b) Seminario: 10%
- c) Grupo Pequeño: 10%

d) trabajo autónomo no presencial: 30%

Estrategias de coordinación didáctica intra e interdepartamental en el marco de la titulación

Análisis de los recursos necesarios.

CONTEXTUALIZACIÓN PERSONAL

1. Análisis de los itinerarios de procedencia de los alumnos
2. Requisitos de acceso a la titulación
3. Análisis del grado de fracaso o descontento con la titulación
4. Estrategias de mejora del título.
5. Estrategias de captación de alumnos
6. Las expectativas educativas: análisis del proyecto personal de formación continua.

A continuación se van a señalar los principales puntos fuertes y áreas de mejora detectados. Es decir, se va a hacer hincapié en aquello que debe servir de punto de partida para mejorar sustancialmente la oferta a la sociedad de las titulaciones de Licenciatura en Derecho y la Diplomatura en Gestión y Administración Pública.

Para ello, señalamos a continuación los puntos fuertes, seguidamente las debilidades y por último las propuestas de mejora (priorización,

órganos y niveles que están implicadas en las mismas, su fundamentación y que estimamos que son viables en todos sus extremos).

Procedemos ahora a analizar los puntos más destacados de la titulación

Puntos a profundizar

1º. L licenciatura en Derecho es una utilidad social evidente.

2º. Ambas Titulaciones poseen el potencial y peso necesario para responder a las demandas sociales, en especial la Licenciatura en Derecho por su fuerte arraigo social.

3º. El profesorado resulta bien valorado por sus alumnos.

4º. Alto nivel de competencia del Personal de Administración y Servicios.

5º. Alumnos vocacionales en GAP y cierta recuperación en Derecho.

6°. Progresiva mejora en la calidad docente: Lectura de Tesis Doctorales, implantación de nuevas técnicas docentes y la utilización de medios avanzados para la misma y adecuación de los medios personales y materiales a las necesidades de formación de los alumnos. Mejora de la ratio profesor-alumno.

7°. Aumento, mejora y extensión de los Programas de movilidad estudiantil y del profesorado.

8°. Las infraestructuras de que dispone la Facultad de Derecho para la impartición de las titulaciones resulta óptima, ya que se trata de un edificio moderno con espacios suficientes.

9°. Las salidas profesionales, experiencias y oportunidades profesionales parecen tener una tendencia a incrementarse en los últimos tiempos para los egresados de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública.

Puntos a mejorar

1°. Descenso acusado del número de estudiantes en la Licenciatura en Derecho, si bien esa tendencia parece desaparecer con cierta estabilización en el número de alumnos que solicitan estos estudios.

2°. Deficiente coordinación de la toma de decisiones y responsabilidades entre las Áreas, ausencia de metas y objetivos definidos, así como de una Planificación Estratégica.

3°. Ausencia de asignaturas llave en el Plan de Estudios junto a una escasa utilidad de las asignaturas de libre configuración.

4°. Falta de tiempo y becas para la formación de los docentes o para la realización de estancias de investigación de más de un mes, necesarias para la puesta al día de ciertas materias o la realización de trabajos o proyectos de investigación.

5°. Falta de personal en Biblioteca y Aula Informática.

6°. Poca participación de los diferentes sectores (profesorado, PAS y alumnado) que componen el Centro y los Departamentos en los procesos de toma de decisiones o de cualquier otro tipo (por ejemplo, horarios, autoevaluación, acción tutorial, etc.).

7°. Presupuesto, en general, insuficiente para mantener la infraestructura del Centro.

8º. Deficiencias en la adaptación para las personas con discapacidad que aseguren su acceso a los materiales docentes en condiciones de igualdad.

9º. Equipamiento y mantenimiento deficientes en ciertas dependencias.

10º. Resultados Académicos (las tasas de abandono y fracaso escolar son elevadas) y ciertos aspectos de la docencia como el nulo reconocimiento de los cursos de doctorado o la insuficiente valoración de la optatividad o libre elección.

11º. El establecimiento de orientadores que aconsejen a nuestros alumnos acerca de cuáles son los mejores recorridos curriculares para realizar sus estudios.

12º. Falta de una asignatura Practicum efectivo

**PROPUESTAS DE MEJORAS:
PRIORIZACIÓN, INSTITUCIONES,**

ORGANISMOS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS.

En este apartado se ponen de manifiesto, a nuestro juicio, las posibles medidas a tomar para mejorar las deficiencias detectadas así como las partes implicadas en relación con su aprobación, temporalización y ejecución. No se trata aquí más que de:

Determinar una priorización en las actuaciones de mejora, en relación con las debilidades detectadas.

Establecer unas propuestas de manera razonable y viable con vistas a una universidad de futuro, competitiva y que da respuesta a las necesidades presentes y está preparada para responder adecuadamente al papel asignado por la unión Europea.

Indicar las partes (organismos, instituciones, departamentos, etc.) que pueden contribuir en su materialización y ejecución (aportando fondos económicos, personales o materiales). En la mayoría de los casos serán los propios Centros o los Departamentos los responsables de su organización y ejecución aunque siempre en estrecha relación con Rectorado y en última instancia, la Junta de Extremadura o incluso el

Ministerio de Educación, que serán los que deberán aportar o facilitar los medios necesarios para ello.

1º. En relación con la primera debilidad señalada, creemos que la propuesta de mejora giraría en torno a la planificación y ejecución de un conjunto de actuaciones en que estarían implicados los Departamentos, el Centro, Rectorado y la propia Junta de Extremadura a través de su Consejería de Educación, y que serían tales como:

- una verdadera y eficaz política de captación de alumnos,

- la potenciación del Secretariado de Orientación Laboral desde la Universidad de Extremadura para darse a conocer al mercado laboral,

- mayor difusión de las actividades que se desarrollan en la Facultad de Derecho,

- difusión a la sociedad de la existencia de diversos Programas: de movilidad, convenios que se suscriben, cursos de verano, cursos de postgrado, cursos de doctorado, proyectos de investigación, etc.,

- elaboración de una guía para los estudiantes,

- Darse a conocer también a nivel nacional e internacional, lo que facilitaría el establecimiento de Convenios de intercambio estudiantil así como la mayor recepción de estudiantes procedentes de otras provincias o regiones e incluso países estudiantil (difícil en ocasiones por resultar ser unos completos desconocidos), y la salida de nuestros alumnos y su mejor conocimiento del exterior.

2º. En la propuesta de mejora de la segunda debilidad señalada, se encontrarían implicados en cuanto a su planificación y ejecución, básicamente los Departamentos y el propio Centro, y consistiría en organizar la docencia de forma coordinada y coherente conforme a criterios científicos y pedagógicos, determinando de forma consensuada las metas y objetivos, elaborando un Plan Estratégico para las titulaciones.

3º. La debilidad tercera la creemos urgente para su ejecución y planificación, si bien somos conscientes de la necesidad de un tiempo prudente para su buena implantación. Estaría muy estrechamente relacionada con la elaboración de unos nuevos Planes de Estudios (aún en proceso de estudio y aprobación por el Gobierno), y en que se encontrarían implicados tanto los Departamentos como el Centro y Rectorado, que es quien tiene la última palabra a la hora de su aceptación o rechazo.

4º. La cuarta debilidad señalada es fruto de una escasa concienciación del propio profesorado, responsabilidad de las propias Áreas y Departamentos en que se adscriben, aunque estrechamente relacionada con la escasez de oportunidades del profesorado para formarse, o reciclarse, en las nuevas titulaciones o asignaturas que se ofrecen y participar en proyectos o trabajos de investigación nacionales o internacionales.

La propuesta de mejora de este apartado giraría en torno a un incremento o mantenimiento razonable y estudiado de la plantilla que permita al profesorado ausentarse durante un tiempo para realizar estancias en otras Universidades españolas o extranjeras, así como para cubrir las necesidades que puedan presentarse por bajas por enfermedad, maternidad, y sustituciones en general; pues actualmente las clases difícilmente pueden ser cubiertas por otros profesores, lo que ocasiona que deban realizarse durante los meses verano y en periodo vacacional, cuando no hay clases o exámenes, y de una duración máxima de un mes. Competencia, en todo ello, de la Junta de Extremadura y Rectorado aunque responsabilidad nuestra es convencer de que dicha necesidad es tan razonable como imprescindible.

5º. Resulta igualmente urgente la racionalización en la toma de decisiones por parte del Rectorado sobre temas que vinculan al Centro y los Departamentos, tales como los horarios de las asignaturas optativas y de libre elección en tanto "penalizan" a quienes las ofrecen, así como en otras cuestiones de organización interna (procesos de tomas de

decisiones, etc.) de los Departamentos y Centro, sintiéndose la necesidad de dotar a éstos de una "mayor autonomía" para su mejor gestión en tanto no todos los Departamentos o Centros tienen los mismos problemas y ellos son los más indicados para poder resolverlos y que conllevaría una mayor participación de sus diferentes segmentos integrantes ya que sentirían la solución a los problemas como propias y no "impuestas".

B) A medio plazo:

1º. Las debilidades quinta y séptimas, están estrechamente unidas, incluso con la anteriormente citada, en tanto el incremento presupuestario aun no siendo excesivo resulta imprescindible para su cumplimiento. Decimos no excesivo porque entendemos que también es necesaria una buena organización de los recursos humanos y materiales de que disponemos en la actualidad. En todo caso, la mejora o ampliación del personal de la biblioteca puede resultar menos urgente pues no es un problema tanto de presupuesto para la adquisición de fondos sino de mejor organización de los fondos y amplitud de horarios en su utilización siendo la actual insuficiente pero "soportable" a corto plazo. Evidentemente dicha mejora está condicionada a decisiones ajenas al Centro y cuyo ámbito de decisión se encuentra en el propio Rectorado.

