

EXPEDIENTE No: 3614/2010
ID TÍTULO: 2501916

ASPECTOS A SUBSANAR

CRITERIO 1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

El número de plazas de nuevo ingreso verificadas es de 125 en la modalidad de presencial y 125 en la modalidad a distancia. Sin embargo, en la nueva memoria se incluyen solo 125. A este respecto, se debe solicitar el cambio indicándolo en el formulario de modificaciones. Asimismo se debe indicar, en criterio 2, la distribución de las 125 plazas de nuevo ingreso entre las dos modalidades de enseñanza previstas.

Se ha procedido a efectuar este cambio en el formulario mediante la creación de un segundo centro, esto es, Teleformación, a los que se le ha asignado las 125 plazas correspondientes a esta estructura on-line.

No representa modificación a la memoria verificada sino error en la inclusión de los datos en el aplicativo de ANECA.

En las lenguas de impartición aparecen reflejadas tanto el castellano como el inglés. Sin embargo, dado que las asignaturas que se cursan en inglés también pueden cursarse en castellano no es obligatorio que todos los estudiantes reciban al menos una asignatura en inglés por lo que debe eliminarse el inglés como idioma de impartición o explicitar en las fichas de las asignaturas que el único idioma de impartición es el inglés.

El único idioma en que se imparten las asignaturas de Estadística Socioeconómica y de Dirección Estratégica de la Empresa es el inglés, se ha procedido a explicitarlo en las fichas de ambas asignaturas.

CRITERIO 2. JUSTIFICACIÓN

En la nueva memoria se ha actualizado el Criterio 2 incluyendo, adecuadamente, la justificación y la participación de la Estructura de Formación. Se debe incluir este cambio en el formulario de modificaciones.

Se ha procedido a incorporar este cambio en el aplicativo.

CRITERIO 3. COMPETENCIAS

Las competencias generales tienen un valor genérico para la mayoría de los Títulos, pero deben estar adaptadas al contexto específico del título propuesto. Esto no sucede con la mayoría de las competencias generales reflejadas en la memoria.

Las competencias generales reflejadas en el aplicativo son las que constan en la memoria verificada. Cualquier cambio al respecto significa aprobación por parte de los órganos colegiados del Centro.

Respecto a las competencias transversales, no están definidas como tales sino como expresión de una declaración de intenciones que las hace inevaluables.

Las competencias transversales reflejadas en el aplicativo son las que tiene declaradas la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria como comunes a todos sus estudiantes, independientemente del Título que cursen.

En cuanto a las competencias específicas, la competencia CE2 es una competencia más de carácter general que de la titulación que específica y las competencias CE6 y CE8 no son competencias específicas.

Se deben formular claramente, en términos de capacidades y/o habilidades a adquirir por los estudiantes y siguiendo las directrices indicadas en la Guía de Apoyo, las competencias generales y específicas que debe adquirir el estudiante al concluir sus estudios y éstas deben ser coherentes con el objeto del título y evaluables.

Se ha procedido a renombrar las competencias específicas 2, 6 y 8 como competencias generales.

CRITERIO 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

En la nueva memoria se ha actualizado el criterio 4 incluyendo, adecuadamente, información extensa sobre los programas de atención a estudiantes con discapacidad, a los estudiantes con altas capacidades y el de orientación universitaria. Se debe solicitar estos cambios en el formulario de modificaciones.

Se incluye en el formulario de modificaciones.

Asimismo se debe aportar y reflejar en la memoria las siguientes cuestiones relacionadas con la propuesta de reconocimiento de 36 créditos por experiencia profesional o laboral: 1) parte del plan de estudios afectada por el reconocimiento, 2) definición del tipo de experiencia profesional que podrá ser reconocida y 3) justificar dicho reconocimiento en términos de competencias ya que el perfil de egresados ha de ser el mismo para todos los estudiantes.

No ha sido un cambio o modificación realizado. Viene ocurriendo que el aplicativo introduce 36 ECTS en esa ventana.

CRITERIO 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Para poder valorar la coherencia entre el plan de estudios y las competencias del título, se deben reconsiderar las competencias vinculadas a los módulos o materias, comprobando y mostrando su correspondencia con las competencias del título (reflejadas en el criterio 3), una vez hayan sido reformuladas éstas.