2º. Las debilidades octava y novena, relacionadas con el incremento presupuestario o su mejor organización son competencia del Centro pero

también de Rectorado en tanto en algunos casos son aspectos que llevan ya tiempo sin solución y cuya competencia escapa al Centro.

3º. Las debilidades décima y undécima, muy relacionadas entre sí, dependen de avanzar en las estructuras del Plan de estudios de la Licenciatura en Derecho para adecuarlo a las demandas sociales. Resulta de gran importancia la coordinación existente entre el Decanato de la Facultad y los distintos Departamentos que imparten docencia en esta titulación para hacer un seguimiento de su impartición y resultados.

En cualquier caso, el objetivo perseguido es facilitar una buena formación en las distintas disciplinas que se imparten en ambas titulaciones, propiciando que el alumno pueda completar las enseñanzas recibidas con materias de su elección a través de las asignaturas optativas y de libre elección, lo que permite la apertura de alternativas para orientar la formación del alumnado hacia una especialización para organizar sus posibles salidas profesionales.

Para la mejor oferta de dichas asignaturas debe procederse por Rectorado y la Junta de Extremadura al reconocimiento al profesorado del esfuerzo que realiza en su impartición contabilizando su totalidad horaria como en las asignaturas troncales. Ello daría sus frutos en cuanto una mejor y mayor oferta de asignaturas optativas y de libre elección. Ello estaría muy relacionado con la mejora en:

- los Planes de formación,

- la actividad de Orientación del alumnado por los profesores,

- las estancias en otros Centros de Investigación,

- el establecimiento de unos horarios razonables también para el alumnado, etc. (ya vistos algunos de estos aspectos en el apartado 5º dedicado a las acciones a corto plazo).

Lo mismo cabría decir de los cursos de doctorado que se imparten en la actualidad sin que exista un reconocimiento académico por el Rectorado al esfuerzo en tiempo (pues no se computan sus horas) que el profesorado dedica para su: preparación, impartición, tutorización, calificación, etc.

Creemos que a medio plazo deberían reconocerse dichas horas lo que conllevaría una mayor oferta de cursos de doctorado.

C) A largo plazo:

Entre las actuaciones a largo hemos escogido sólo una, siendo conscientes de que todas las actuaciones son necesarias pero unas urgen más que otras y que la mejora de algunas está ligada a la mejora previa de otras.

Es por ello, que por ejemplo, la debilidad duodécima, relativa a la implantación de "Prácticas" en Gestión y Administración Pública, aun siendo necesarias no son prioritarias, requiriendo, además de su inclusión en los Planes de Estudios, a la vez que un planteamiento bien meditado; ya que una organización precipitada de las mismas podría conllevar a la oferta de una asignatura (nada más y nada menos que troncal), obligatoria para finalizar los estudios, no teniendo, por ejemplo, plazas para que todos los alumnos la cursen, o que los medios materiales o humanos fueran insuficientes para su implantación en tanto requeriría de una infraestructura parecida a las prácticas de Licenciatura en Derecho.

Es evidente que reuniendo estos requisitos una vez aprobada tal modificación por el Consejo de Universidades y la propia Universidad, resultaría una tarea final que debe organizarse desde el Centro.

B) Diplomatura en Ciencias Empresariales (Cáceres y Plasencia)

Identificación de la titulación.

Diplomatura en ciencias empresariales. Centro Universitario de Plasencia. Universidad de Extremadura.

A) Contextualización profesional

1. Perfiles profesionales de la Titulación

La titulación busca formar profesionales cualificados para, en un entorno de economía de mercado, capacitarles para signar adecuadamente los recursos, administrarlos, gestionar eficientemente las unidades productivas y lograr beneficios empresariales, aumento de la productividad y, a nivel macroeconómico, la mejora del nivel de vida.

2. Priorización de los perfiles profesionales en relación con el entorno cercano.

Contabilidad (auditoría y fiscalidad), dirección (análisis económico, management, productividad, mandos intermedios, gestión y dirección de Pymes), Marketing (análisis y dirección) y Gestión financiera internacional y de recursos humanos.

3. Características de los puestos de trabajo a desempeñar por el egresado.

En primer lugar es posible el acceso a los cuerpos del Estado por oposición que requieren el grado de diplomado o inferior. Se observa que

muchos optan plazas que por naturaleza serían destinadas a graduados en formación profesional (auxiliares administrativos, etc.).

En cuanto al acceso a la empresa privada:

Lic. Admón. y Deción. Empresas	Ambas titulaciones	Lic. Economía
Dirección General y Gestión Contabilidad y Auditoría Finanzas Comercialización - Marketing Recursos Humanos - Laboral	Fiscalidad Sector Exterior Sector Financiero Asesoría y consultoría en otros temas: Urbanismo y O.T., Medio Ambiente, Sistemas Información Actuaciones judiciales - forenses Constitución, disolución y admón. sociedades Gestión Patrimonios	Macroeconomía Servicios de Estudios

	Lic. Admón. y Deción. de Empresas	Ambas titulaciones	Lic. Economía
Ejercicio Libre	Auditoría de Cuentas Contabilidad Financiero Recursos Humanos Laboral y Seg. Social Mercadotecnia Administración de sociedades	Fiscal Comercio Exterior Asesoría y consultoría en otros temas: Urbanismo y O.T., Medio Ambiente, Sistemas Información. Actuaciones Judiciales y forenses Constitución y disolución sociedades. Gestión Patrimonios	Macroeconomía
Empresa Privada y Sector Financiero	Gerencia y Dirección Gral. Administración Financiero y contable Auditoría Comercial-Marketing Personal	Exterior Riesgos sect. Financiero Agencias y Sociedades de Valores Productos Financieros Informática	Servicios de Estudios

4. Valoraciones de las competencias adquiridas por académicos, empleadores y por los propios egresados

a) Académicos

Las competencias instrumentales relacionadas con la capacidad de resolver problemas, de analizar y sintetizar y de organizar y planificar, se sitúan entre las más importantes de este grupo. No obstante, existen importantes diferencias en lo que se refiere a la importancia atribuida a estas competencias en relación con cada uno de los cuatro perfiles profesionales analizados.

En lo referente a las competencias genéricas personales, los resultados alcanzados ponen de relieve que aquellas competencias relacionadas con el compromiso ético con el trabajo, con la capacidad de trabajar en equipo o de trabajar en entornos de presión, resultan especialmente importantes para los individuos entrevistados.

En lo referente a las competencias genéricas sistémicas, los resultados dejan absolutamente claro la especial importancia que se le concede a las mismas en relación con el desempeño de los perfiles de Organización de Empresas y Dirección e Investigación Comercial. En este sentido, cobran una especial relevancia competencias tales como la motivación por la calidad, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones o la iniciativa y el espíritu emprendedor. Más concretamente, podemos destacar la gran importancia atribuida al liderazgo en lo relativo al desempeño del perfil de Organización de Empresas, y a la creatividad en el desarrollo del perfil de Dirección e Investigación Comercial.

El análisis de las relaciones existentes entre los conocimientos específicos básicos y los cuatro perfiles considerados pone de manifiesto la existencia de una fuerte asociación entre dichos perfiles y las materias

más afines. No obstante, en este caso resulta especialmente relevante el análisis agregado, tanto por perfiles como por competencias.

En el primer caso, observamos que la importancia atribuida a los conocimientos específicos básicos resulta ligeramente superior en el caso de los perfiles de Finanzas y Organización de Empresas. Por competencias, destaca la importancia concedida a la Contabilidad Financiera y de Costes, a la Dirección Financiera, y al Análisis de Inversiones Financieras.

En lo relativo a las competencias específicas para la aplicabilidad, los perfiles de Organización de Empresas y Dirección e Investigación Comercial alcanzan unos pesos superiores. En términos generales, resultan especialmente importantes, a la vista de los resultados, las competencias relacionadas con la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de divulgar las cuestiones económicas.

Por perfiles, destaca la importancia concedida a la capacidad de diseñar y gestionar proyectos en lo relativo al desempeño de los perfiles de Organización de Empresas y Dirección e Investigación Comercial.

b) Empleadores

Las competencias más importantes para el caso de la Diplomatura en empresariales son las “genéricas personales” y “las relativas a la aplicabilidad”. Por el contrario, las menos importantes han sido las relacionadas con los “conocimientos complementarios” y los “conocimientos instrumentales”. Además, hay que decir que las

competencias contempladas son más importantes para los perfiles de “dirección de empresas” y “docencia e investigación”, y menos para “fiscalidad” y “administración pública”.

Para analizar la relación existente entre la asociación percibida entre las nueve áreas o perfiles profesionales y las diferentes competencias objeto de estudio, se hizo uso del análisis de correspondencias. Así, se comprobó que la capacidad de Comunicación Oral y Escrita en la Lengua Nativa, los Conocimientos de Informática Relativos al Ámbito de Estudio, la capacidad de Trabajar en un Contexto Internacional y la Capacidad para Trabajar en Entornos Diversos y Multiculturales constituyen cuatro competencias claramente asociadas a los perfiles de Comercio Exterior y de Organizaciones Internacionales; mientras que la capacidad de Trabajar en Entornos de Presión, la capacidad de Liderazgo, la Iniciativa y el Espíritu Emprendedor son algunas de las competencias más valoradas en relación con el perfil de Dirección de Empresas.

Dentro de las conclusiones de este análisis, se observan cinco grupos claramente diferenciados de perfiles en función de las competencias requeridas para su desempeño:

- Un grupo, claramente separado del resto, formado exclusivamente por el perfil de Dirección de Empresas.

- Otro, formado por el perfil de Fiscalidad.

- Un tercero compuesto por los perfiles de Sistema Financiero y Consultoría Económica.

- Un grupo formado por los perfiles de Administración Pública, Estudios y Planificación y Docencia e Investigación.

- En quinto y último lugar, un grupo compuesto por los perfiles de Organizaciones Internacionales y Comercio Exterior.

c) Egresados

La preocupación por la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus estudios marcan la principal preocupación de los estudiantes de estas materias.

5. Identificación de los sectores profesionales emergentes.

Las nuevas tecnologías y su puesta en marcha desde un punto de vista mercantil: el e-business y la digitalización del comercio. Por otro lado la globalización de estrategias y mercados hace que la internacionalización sea un requisito emergente cada vez más en el sector.

B) CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR

1. Sistema de competencias específicas del título, Vinculación de las competencias profesionales específicas y genéricas del título con los diferentes perfiles profesionales y análisis de las competencias genéricas y específicas del título.

El objetivo central del título de grado en Empresa es formar profesionales capaces de desempeñar labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las organizaciones productivas. Esas labores se pueden desarrollar en el ámbito global de la organización o en cualquiera de sus áreas funcionales: producción, recursos humanos, financiación, comercialización, inversión, administración o contabilidad.

El graduado debe conocer la articulación del normal desenvolvimiento de todas estas áreas funcionales con los objetivos generales de la unidad productiva, de éstos con el contexto global de la economía y estar en condiciones de contribuir con su actividad al buen funcionamiento y a la mejora de resultados. En concreto, debe saber identificar y anticipar oportunidades, asignar recursos, organizar la información, seleccionar y motivar a las personas, tomar decisiones, alcanzar objetivos propuestos y evaluar resultados.

- Objetivos específicos del título de grado en Empresa

Objetivos de formación y aprendizaje de conocimientos teóricos.

- Naturaleza de la empresa y su relación con el entorno económico inmediato y mediato, nacional e internacional.

- La escasez y la asignación de recursos, el sistema de precios, teoría del consumo y de la producción, equilibrio competitivo, mercados no competitivos, eficiencia económica y teoría del bienestar.

- Modelo de determinación de la renta en una economía abierta, dinero, inflación, paro, crecimiento e instrumentos de política económica.

- Fundamentos teóricos de la toma de decisiones.

- Teoría básica de la empresa. Organización y áreas funcionales.

- Elementos básicos de Contabilidad.

- Realidad económica nacional e internacional, sectores productivos, sector público, instituciones económicas y su evolución.

- Ordenamiento jurídico básico e instituciones de Derecho Civil, Mercantil, Fiscal y Laboral.

Métodos y técnicas de dirección y organización de empresas.

- Teoría de la organización. Dirección estratégica.

- Diagnóstico de la situación y los resultados de la empresa, de los flujos de fondos habidos en un período y de la determinación de los costes.

- Decisiones de política y estrategia comercial: "marketing mix", políticas de precios, distribución, promoción y política producto.

- Selección de proyectos de inversión, modelos de cartera, estructura de financiación en cuanto a medios y políticas, coste del capital y combinación riesgo-rentabilidad.

- Decisiones tácticas y estratégicas relacionadas con el área de producción/operaciones: planificación, programación y control de la producción, del producto, de los procesos y de las instalaciones.

- Fijación de objetivos, políticas y planificación de recursos humanos: análisis, valoración y planificación de los puestos de trabajo, selección de personal, formación de personal, desarrollo directivo, planificación de carreras, retribución y sistemas de incentivos.

- Sistemas de apoyo a la dirección y las funciones de los mismos: planificación, análisis, diseño e implantación de los sistemas de información.

c. Conocimientos instrumentales.

- Elementos básicos de álgebra lineal, cálculo diferencial e integral, optimización matemática, matemáticas de las operaciones financieras, estadística descriptiva, probabilidad, inferencia estadística, modelos de regresión simple y de variables explicativas.

Competencias y habilidades

En general, el graduado en empresa debe haber adquirido el carácter de un experto, una persona práctica, con habilidades claras,

experimentada en su campo, que pueda abordar problemas de gestión con criterios profesionales y con el manejo de instrumentos técnicos. Por ello debe ser capaz de:

- Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades.

- Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.

- Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.

- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.

- Redactar proyectos de gestión global o de áreas funcionales de la empresa.

- Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido

- Entender las instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.

- Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.
- Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional
- Leer y comunicarse en más de un idioma, en especial en inglés.
- Aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo instrumentos técnicos.
- Comunicarse con fluidez en su entorno y trabajar en equipo.

Competencias Genéricas Instrumentales

Capacidad para la resolución de problemas

Capacidad de análisis y síntesis

Capacidad de organización y planificación

Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas

Capacidad de tomar decisiones

Competencias Genéricas Personales

Compromiso ético en el trabajo

Capacidad para trabajar en equipo

Trabajar en entornos de presión

Competencias Genéricas Sistémicas

Motivación por la calidad

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

Competencias Específicas Básicas. Se incluyen en los contenidos formativos mínimos asociados a los bloques temáticos.

Competencias Específicas para la aplicabilidad

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

Habilidad en la búsqueda de información e investigación

2. Establecimiento de itinerarios académicos y requisitos de acceso a cada uno de ellos y aportación de cada área de conocimiento a las competencias formativas del título.

La determinación de los contenidos comunes e instrumentales obligatorios fue inicialmente debatida en las Subcomisiones que estaban diseñando ambos títulos de grado.

Para su identificación se siguieron las recomendaciones de la ANECA de identificar un máximo de 8 o 9 bloques temáticos (un bloque temático no es una asignatura y podrá ser posteriormente diversificado en asignaturas concretas y organizada temporalmente a lo largo de la carrera por cada Universidad según su criterio).

En la confección de los bloques se trató de buscar conjuntos de contenidos formativos que tuvieran una unidad o proximidad, asignándoles, en la medida de lo posible, denominaciones alejadas de las de las áreas de conocimiento actualmente existentes.

En los casos en los que se optó por una denominación igual a la de un área se incluyeron todos los contenidos formativos englobados en la misma actualmente. En la denominación de los contenidos formativos se optó incluir las denominaciones académicas de los mismos en lugar de descriptores de conocimientos y destrezas, en la idea de que son denominaciones más cortas, acuñadas en la comunidad docente e investigadora y que no dan lugar a equívocos.

El desarrollo indicado, se entendió que debería realizarse en un momento posterior cuando algunas de las incertidumbres actuales estén despejadas.

Bloque temáticos y contenidos formativos mínimos para el grado en Empresa.

Bloque temático Contenidos formativos mínimos

Contabilidad Contabilidad financiera

Contabilidad de Gestión

Análisis y consolidación contable

Auditoría

Organización de Empresas Organización y Diseño

Dirección Estratégica

Dirección de Producción/Operaciones

Dirección de Recursos Humanos

Finanzas Valoración de activos y Análisis de inversiones

Decisiones de financiación

Análisis y planificación financiera

Matemática Financiera

Comercialización e Investigación de Mercados Dirección Comercial

Investigación comercial

Entorno económico y marco jurídico Economía Española y Mundial

Régimen fiscal de la empresa

Políticas Económicas

Derecho de la empresa

Análisis Económico Microeconomía

Macroeconomía

Métodos cuantitativos para la empresa Matemáticas

Estadística

Econometría

Bloque temáticos y contenidos formativos mínimos para el grado en Economía.

Bloque temático Contenidos formativos mínimos

Análisis Económico Microeconomía

Macroeconomía

Economía del Sector Público Economía pública

Sistema Fiscal

Economía Española, Internacional y Sectorial Economía Española y
Mundial

Economía Internacional

Economía e Instituciones financieras

Políticas instrumentales

Políticas Territoriales y sectoriales

Entorno empresarial Economía de la Empresa (Organización de
Empresas, Comercialización e Inv. Mercados y Finanzas Empresariales)

Contabilidad

Métodos cuantitativos para la economía Matemáticas

Estadística

Econometría

Historia Económica y marco jurídico Historia Económica española y
mundial

Derecho económico

Aún entendiendo que son esenciales, en ninguno de los títulos de grado se han incluido bloques temáticos dentro de la troncalidad para los contenidos instrumentales ni para posibles módulos relacionados con la organización, comunicación y transferencia recogidos en el Tuning.

La razón es que se entiende que, en la mayoría de los casos, esos conocimientos son transversales y su aprendizaje y desarrollo debería ir asociado a la metodología docente empleada; por otro lado, se entiende que las universidades, en su parte dispositiva, podrían incluir, si lo estiman oportuno y adaptándose a sus preferencias y recursos, contenidos obligatorios. No obstante, sí que se incluyen algunas recomendaciones al respecto:

1. Entre los contenidos instrumentales destacan el dominio del inglés y lo relacionado con el manejo de la informática y las nuevas tecnologías. Se entiende que las universidades deberían garantizar que sus alumnos alcanzan un nivel mínimo de ambos aspectos, teniendo en cuenta las peculiaridades específicas de cada una de ellas.

. En lo que respecta al Inglés, su dominio no podrá garantizarse a menos que se incluyan medidas diferentes a la simple existencia de asignaturas de Inglés económico o empresarial, lo cual las universidades pueden libremente incluir en la parte de contenidos propios. En este sentido, se entiende que es mucho más efectivo recurrir a soluciones ya experimentadas en otros lugares como impartir algunas asignaturas troncales en inglés, exigir a los alumnos que alcancen un nivel de inglés

acreditado por las entidades capacitadas para ello (TOEFL, Cambridge, EOI, ...), u otras equivalentes.

En lo que respecta a la utilización de herramientas informáticas, se entiende que el dominio se alcanza mucho más efectivamente si se usa sistemáticamente en las clases teóricas y prácticas de las diferentes asignaturas, lo que no impide complementarlo con materias específicas si se estima necesario. Una mención especial requieren los Sistemas de Información, materia que se recomienda que la Universidad incluya en la parte de contenidos propios, pudiendo de esta manera adaptarla a la orientación y carácter que estime oportuno en cada caso.