Se ha procedido a reasignar las competencias generales y específicas a partir de los cambios introducidos en el Criterio 3.

En la nueva memoria se ha actualizado el criterio 5 incluyendo información sobre el sistema de teleformación de la universidad y del sistema de evaluación no presencial. Se deben solicitar estos cambios en el formulario de modificaciones.

Se han introducido dichas modificaciones en el aplicativo.

Se deben especificar los mecanismos con que se cuenta para controlar la identidad de los estudiantes en los procesos de evaluación.

Tanto en presencial como en la estructura de teleformación se controla la identidad de los estudiantes pidiendo en el momento de entrega del examen o prueba liberatoria, su documento nacional de identidad, y comprobando el tutor examinador que es la misma persona.

Dado que el título incluye prácticas externas obligatorias en su modalidad presencial, se debe justificar la adquisición de las competencias asociadas para los estudiantes que opten por la modalidad a distancia (en caso de que no puedan cursar dichas prácticas).

Los alumnos de la modalidad a distancia tienen la misma obligación que los de presencialidad de realizar estas prácticas externas.

En la tabla con la temporalidad del Plan de Estudios que se despliega dentro del apartado 5.1 Estructura de las Enseñanzas, se ha tachado la asignatura correspondiente al Trabajo Fin de Grado dentro del módulo 11. Se debe subsanar este error.

Este error ha sido subsanado.

Respecto a las fichas de las asignaturas del Plan de Estudios se deben incluir dos fichas por cada una de los módulos del plan de estudios, una referida al módulo en la modalidad presencial y otra en la modalidad a distancia o bien reflejar en cada ficha las actividades formativas específicas para cada una de las modalidades. Asimismo, se deben asociar las distintas actividades formativas (con las horas y porcentajes de presencialidad) y los sistemas de evaluación a cada uno de los módulos, en sus dos versiones presencial y a distancia.

Las actividades formativas específicas están reflejadas para cada una de las modalidades.

CRITERIO 8. RESULTADOS PREVISTOS

La información sobre los resultados previstos se ha actualizado incluyendo los indicadores de la tabla 8.1 que no aparecían en la versión verificada. La justificación de los valores propuestos está basada en los indicadores de la titulación del curso 2008-2009.

No queda claro lo que se solicita que se modifique.

RECOMENDACIONES

CRITERIO 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Con respecto a las fichas del plan de estudios que aparecen como información adicional en el pdf incluido en el punto 5.1 “Descripción del Plan de Estudios” de la memoria, se recomienda eliminarlas puesto que da lugar a confusión al compararlas con la información que obligatoriamente hay que incluir en las fichas de los módulos en la aplicación informática.

Se procede a su eliminación del pdf adjunto tal y como se recomienda.

Respecto al listado de actividades formativas y metodologías docentes y sistemas de evaluación se recomienda eliminar los porcentajes que acompañan al texto por no quedar claro su objetivo.

No se ha procedido a su eliminación porque facilitan al profesorado la elaboración de las guías docentes.

CRITERIO 7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

La información sobre recursos materiales se ha actualizado sobre todo en lo referente a los recursos y servicios asociados a la Estructura de Teleformación y los que se prevén adquirir. A este respecto se recomienda que se revise la numeración de los apartados dentro del criterio 7.

Se ha efectuado dicha revisión.

2.1.- JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO ATENDIENDO AL INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO Y PROFESIONAL

Siguiendo el documento marco elaborado por la Conferencia de Decanos y Directores de Junio de 2003, desde el punto de vista del sistema de titulaciones en su conjunto, existen razones que justifican la presencia de un título de grado con el contenido que se desarrolla, por las razones que a continuación se indican.

_ Una primera razón es la propia situación actual. El tránsito del sistema actual al EEES va a suponer grandes cambios, pero no tiene que ser una reordenación completa de todo el modelo anterior, sino que habrá que procurar mantener de éste lo que tiene de positivo y válido. En este modelo, los estudios de Relaciones Laborales, tanto en la diplomatura como en la licenciatura, están bien extendidos y consolidados. La existencia, no de uno, sino de dos titulaciones oficiales en el sistema actual es un argumento de suficiente peso para defender la presencia de al menos un título de grado en el futuro sistema, adaptado al EEES.

_ Un segundo argumento es la propia tradición de los estudios de Relaciones Laborales en España. Aunque su presencia en el sistema universitario español es relativamente reciente, desde 1986, se trata en realidad de una de las titulaciones más antiguas de nuestro país, pues sus orígenes se remontan a la década de los veinte del siglo pasado, cuando comenzaron a funcionar las Escuelas Sociales en España. Estos estudios están muy consolidados, con una larga tradición en la que han sabido evolucionar para adaptarse a las circunstancias y a las demandas sociales. Desde este punto de vista, tienen una tradición mucho mayor que otros estudios esenciales en nuestro país, como los de economía, sociología, periodismo o administración de empresas. Incluso, si se toma como referencia la fecha de su entrada en el sistema universitario, mitad de la

década de los ochenta, ello da a los estudios laborales una antigüedad no desdeñable, mayor que la de otros muchos estudios.

_ Un tercer argumento es la existencia de estudios con contenidos similares en otros sistemas universitarios, en Europa y fuera de ella. Sin ser exhaustivos se pueden citar las titulaciones de Ciencias del Trabajo en Bélgica, el Master Europeo de Ciencias del Trabajo impartido conjuntamente por varias Universidades europeas, el Diploma en Gestión de Personal y en Estudios Laborales de Irlanda, los estudios de Consulenti del Lavoro y de Relaciones Laborales en Italia, la Licenciatura en Relaciones Laborales del Reino Unido, y los distintos títulos en Industrial Relations de las Universidades norteamericanas. El estudio monográfico de las Relaciones Laborales y la preparación profesional en este campo no es en modo alguno una rareza, una peculiaridad de la Universidad Española, sino que es el reflejo de una demanda social y profesional generalizada, al que el sistema universitario público y privado da respuesta en numerosos países.

_ Un cuarto argumento es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de estos estudios. Es la existencia de estas salidas profesionales las que en su momento explicó la creación de los estudios de Relaciones Laborales. Así, las Escuelas Sociales se crean en los años veinte del siglo XX, entre otras razones, para formar personal especialista en temas laborales para la Administración. Posteriormente los estudios de Graduado Social y de Diplomado en Relaciones Laborales se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían a directores de recursos humanos, graduados sociales, mediadores laborales, delegados de prevención, etc. De hecho, fue la incapacidad de la Diplomatura en Relaciones Laborales para hacer frente a la totalidad de los posibles perfiles profesionales en este campo lo que, en su momento, justificó la creación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

_ Un quinto argumento, directamente relacionado con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada íntimamente relacionada con los estudios de Relaciones Laborales, la de Graduado Social. Los graduados sociales son una profesión bien asentada y muy respetada en nuestro país, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Pues bien, para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el colegio correspondiente y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo o el de Graduado Social diplomado. La falta de un título especializado en materia laboral haría imposible el cumplimiento de esta exigencia y dificultaría la subsistencia de esta profesión, que requiere una formación especializada que, sólo los estudios monográficos de Relaciones Laborales, están en condiciones de aportar. Estos argumentos tienen una señalada importancia en el contexto del EEES, ya que una de las premisas de la Declaración de Bolonia sobre los requisitos que deben cumplir los estudios conducentes a la obtención del grado es el de la "identificación profesional", que supone que la formación universitaria debe servir para la obtención de un título que posibilite, con garantías, el ejercicio de una profesión reconocida en el ámbito de la Unión Europea. Un título de grado en materia laboral cumple claramente con este requisito, al proporcionar una habilitación profesional que se corresponde con numerosas profesiones y funciones dentro de las organizaciones productivas.