2. En cuanto a lo relacionado con el desarrollo de las capacidades de organización, búsqueda y tratamiento de la información y transferencia de los conocimientos, la situación es similar a la descrita anteriormente. Muchas de esas capacidades deben adquirirse de manera sistemática a lo largo de los estudios como consecuencia de la implementación de metodologías docentes que los potencien. No obstante, se recomienda que las universidades puedan incluir módulos específicos para complementar su desarrollo.

En concreto, parece deseable que se introduzca la posibilidad de reconocer créditos por la realización de prácticas en empresas, quedando a la decisión de cada Universidad el carácter e tales créditos.

En este apartado de recomendaciones sobre la orientación de los créditos que configuran la parte de contenidos propios, se acordó por el plenario incluir la sugerencia de que, en el grado de Empresa, se incluya

el contenido formativo de Historia Económica, dejando que cada una decida sobre la orientación, denominación (p.e. Historia de la Empresa) y carácter del mismo en su plan de estudios.

Esta parte dispositiva de las universidades es también la que puede permitir encajar las posibles líneas de especialización que se le vayan a ofertar al alumno, construidas a partir de la oferta de asignaturas optativas. Por ello se incluyen algunas sugerencias sobre posibles itinerarios curriculares. Las sugerencias se han elaborado a partir de la información obtenida en el apartado de análisis de la oferta de perfiles por parte de la Universidad. Igualmente, las Subcomisiones acuerdan incluir en cada título de grado una línea de especialización asociada al otro título. La propuesta es la siguiente:

Grado en Empresa: Contabilidad; Finanzas; Comercialización y técnicas de mercados; Organización de Empresas; Economía.

3. Estimación de los coeficientes de practicidad de cada materia, estimación del trabajo autónomo del alumno para adquirir las competencias genéricas y específicas del título y . estimación porcentual de las actividades a realizar: en Grupo Grande, en Seminario, en Grupo Pequeño y Trabajo autónomo no presencial.

La propuesta de reparto de las horas de trabajo del estudiante debe tomarse como una primera aproximación y debería tener sólo un carácter orientativo. En concreto, se ha diferenciado entre horas presenciales y horas no presenciales. Las horas presenciales hacen referencia a las clases en aula tradicionales, repartiéndose sus contenidos entre teóricos y

prácticos en función de lo que las comisiones estiman adecuado para cada bloque temático, generalmente lo mismo que aparece en el reparto entre créditos teóricos y prácticos, en los actuales Planes de Estudio, de las asignaturas que se incluirían en tales bloques temáticos.

Las horas no presenciales se desagregan en trabajo personal del alumno -realización de trabajos individuales o en grupo, búsqueda de bibliografía e información, estudio individual para la preparación de exámenes, prácticas sin la presencia del profesor, prácticas en empresas- y horas de contacto directo con el profesor -seminarios, realización de exámenes, tutorías del profesor para la realización de trabajo y otras tutorías individualizadas o en pequeños grupos incluidas en los planes docentes de la asignatura-.

En la elaboración de la propuesta se tuvo en cuenta el Informe elaborado por la Red Piloto de la Comunidad de Madrid para la Diplomatura en Administración y Dirección de Empresas. El Informe de la Red Piloto trató de establecer una estimaciones sobre la relación entre los créditos BOE (presenciales) y los ECTS, pero no se pudieron encontrar regularidades según los diferentes tipos de asignatura, en concreto destacan “no se detecta una carga de trabajo sistemáticamente mayor entre las asignaturas cuantitativas, como cabría esperar a priori”. Por ello, para la determinación del peso relativo de las horas presenciales y no presenciales se ha realizado la siguiente estimación:

1 hora de clase de teoría da lugar a 2 horas de trabajo del alumno.

1 hora de clase de práctica da lugar a 1 hora de trabajo del alumno.

1 crédito ECTS supone 25 horas de trabajo del alumno.

Esto supone que los bloques temáticos con las horas presenciales repartidas por igual entre teoría y práctica, el peso de las horas presenciales es del 40 por ciento del total, lo que supone la traducción directa del crédito BOE o presencial (10 horas de clase) al ECTS (25 horas de trabajo = 10 horas presenciales + 15 horas no presenciales). En los bloques temáticos con 2/3 de las horas presenciales teóricas, el peso de las horas presenciales es de 37.5 por ciento (25 horas de trabajo = 9.375 horas presenciales + 15.625 horas no presenciales). Respecto al reparto del trabajo del alumno entre trabajo personal y tutorías, en la subcomisión de Economía se propuso que el 85% correspondiese con trabajo personal y el 15% a tutorías, lo que se aplica por igual a ambas propuestas de grado.

Matizar en este punto, que cuando se hace referencia a tutorías, no nos referimos a las actuales en las que el profesor espera que un alumno acuda a realizar una consulta. Por el contrario, nos referimos a actividades programadas por el profesor dentro del plan docente de la asignatura en las que tendrá contacto directo con el alumno (individualmente o en pequeños grupos) para orientarle y hacer un seguimiento de los trabajos y avances realizados, realización de seminarios, etc.

En este caso, debe destacarse que para la correcta realización de esta parte de la docencia, la misma debería poder realizarse en las condiciones adecuadas para ello, que son la existencia de grupos reducidos con los que poder ejercer la acción tutorial.

Bloque temático	Peso (en %)	Número mínimo de créditos ECTS		Distribución de las horas de trabajo del estudiante*				
		3 años	4 años	%P	Tª	Pª	T.P.	Tut.
Contabilidad	15	18	24	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Organización de Empresas	16.25	19.5	26	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Finanzas	13.75	16.5	22	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Comercialización e Investigación de Mercados	12.5	15	20	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Entorno económico y marco jurídico	15	18	24	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
Análisis Económico	12.5	15	20	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
Métodos cuantitativos para la empresa	15	18	24	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
TOTAL	100	120	160					

* Las horas de trabajo del estudiante se reparten entre Presenciales (de Teoría y de Práctica) y No Presenciales (Trabajo personal y Tutorías o contacto directo con el profesor). El peso de las horas presenciales se indica en la primera columna.

Cuadro 21

Distribución de los contenidos formativos y asignación de créditos europeos para el grado en Economía.

Bloque temático	Peso (en %)	Número mínimo de créditos ECTS		Distribución de las horas de trabajo del estudiante*				
		3 años	4 años	%P	Tª	Pª	T.P.	Tut.
Análisis Económico	25	30	40	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
Economía del Sector Público	7.5	9	12	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
Economía Española, Internacional y Sectorial	20	24	32	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
Entorno empresarial	15	18	24	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Métodos cuantitativos	22.5	27	36	0.40	1/2	1/2	0.85	0.15
Historia Económica y marco jurídico	10	12	16	0.375	2/3	1/3	0.85	0.15
TOTAL	100	120	160					

* Las horas de trabajo del estudiante se reparten entre Presenciales (de Teoría y de Práctica) y No Presenciales (Trabajo personal y Tutorías o contacto directo con el profesor). El peso de las horas presenciales se indica en la primera columna.

4. Estrategias de coordinación didáctica intra/interdepartamental en el marco de la titulación

Será la Universidad a través de sus órganos de gobierno la encargada de coordinar la actividad de colaboración departamental. Si bien la intradepartamental se coordina dentro del seno de éste para facilitar el entendimiento entre las diferentes áreas de conocimiento (llamadas a desaparecer dentro del marco del EEES) la interdepartamental será función coordinarla del los órganos directivos de cada centro donde se imparta docencia, y, en caso de no ser posible por cualquier razón, de la Junta de gobierno.

5. Análisis de los recursos necesarios.

En las últimas décadas ha proliferado la definición y aplicación de indicadores a la gestión universitaria.

Sus principales utilidades se han encontrado en el ámbito de la evaluación de la calidad, en las políticas de financiación universitaria y en los sistemas de rendición de cuentas. Entre las diferentes propuestas recientes, se analizaron algunas de las más próximas al objetivo de evaluación de las titulaciones:

1. Borrador del Catálogo de Indicadores del Sistema Universitario Público español.

2. Indicadores del Contrato Programa entre el Gobierno de Cataluña y la Universidad de Barcelona para el período 1999/2002.

3. Indicadores del módulo de financiación ligada a objetivos del Programa plurianual de financiación del Sistema Público Universitario Valenciano 1999/2002.

4. Indicadores del cuadro de mando integral de la Universidad Pompeu Fabra.

5. Indicadores propuestos por los profesores Muñoz Colomina et al. Aunque en este caso no se trata de un catálogo de indicadores

implantados en la práctica, resulta de interés por cuanto se refiere a un cuadro de mando para un centro universitario.

A partir del análisis efectuado, se realizó una propuesta específica de indicadores para la evaluación de la calidad universitaria, sobre la base de una metodología que se concreta en la definición de procesos y resultados estratégicos; definición de los objetivos del contrato programa y su relación con los procesos y/o resultados clave; y determinación de las medidas de evaluación del logro de los objetivos.

En definitiva, el Libro Blanco para los Estudios de Grado en Economía y en Empresa ha de considerarse como el punto de partida para lo que han de ser nuestras futuras titulaciones de grado en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Fruto de un largo proceso, iniciado incluso antes de la correspondiente convocatoria de la ANECA en la que se inscribe, alcanza validez en tanto que, por un lado, efectúa un análisis de la situación actual de las mismas, a nivel nacional y europeo; y, por otro, se constituye en la confluencia de un conjunto de opiniones, muy diversas en su origen, pero con una firme voluntad de adaptación a la nueva realidad europea en las mejores condiciones posibles. Personalmente, destacaría varios extremos en cuanto a la elaboración y propuestas contenidas en el Libro Blanco:

- El ambiente de indefinición legal en el que se ha desarrollado, puesto que no conviene olvidar que, al día de hoy, ni siquiera ha visto la luz la normativa correspondiente al grado y posgrado, de evidente repercusión en la estructuración de las correspondientes propuestas. Y ello sin

mencionar los posibles cambios de filosofía que puedan derivar del cambio de gobierno.

- Derivado de lo anterior, se desconoce la validez y repercusiones que podrán alcanzar las distintas propuestas que se derivan del mismo. Dicho de una forma más clara, existe una duda razonable sobre si servirá como guía en las futuras directrices sobre los correspondientes títulos o sólo como justificación, en cuanto a audiencia, de las decisiones que se tomen desde el Ministerio. En cualquier caso, el consenso alcanzado sobre la existencia de, al menos, dos titulaciones (cuestión nada evidente al comenzar los trabajos); el análisis realizado de la realidad europea de los mismos, del que básicamente se derivan las propuestas de duración; las reflexiones sobre competencias a alcanzar por nuestros alumnos o los problemas que se derivan de la masificación en un contexto de implantación de una nueva filosofía basada en los créditos ECTS; etc.; no deberían caer en saco roto.

- La colaboración de una gran número de universidades y centros, cincuenta y cinco, generalmente representados por los decanos de las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales; pero sin olvidar la colaboración inestimable de otras instancias, tales como CEOE, Consejo General de Colegios de Economistas de España; Consejo Superior de Colegios Oficiales de Titulados Mercantiles y Empresariales o Directores de Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales. Igualmente, distintos colectivos de profesores universitarios que han hecho llegar sus opiniones y enmiendas y que, en su caso, formarán parte del Libro Blanco en forma de Anexos. Esta gran concurrencia de diversas opiniones necesariamente ha enriquecido el contenido del estudio, siendo de resaltar

las dificultades para llegar a un consenso en cuanto a las propuestas que se derivan del mismo, posibles, sin duda, gracias a una encomiable voluntad de diálogo y una gran generosidad por parte de todos.

C) CONTEXTUALIZACIÓN PERSONAL

1. Análisis de los itinerarios de procedencia de los alumnos y requisitos de acceso a la titulación

El acceso se hace tanto por vía de selectividad (aunque si sobran plazas en septiembre puede accederse sin ella siempre que se haya superado el COU) como de formación profesional.

2. Análisis del grado de fracaso o descontento con la titulación y expectativas educativas: análisis del proyecto personal de formación continua.

La evolución laboral de los graduados universitarios durante los años inmediatamente posteriores a la finalización de los estudios es, sin duda, una pieza central de la transición entre el sistema educativo y el mercado laboral.

Los propios titulados españoles reconocen mayoritariamente que el motivo fundamental que les llevó a comenzar sus estudios universitarios fue el de aumentar la probabilidad de encontrar empleo.

La encuesta CHEERS —como recuerda el IVIE en sus múltiples publicaciones—, realizada a un total de 400.000 titulados universitarios cuatro años después de su graduación, preguntaba a los titulados de diversas disciplinas y áreas, incluidos los graduados en ADE y Economía, cuál era su situación laboral en aquel momento. A continuación, se presenta un resumen de algunos de los resultados obtenidos utilizando los trabajos de análisis sintético de aquella encuesta que ofrece el propio IVIE en las publicaciones mencionadas más arriba.

Los resultados publicados por BANCAJA muestran que las tasas de desempleo que se obtienen en España y Francia se sitúan entre las más elevadas de Europa al nivel agregado del conjunto de los titulados de carreras universitarias. La elevada tasa de desempleo de los titulados españoles se corresponde, sin duda, con el alto nivel general de desocupación que mantienen dentro del conjunto de la economía española, en comparación con el resto de países considerados en la encuesta.

Hasta donde resulta posible, se analizan los eventuales desajustes existentes entre el tipo y el nivel de la formación recibida y los conocimientos adquiridos en la etapa de la formación universitaria, así como el tipo de tareas o funciones realmente ejercidas en la vida laboral activa. En particular, trataremos de focalizar nuestro punto de mira en la posible extensión e incidencia de eventuales problemas de sobrecualificación.

Presentaremos, una vez más, una serie de datos que en gran parte proceden de las mismas fuentes generales de información manejadas (en

particular, de las encuestas y los estudios realizados para recabar la información y conocer las opiniones de los jóvenes titulados de ADE, Economía y Ciencias Empresariales).

En concreto, en la presente sección se abordan los aspectos siguientes:

- Aspectos de la formación universitaria percibidos como más importantes durante la realización de los estudios
- Grado de presencia de los graduados en ocupaciones o tipos de trabajos de naturaleza muy elemental
- Proporción de titulados que se consideran empleados en ocupaciones que no se corresponden con los estudios realizados
- Aspectos más valorados por los empleadores como requisitos de selección
- Valoración de los conocimientos y las habilidades adquiridos desde la perspectiva de su utilidad para la aplicación en los trabajos realizados
- Grado de satisfacción general que los titulados manifiestan respecto a los estudios realizados

En el cuadro siguiente se resumen las opiniones manifestadas por los jóvenes titulados universitarios sobre diversos aspectos relacionados con la formación recibida en la etapa en que realizaron los estudios universitarios.

Los datos se refieren a la importancia y a la valoración que, a su entender, deberían otorgarse a los diversos aspectos de la formación académica recibida, habida cuenta de aquellos temas en que, a su juicio, se tendía a hacer un mayor énfasis o hincapié en los centros en que realizaron los estudios.

El punto de vista adoptado, de acuerdo con la formulación de la encuesta europea CHEERS, era el de emitir una valoración que tuviese en cuenta especialmente la importancia oficial que se estuviese dando a diversos aspectos metodológicos y organizativos de la enseñanza, a los contenidos de los planes de estudios y a otros aspectos relacionados con las actividades y experiencias de aprendizaje en la etapa formativa.

Cuadro 7 Aspectos de los estudios realizados en los que se hizo especial hincapié en la universidad de origen (Escala del 0 al 10. Valoración más BAJA= 0; valoración más ALTA= 10)										
Conceptos que evalúan los egresados, 1998-1999 (Población objetivo: titulados superiores que finalizaron estudios en el curso 1994-1995)										
Titulaciones y áreas de estudio	(1) Teoría y conceptos	(2) Asistencia a clase	(3) Importancia del profesor como fuente inf.	(4) Aprendizaje independiente	(5) Hechos y conocimiento instrumental	(6) Aprendizaje basado en problemas y proyectos	(7) Evaluación regular del aprendizaje	(8) Actitudes y habilidades socio-comunitarias	(9) Redes de trabajos	(10) Adquisición directa de experiencia laboral

Humanidades	8,1	6,4	6,5	5,0	4,1	3,7	3,7	4,7	2,0	2,0
C. Sociales	8,0	6,2	6,1	4,3	3,7	3,6	3,1	3,5	1,6	1,7
Economía	7,9	6,3	6,3	4,4	3,5	3,9	2,7	3,1	1,2	1,5
Derecho	8,7	6,2	6,0	4,1	2,5	2,0	2,4	2,4	1,4	0,7
C. Naturales	8,3	5,6	6,0	4,7	4,2	4,3	2,9	2,0	1,5	1,1
C. Técnicas	8,0	5,8	5,8	5,0	4,5	5,0	3,4	2,1	5,5	1,6
C. de la Salud	8,0	6,2	5,7	4,1	4,4	4,1	3,4	3,8	1,5	3,5
MEDIA	8,1	6,1	6,0	4,5	4,0	3,9	3,2	3,2	2,6	1,9
Ciclo corto	7,8	6,4	6,1	4,4	4,4	4,3	3,5	4,3	1,4	3,2
Ciclo largo	8,3	6,0	6,1	4,5	3,6	3,3	2,9	2,9	2,2	1,1
Mujeres	8,2	6,4	6,2	4,6	4,1	3,9	3,3	3,6	2,2	2,1
Hombres	7,9	5,7	5,9	4,4	3,8	4,0	3,1	2,7	3,1	1,6
EUR-15	7,6	5,6	5,2	6,5	6,1	4,4	4,1	4,4	6,4	3,1
Fuente: José García-Montalvo y José-Ginés Mora "El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España", <i>Papeles de Economía Española</i> , núm. 86, año 2000. Cuadro núm. 1 (transcripción parcial). NOTA: Origen de la información primaria: Encuesta Europea realizada en el curso 1998-1999 a los egresados de 1994-1995.										

Los mayores niveles de sobrecualificación en España (falta de correspondencia manifestada por los propios titulados entre los estudios realizados y el tipo de ocupación) se encuentran concentrados, al parecer, y una vez más, entre los diplomados en Trabajo Social y en Relaciones Laborales, y los licenciados en Sociología. Dichas titulaciones son seguidas, una vez más, a cierta distancia, por un cierto número de otras titulaciones, sobre todo de las áreas de Humanidades (Geografía e Historia, Filosofía, entre otras) y algunas carreras de ciencias (como Biología y Química). El 45 % de los españoles diplomados en Trabajo Social consideran que para el trabajo que realizan no son necesarios sus estudios universitarios. Esta proporción es del 38 % para los diplomados en Relaciones Laborales. Otras titulaciones en las que se produce un gran desajuste entre las tareas del puesto de trabajo y la formación adquirida son Sociología (36 %), Empresariales (29 %), Biología (27 %), Geografía e Historia (26 %), Magisterio (24 %) y Filosofía (24 %).

Entre los licenciados en ADE, son un 16,8 % los titulados que declaran realizar trabajos que no se corresponden con su formación universitaria y también se manifiestan en este sentido un 13,6 % de los

licenciados en Economía. Entre los graduados que tienen un menor nivel de desajuste se encuentran, sin duda, los ingenieros de caminos y los licenciados en Veterinaria. Otras titulaciones con un nivel bajo de desajuste son Arquitectura, Medicina, Enfermería e Ingeniería Agrónoma.

Un elevado porcentaje de titulados en Ciencias Sociales de ciclo corto (33 %) señala incluso que, para desempeñar su trabajo, no es preciso tener estudios universitarios. Esta proporción es también elevada entre los titulados en Humanidades, hasta alcanzar el 22 %, según ponen de relieve los datos de la encuesta analizada por IVIE.

Entre los aspectos peor valorados en relación con la etapa de formación universitaria, y no sólo entre los graduados en Economía, figuran, como era de esperar, la poca oportunidad de participación en proyectos (1,5), la falta de énfasis suficiente en la investigación (1,6), las escasas oportunidades de realización de prácticas en empresas (2,3) y la falta de un enfoque práctico de la enseñanza (2,5). Según parece, con esta última valoración crítica se sienten particularmente identificados no sólo los titulados en Economía, sino todavía más quienes cursaron estudios de Derecho (que le otorgan 1,7 puntos).

Al parecer, nuestros titulados universitarios (sobre todo los de las titulaciones de Economía, pero también los de Ciencias Sociales) en general se manifiestan particularmente satisfechos en la valoración de las oportunidades que sus estudios les depararon a la hora de establecer contactos con compañeros de universidad. A una cierta distancia se sitúa una valoración favorable de la variedad de la oferta de las asignaturas

ofrecidas, así como el contenido general de los programas de las materias que cursaron.

Según los estudios realizados por el IVIE, Italia y España se encontrarían, de acuerdo con los resultados de las encuestas internacionales realizadas, entre los países en los que los estudios universitarios son menos valorados de modo retrospectivo por parte de los graduados universitarios egresados. Ello sucede sobre todo en determinados aspectos relacionados con la orientación profesional y las ayudas a la inserción laboral de los graduados. Los graduados italianos y españoles también son los menos satisfechos, por otro lado, con la utilidad de sus estudios para encontrar un puesto de trabajo satisfactorio, según ponen de relieve los estudios del IVIE.

En España, cuando se desglosa la información por titulaciones o carreras, tal como se indica en el cuadro 15, nos encontramos unos estudios universitarios que, por muy diversas razones, seguramente estarían situados muy arriba en el grado de valoración global. Entre ellos figuran, con la máxima puntuación (cerca de la puntuación máxima posible = 5), las carreras de los diplomados en Fisioterapia (4,5), los licenciados en Bellas Artes (4,4), los diplomados en Enfermería (4,3), los licenciados en Arquitectura (4,2), los licenciados en Matemáticas (4,2), los ingenieros industriales (4,1) y los ingenieros en Informática (4,1), pero también carreras tan vocacionales como Filosofía (4,1).

Los diplomados en Ciencias Empresariales, sin estar en la parte más alta de la tabla, figuran bastante cerca de las diversas ingenierías y

carreras técnicas bien valoradas, con una puntuación de 3,9, casi al mismo nivel de los licenciados en ADE.

Es previsible, ciertamente, que en estos dos casos, elementos tales como el carácter aplicado de los estudios y la facilidad para encontrar rápidamente un puesto de trabajo (sobre todo en las carreras de ciclo corto) puedan actuar como factores a favor de una cierta percepción satisfactoria de este tipo de estudios. Ello explicaría la alta valoración que los egresados de este tipo de estudios otorgan en la encuesta realizada para el conjunto de España.

3. Estrategias de mejora del título.

Según opinión del Colegio de Economistas de España, la entrada en el EEES es una oportunidad histórica para aglutinar la profesión del Economista –economista con mayúsculas, o sea en todos sus ámbitos: economía general, empresa, fiscalidad, auditoría, etc....- en torno a una única voz representativa de la profesión. En definitiva que la calidad del economista, del profesional de la economía y empresa, se vea representada por un único colectivo que sea el que dé prestigio a nuestra profesión y viceversa.

Así es ahora, no piensen que no es así, pero los que realmente nos dedicamos al ámbito de la economía y empresa desde todas sus esferas debemos seguir potenciando la marca o la profesión del Economista.

No por la vía del corporativismo, si no por la vía de la asociación de profesionales de la economía y empresa, respetuosos con los códigos

deontológicos, con la calidad y con la formación. Así es en Europa y así debe ser, nuestra profesión nos lo agradecerá, no olvidemos que la denominada “Declaración de Bolonia” incluye como una de sus premisas básicas El aprendizaje a lo largo de la vida como elemento esencial para alcanzar una mayor competitividad europea, para mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida.

Por último indicaremos que el compromiso establecido en la Declaración de Bolonia es alcanzar estos objetivos antes de 2010, por lo que gran parte de los Estados miembros y asociados de la Unión Europea han implantado, o tienen previstas, las reformas necesarias para la adaptación de sus sistemas nacionales.

Si partimos de las cinco titulaciones que cubren en la actualidad el campo general de la Economía y Empresa:

- Diplomatura en Ciencias Empresariales
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Ciencias Actariales y Financieras (2º ciclo)
- Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado (2º ciclo)

Este Consejo entiende que a las anteriores titulaciones citadas habría que añadir otras titulaciones “colindantes” que es necesario seguir a los efectos de clarificar los “efectos profesionales colindantes”, estas serían la diplomatura de turismo, diplomatura en gestión y administración pública y diplomatura en relaciones laborales. Como vemos todas las anteriores

recogen las titulaciones, no podía ser de otra forma, que afectan a nuestro “estatuto profesional” (actual y futuro).

Consideramos que en un principio la opción mas racional sería que, con independencia de lo que dure el Grado (3 o 4 años), debe existir un Grado de Economía y otro de Empresa1 y postgrados (varios) de 1-2 años, según el caso, donde quedarán bien claras las competencias profesionales.

Lo que implicaría cualquiera de las dos siguientes posibilidades:

- Grado de 3 + Postgrado de 1 o 2.....Total 4/5 años
- Grado de 4 + Postgrado de 1.....Total 5 años

De estas opciones la mas utilizada en las Universidades Europeas de nuestro entorno, según informe y análisis de la CONFEDE, es la primera.

A continuación mostramos un resumen:

- ITALIA: GRADOS DE 3 + postgrados
- FRANCIA: GRADOS DE 3, POSTGRADOS 2 (1+1)
- PORTUGAL: EN PRINCIPIO 4, PERO NO SE DESCARTA IR A 3 EN EL GRADO
- REINO UNIDO: ACTUALMENTE “ELLOS CONSIDERAN” QUE YA ESTAN ADAPTADOS. HAY GRADOS DE 3 Y DE 4 más postgrados
- PAISES BAJOS: GRADOS DE 3, HAY ALGUNO DE 4 PERO POR RAZONES FINANCIERAS PARECE PASARAN A 3.
- BELGICA: 3 AÑOS. + postgrados

- ALEMANIA. VA MUY LENTO. LOS APROBADOS HASTA EL MONETO SON DE 3 AÑOS.

- AUSTRIA: GRADO DE TRES AÑOS, APROBADO POR LEY

- SUECIA: GRADOS DE TRES Y LUEGO +1 0 + 2. POR RAZONES PRESUPUESTARIAS

PARECE DESCARTARSE EL GRADO DE 4

- RESTO DE PAISES PARECE GRADOS DE 3 LA OPCION MAS PAUSIBLE

EJEMPLO ALGUNAS UNIVERSIDADES:

- UNIVERSIDAD LIBRE DE BRUSELAS: 3 + I MASTER DE 1

- LONDON SCHOOL: GRADOS DE 3 AÑOS

- TOULOUSE: TRES CICLOS. 1 ER. CICLO DIPLOMADO 2 AÑOS. SEGUNDO CICLO: 1 AÑO

LICDO + OTRO AÑO MASTER. TERCER CICLO: 4 AÑOS DOCTORADO. TOTAL 8 AÑOS..

ESTO ERA ANTES, AHORA: LC 3 AÑOS. MASTER 1, DIPLOMA DE MASTER 1 AÑO MAS. DOCTORADO 3 AÑOS.

• Lo anterior parece que nos muestra un escenario de Grados de 3 más postgrados de 1+1, donde con 3 ya se tendría un primer título profesional, con 4 un segundo y con cinco otro2. Si finalmente es así, esta realidad no podemos obviarla, pues desde Europa nos vendrán títulos homologados con esa estructura y podrán realizar sus competencias profesionales, no olvidemos –como aparece más adelante- que el grado debe “señalar claramente las competencias profesionales”. Este Consejo también desea recordar en este punto que no se debe asemejar Grado = Diplomatura, como algunos realizan erróneamente a nuestro parecer. Por tanto como Consejo recomendamos analizar los dos escenarios anteriormente citados,

ambos tienen sus "pros y contras", aunque si finalmente fueran 3 (incluso 4) parece lo más lógico que haya un curso común para las dos titulaciones, con independencia que actualmente sean dos titulaciones separadas desde el inicio.

La mayoría de Europa va al 3 + 1 ó 2, no deberíamos salirnos de ella – nos crearía problemas de integración, de competencias profesionales, etc. y no nos aportaría nada- , aunque también indicamos que ésta solo es aceptable si el postgrado es financiable públicamente.

Lo anterior no significa que los posible grados de 3 sean “economistas” , lo que entendemos por el economista actual. La Nueva realidad será: Grados en Economía y/o Empresa y Postgrados, con diversos nombres, pero también en Economía y Empresa, más lógicamente los doctorados. En cualquier caso abogamos por la clarificación definitiva de la actividad de un Economista y del resto de titulaciones o “profesionales de la empresa y la economía”.

- Los Grados deberán tener Obligatoriamente “Competencias Profesionales”

- Es importante “clarificar las competencias”.

- Grados de Economía y Empresa. Se deberían clarificar –en los borradores que hemos manejado de la Confede- mejor los contenidos de Economía y Empresa, creemos que faltan en Economía y que algunos de Economía son claramente de Empresa y viceversa. No obstante si que entendemos que esto no es función de un Libro Blanco, con los aspectos

generales citados puede valer. Es decir, estamos de acuerdo con las materias especificadas en los Grados de Economía y Empresa por los borradores de la Confede, pero es importante su clarificación futura en los planes de estudio. Por citar algún ejemplo clarificaríamos Fiscalidad, Perfiles de economía, hablaríamos de Economía Regional y Urbana, dirección Comercial e Investigación Comercial, marketing en lugar de mercadotecnia, contenidos asignados a economía o comunes creemos son más claros de Empresa, Etc. Además al ser los Grados títulos finalistas abogamos por la máxima troncalidad (75%), en aras de la homogeneidad de los Graduados a nivel nacional. Menos troncalidad implicaría una heterogeneidad que solo aportaría confusión a la profesión. Para ello, para la diferenciación, ya están los postgrados.

- Los pesos de las diferentes materias, de las que como hemos dicho si estamos de acuerdo en cuanto a que son las que están –aunque matizaríamos los pesos y los contenidos-, creemos que se deben analizar con mayor detenimiento, mirando que demanda el mercado y la profesión. Trabajo a realizar en una fase posterior al libro blanco.

- En relación a los Postgrados, aunque el borrador parece que está muy ralentizado, es importante que se clarifique su contenido, financiación, acceso y competencias profesionales. No debe ir tan separado de los grados.

- En los borradores actuales de estudios de Grado y Postgrado, antes de su publicación definitiva y por los efectos profesionales que conlleva su aprobación, obliga a que el Consejo sea no solo informado sino tenido

en cuenta para su aprobación definitiva como representantes de la profesión.

4. Estrategias de captación de alumnos

Siendo un factor importante, la excelencia académica no es el único valor a tener en cuenta en este objetivo. La selección de profesores ha de ser radicalmente distinta, desterrando principios decimonónicos que no interesan en absoluto al alumno por criterios de practicidad y de una formación integral del profesorado universitario que aglutine no sólo conocimientos teóricos, sino también prácticos y culturales. La enseñanza universitaria no se reduce a la enseñanza académica, sino que ha de ser complementada con una vida universitaria fuera del aula.

El sistema anglosajón de residencias universitarias, asociaciones de diversa índole y promoción del deporte universitario debiera ser para nosotros un ejemplo. A ello se debe unir un adecuado ocio en la vida extraacadémica, con actividades culturales y deportivas universitarias así, como sería de idiotas olvidarlo, la necesidad que tienen los jóvenes en edad universitaria de relacionarse en el entorno más desinhibido de la vida nocturna, donde se facilitan las relaciones y se traban amistades. Toda ciudad universitaria tradicional fomenta también este tipo de ocio.

III. Programación de las Asignaturas

A) Licenciatura en Derecho

b) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

I. Descripción y contextualización

Identificación y características de la materia 2.		
Denominación	Derecho del trabajo y de la Seguridad Social	
Curso y Titulación	2º Ciclo de Derecho	
Coordinador- Profesor/es	Ángel Arias Domínguez	
Área	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	
Departamento	Derecho Privado	
Tipo	Común (7 +2 ctos. LRU)	Avanzado (segundo ciclo)
Coefficientes	Practicidad: 3 (Baja)	Agrupamiento: 2 (Medio)

Duración ECTS (créditos)	Anual		12,12 ECTS (303 h.)	
Distribución ECTS (rangos)	Grupo Grande: 50%	Seminari o-Lab.: 17%		No presenciales: 33%
	150 horas	53 horas		100 horas
Descriptores (según BOE)	Las relaciones laborales. El contrato de trabajo. Los Convenios Colectivos. Derecho sindical. Conflictos Colectivos. La jurisdicción laboral. Derecho de la Seguridad social.			

II. Objetivos

RELACIONADOS CON COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y DISCIPLINARES	VINCULACIÓN
Descripción	CET ¹
1.- Comprender los fundamentos básicos de la asignatura y su recorrido histórico hasta la actualidad	1,6,11
2.- Familiarización con conceptos y contenidos básicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	1,6,11,17, 20, 26
3.- Analizar la forma de contratación laboral y sus peculiaridades	11, 17
4.- Comprender los rudimentos del sistema público de Seguridad Social	20,26
5.- Aplicar los conocimientos adquiridos a supuestos teóricos	5, 8, 9, 15, 16
6.- Aplicar los conocimientos adquiridos a supuestos prácticos	20, 21, 24, 25, 28, 29

III. Secuenciación de bloques temáticos y temas

<p>1. Las relaciones laborales.</p>
<p>1.1.- Las relaciones laborales básicas en un Estado Social y democrático de Derecho</p> <p>1.2.- La dimensión social de la Constitución Española</p> <p>1.3.- Los derecho laborales básicos</p> <p>1.4.- Los fenómenos normativos: la Unión Europea, el Estatuto de los Trabajadores y las normas laborales especiales: Especial referencia al Sistema de fuentes.</p>
<p>2. El contrato de trabajo.</p>
<p>2.1.- El advenimiento del Contrato de trabajo</p> <p>2.2.- Las formas de contratación laboral.</p> <p>2.3.- Los derechos y deberes dimanantes de la relación laboral</p>
<p>3. Los Convenios Colectivos.</p>
<p>3.1.- Los Convenios Colectivos en el sistema de fuentes jurídico - laborales</p> <p>3.2.- El doble sistema, estatutario y extraestatutario de formalización de Convenios Colectivos. Sus consecuencias prácticas y su diferenciación real.</p> <p>3.3.- El contenido de los convenios colectivos.</p> <p>3.4.- La forma de impugnación de los convenios colectivos.</p>
<p>4. Derecho Sindical</p>
<p>4.1.- La libertad sindical: positiva y negativa. Consecuencias prácticas</p> <p>4.2.- La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sujetos afectados, objeto de la</p>

<p>norma, consecuencias prácticas y su vinculación con el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4.3.- El doble canal, orgánico y sindical, de representación de los trabajadores</p> <p>4.4.- Los derechos y deberes de los representantes sindicales.</p> <p>4.5.- Las formas de defensa de los intereses de los trabajadores</p>
<p>5. Conflictos Colectivos. La jurisdicción laboral.</p>
<p>5.1.- Introducción: los conflictos colectivos, de trabajadores y empresarios, en el sistema constitucional de relaciones laborales.</p> <p>5.2.- La huelga, los demás conflictos colectivos y el cierre patronal</p> <p>5.3.- Planta, principios y competencias de la jurisdicción social</p> <p>5.4.- El proceso ordinario y las modalidades procesales</p>
<p>6. Derecho de la Seguridad social.</p>
<p>6.1.- Introducción: el sistema público de seguridad social en el marco constitucional.</p> <p>6.2.- Afiliación, alta, baja y cotización.</p> <p>6.3.- El régimen general de la Seguridad Social: prestaciones</p> <p>6.4.- Los regímenes especiales</p>

IV. Metodología docente y plan de trabajo del estudiante

Actividades de enseñanza-aprendizaje	Vinculación
--------------------------------------	-------------

Descripción y secuenciación de actividades	Tipo ⁱⁱ		I ⁱⁱⁱ	Te ma	C bje t.
1. Presentación del Plan docente de la asignatura	G	C -E	2	1- 6	1 , 2
2. Presentación del tema y explicación en clase	G	T	2	1. 1	1 , 2
3. Explicación en clase	G	T	2	1. 2, 1.3	1 , 2
4. Explicación en clase	G	T	1	1. 4	1 , 2
5. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T -P	5	1	1 , 2,5
6. Presentación del tema y explicación en clase	G	T	1	2. 1, 2.2	1 , 2
7. Explicación en clase	G	T	1	2. 3	1 , 2,5
8. Clase de aplicación práctica	G	P	2	1- 2	1 , 2,5
9. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T -P	5	2	1 , 2
10. Evaluación de los temas 1 y 2		T -P	4	1- 2	1 , 2

11. Presentación del tema y explicación en clase	G	T	1	3.1	1,2
12. Explicación en clase	G	T	3	3.2	1,2
13. Explicación en clase	G	T	2	3.3	1,2
14. Explicación en clase	G	T	2	3.4	1,2
15. Clase de aplicación práctica	G	P	3	3	1,2,5
16. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T-P	5	3	1,2,5
17. Presentación del tema y explicación en clase	G	T	2	4.1, 4.2	1,2,3
18. Explicación en clase	G	T	1	4.3, 4.4	1,2,3
19. Explicación en clase	G	T	2	4.5	1,2,3
20. Clase de aplicación práctica	G	P	2	4	1,2,3

21. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T -P	5	4	1 ,2, 3
22. Evaluación de los temas 3 y 4		T -P	4	3- 4	1 , 2,3
20. Presentación del tema y explicación en clase *	G	T	2	5. 1	1 , 2,3 ,4, 6
* Explicación en clase	G	T	2	5. 2	1 ,2, 3
Explicación en clase	G	T	2	5. 3	1 ,2, 3
23. Explicación en clase	G	T	3	5. 4	1 ,2, 3
24. Clase de aplicación práctica	G	P	2	5	1 ,2, 3,4 ,6
25. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T -P	5	5	6

26. Presentación del tema y explicación en clase *	G	T	2	6.1	2,4
27. Explicación en clase	G	T	2	6.2, 6.3, 6.4	,4
28. Clase de aplicación práctica	G	P	2	6	6
29. Ejemplo y aplicación de caso concreto	P	T -P	5 6		6
30. Evaluación de los temas 5 y 6		T -P	4	5-6	2,4
31. Evaluación de la actividad anterior		P	1	6.2, 6.3	2,4
* Estudio y preparación del examen final	P	T -P	4 6	1-6	Todos
32. Examen final	G	C -E	C RA L	1-6	Todos

Distribución del tiempo (ECTS)		Dedicación del alumno		Dedicación del profesor	
Distribución de actividades	Nº alumnos	H. presenciales	H. no presenc.	H. presenciales	H. no presenc.

Adaptación al EEES de cinco asignaturas jurídicas de diferentes áreas de conocimiento

Grupo grande (Más de 20 alumnos)	Coordinac./evaluac.	30	13	-	15	5
	Teóricas)	30	50	25	55	9
	Prácticas	30	22	-	30	4
	Subtotal	30	85	25	100	18
Seminario-Laboratorio (6-20 alumnos)	Coordinac./evaluac. (2)	15	(12)	-	-	5+12
	Teóricas	15	60	-	60	1
	Prácticas	15	12	26	27	18
	Subtotal	15	72	26	87	19
Tutoría comp. y preparación de ex.		1	-	95	187	-
Totales			157 (6,28 ECTS)	146 (5,84 ECTS)	187	37

V. Evaluación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN*	VINCULACIÓN*	
Descripción	Objetivo	Civ
1. Explicar y relacionar los conceptos más relevantes de la disciplina	1, 2	50%
2. Aplicar de forma práctica los conceptos adquiridos en relación con la jurisprudencia analizada	3, 4	0%
3. Elaborar las prácticas	5	25%
4. Realizar un análisis crítico de una resolución judicial real y diseñar un itinerario de argumentos de las partes, en relación con la materia tratada	6	25% (N. R.)

Actividades e instrumentos de evaluación		
Seminarios y Tutorías ECTS	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en las actividades prácticas (individual y el grupo) • Asistencia y participación en clase • Elaboración de trabajos (fuera del horario docentes) y exposición en clase con participación plural 	5 %
Pruebas teóricas	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de desarrollo escrito a lo largo del curso Dichas pruebas consistirán en la formulación de entre 6 a 8 preguntas cortas y 2 más largas a desarrollar 	5 %
Examen final	<ul style="list-style-type: none"> • Examen oral consistente en la formulación de entre 8 y 10 preguntas de respuesta concretas dirigidas a valorar la asimilación de los conceptos manejados en la asignatura. 	5 %

IV. Conclusiones.

Después del trabajo realizado y haber analizado cuál será el devenir de todo el desarrollo de la enseñanza universitaria con el nuevo sistema de créditos europeos, vemos a continuación nuestras conclusiones finales que son las siguientes

A) Con respecto a la experiencia programática

- Ha sido un indudable acierto por parte de la institución universitaria española llevar a cabo y ofrecernos la posibilidad de integrar estos grupos de trabajo, que han servido para muchas cosas, especialmente para adentrarnos en los planes de estudio que tendremos que impartir para nuestros alumnos en breve. Y empezar a plantearnos que el contexto en el que nos hemos ya queda obsoleto, y que es totalmente necesario familiarizarnos con un nuevo modelo universitario.

- El paso al Espacio Europeo de Enseñanza Superior manifiesta la necesidad de trabajar de forma común con nuestros compañeros de áreas, de departamento, e incluso de departamentos distintos al nuestro; esto supondrá que el alumno a la hora de estudiar y de desarrollar sus trabajos tendrán que tener una visión conjunta de las materias que estudian, en nuestro caso del ordenamiento jurídico- empresarial en general, sin hacer

compartimentos estancos como así sucede en la realidad, en que el alumno estudia las distintas asignaturas y realiza una total separación entre ellas. La idea que nosotros queremos plasmar es la siguiente, el alumno deberá tener en su mente a la hora de ir desarrollando su grado universitario, el global de la carrera que está realizando lo que le dará el suficiente conocimiento y base jurídica – empresarial para desarrollar con posterioridad su postgrado universitario, ya si especializado en una determinada materia.

- Esta experiencia nos ha obligado, a preparar nuestras asignaturas y adaptarlas a una realidad que en breve tendremos que hacer nuestra y familiarizarnos, por todo ello, el paso inmediato que tenemos que dar, ya no será tan brusco, sino que nos introduciremos en él habiendo trabajado nuestras materias conforme a las nuevas directrices.

- Por tanto, la experiencia programática ha sido positiva, y ha supuesto una puesta en marcha de una iniciativa que verá su fruto en muy poco tiempo, y cuyo éxito comprobaremos cuando salgan las primeras promociones de alumnos que hayan cursado sus estudios universitarios conforme a la nueva programación universitaria.

No obstante, a lo largo del paso del tiempo iremos sacando más conclusiones de este trabajo de varios meses, y es cuando realmente veremos plasmado nuestro trabajo.

B) Europa: enclave homogéneo de progreso educativo universitario

El futuro del proceso educativo no es ajeno a los nuevos retos que plantea la ampliación de la Unión Europea y sus objetivos redactados en la Constitución Europea. Es por ello que la homogeneización de los planes de estudios, expresados a través del nuevo concepto de crédito y su inminente reforma en los diferentes países de la Unión, facilitará el libre movimiento de personas, concretamente, de universitarios, por todo el territorio de la Europa común, persiguiendo la mayor y mejor integración, conocimiento mutuo y aprendizaje de idiomas de los diversos pueblos.

Es decir, se persigue la unidad de Europa a través del conocimiento y aceptación de la diversidad operando con la fuerza, la vitalidad e ilusión de los jóvenes universitarios bajo la guía, supervisión y mejora en la calidad del profesorado y planes de estudios.

C) La Uex y el EEES

El primer punto al que se debe hacer referencia en este apartado con la ocasión de la entrada en funcionamiento del EEES, es que nuestra Universidad no debe perder la oportunidad de ser pionera en adentrarse en la introducción de planes de estudios adaptados a las exigencias del

Acuerdo de Bolonia. El hecho de ser una Universidad joven y dinámica nos ayuda a poder alcanzar tal objetivo: la plantilla de profesores son jóvenes en su mayoría y, por lo tanto, más adaptables a los cambios.

El impulso a la dimensión europea e internacional de la nuestra Universidad se encuentra entre los objetivos a desarrollar en los próximos años en el ámbito Universitario. La activa participación de la UEX en la construcción de los Espacios Europeos de Educación Superior y de Investigación será el motor de cambios importantes en los próximos años. Máxime si tenemos en cuenta que la UEX se encuentra entre las universidades más activas dentro de los programas Erasmus/Sócrates de la UE.

Para ello la dirección de la Universidad debería estar abierta a las sugerencias que sin ninguna duda los docentes estarán dispuestos a aportar cuando se les requieran. Los docentes son el alma de la Universidad, y sin su colaboración cualquier intento de avanzar será inocuo, pues son quienes transmiten el conocimiento y son depositarios de la experiencia del proceso del día a día en la convivencia con los alumnos bajo el peso de años de experiencia.

Por último, añadir que dado que en este proceso previsiblemente va a producir cambios estructurales en nuestro sistema universitario, en el que habrá de revisarse, entre otros aspectos, la actual estructura cíclica de las titulaciones, la definición del crédito académico y el sistema de acreditación de las enseñanzas, la UEX no debiera perder la oportunidad para acometer las reformas estructurales que su crecimiento ha producido y que no se han acometido por diferentes razones. Este es el momento.

D) Expectativas de futuro

- Deteniéndonos, en primer lugar, en la figura del profesor universitario, éste a partir de ahora tendrá una dedicación más cercana al alumno al convertirse la enseñanza en una relación más directa profesor - alumno.

- Esta relación profesor – alumno surge de la existencia de los nuevos planes, que como todos sabemos tienen su origen en la Universidad de Bolonia donde ya han sido puestos en marcha. Planes de estudio que se fundamentan en la enseñanza de las asignaturas mediante planes tutoriales, abandonándose en cierto modo el concepto de lección magistral que hasta ahora ha servido de base en la enseñanza universitaria y de forma muy especial en la enseñanza de las materias que integran la rama jurídica.

- El alumno cuando termine su formación inicial, que está constituida por el grado universitario, procederá a la especialización mediante el desarrollo del postgrado. Este postgrado se constituye mediante la realización de masters que serán subvencionados por la Administración Pública. Lo que sí será conveniente es que las Universidades arbitren un sistema correcto, bien de subvención bien de financiación a pagar con posterioridad por el alumno una vez que lo haya finalizado. Ahora bien los estudios a realizar dentro del master universitario deben presentar una

determinada calidad y un determinado nivel de exigencia, puesto que si no es así, estaríamos formando a alumnos que al no alcanzar el nivel exigido, no habrían alcanzado la finalidad principal que se pretende mediante este nuevo sistema universitario que es principalmente, a nuestro juicio, la especialización que se plasmará en la consecución de un puesto de trabajo acorde con su formación. Así los alumnos también se darán cuenta que la formación y el estudio no se acaba con la finalización y la obtención del grado universitario, sino que esta formación deberá continuar a lo largo de varios años más, esto implica que no se conformará con cualquier puesto de trabajo, si no que estaremos ante personas formadas y con exigencias a la hora de desarrollar sus profesiones.

Como conclusión final, este sistema si es desarrollado dentro de unos parámetros delimitado y con unas directrices curriculares bien trazadas, será un indudable éxito, tanto para la institución universitaria como para los alumnos que saldrá de la Universidad preparado para poder desarrollar su labor como profesionales en las materias en las que se hayan formado y especializado.

En Cáceres, a 10 de junio de 2005.

Dr. Ángel Arias Domínguez

Dr. Antonio Silva Sánchez

Dr. Isidoro Casanueva Sánchez

Dra. Rosa Galapero Flores