_ Un sexto argumento tiene que ver con la tradición de interdisciplinariedad de los estudios de Relaciones Laborales en España. Estos estudios, desde sus mismos orígenes, se han caracterizado por recoger la presencia de distintas perspectivas y análisis sobre la realidad laboral. El elenco de las áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo así lo demuestra, ya que están presentes la práctica totalidad de las ciencias sociales: hay, así, áreas jurídicas, económicas, de empresa, de

psicología, de sociología, de historia, etc. No hay que olvidar que, entre los requisitos establecidos por la Declaración de Bolonia para los estudios conducentes a la obtención de grado, se incluye lo que se denomina la “transversalidad” en los contenidos formativos, algo propio e intrínseco a los estudios de Relaciones Laborales.

_ Un séptimo argumento a favor de esta titulación, son las posibilidades de acceso desde otros estudios del sistema universitario público. La licenciatura en ciencias del trabajo fue diseñada como una titulación abierta, a la que pueden acceder estudiantes procedentes de una pluralidad de titulaciones de primer y segundo ciclo. Ésta es una de sus principales virtudes, su versatilidad, lo que explica el éxito de esta titulación, que en muy pocos años se ha extendido a la práctica totalidad de las Universidades españolas. Esto pone de manifiesto la capacidad integradora de un título universitario organizado en torno al trabajo y a las relaciones sociales que genera.

- Un octavo argumento apunta a la necesidad de los conocimientos de este título para el estudio científico del trabajo y las relaciones sociales que el mismo origina.

Por último, además de los argumentos anteriormente reseñados, a la hora de diseñar el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se han tenido en cuenta las características socioeconómicas del área de influencia de la titulación. Las Islas Canarias es un territorio fragmentado que precisa de iniciativas formativas que tengan en consideración la especificidad propia de los territorios insulares. Por ello, además de la enseñanza presencial, se ha apostado por la Teleformación que acerca el conocimiento a los territorios y mejora la accesibilidad del alumno a los recursos universitarios. De esta forma, el título se imparte en dos modalidades: 1. Presencial y 2. A distancia. Siendo el Centro

responsable de la impartición de ambas modalidades la Facultad de Ciencias Jurídicas. Esta facultad contará con el apoyo de la Estructura de Teleformación para la impartición de la modalidad a distancia.

Todo ello, en síntesis, justifica la propuesta del establecimiento de un título con las características del que se propone.

2.2.- JUSTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA: UN GRADO DE CUATRO AÑOS.

La propuesta que sigue formula, en primera instancia, una clara conclusión académica: se trata de establecer unos estudios de grado alrededor de uno de los más importantes fenómenos sociales: el trabajo humano.

Su estudio, el del binomio formado por su organización y las relaciones que comporta y genera en los sistemas sociales avanzados, es un objeto de conocimiento cuya importancia requiere una debida atención académica y formativa. La existencia en el actual catálogo de títulos universitarios, como ha sido señalado con anterioridad, de unos estudios de primer y segundo ciclo (Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo) que atienden académicamente esta necesidad en su globalidad y extensión, esto es, mediante formación e investigación, manifiesta su relevancia social y en consecuencia la atención académica que se le debe prestar por el sistema universitario.

Si bien este objeto de conocimiento, la actividad productiva o en extenso el trabajo humano, puede ser contemplado desde múltiples perspectivas focalizadas (sociológica, jurídica, médica, económica, política, histórica, psicológica, empresarial, sindical, directiva, conflictual, de

intermediación, de autogeneración, organizativa, administrativa,...), lo que se postula es la necesidad de agrupar en un título único los principales enfoques teóricos y científicos que existen en el campo de las ciencias sociales para brindar a la sociedad un conocimiento del máximo nivel y una especialización teórico-práctica, sobre la base de una capacitación profesional técnicamente compleja, que demanda tanto la realidad socio-organizativa de nuestro sistema de producción como el mercado de trabajo.

Dicha complejidad, vinculada a las competencias profesionales relativas al trabajo y a las relaciones laborales en todas sus facetas y perspectivas, difícilmente pueden ser desarrolladas en menos de cuatro años de formación habida cuenta que deben necesariamente acompañarse de la suficiente fundamentación teórica, así como de las prácticas y habilidades aplicadas al ejercicio de la profesión.

La continuidad, necesaria respecto a los actuales contenidos, fomenta con ello la interdisciplinariedad tantas veces reclamada por nuestro modelo universitario desde diversas instancias universitarias, mediante la configuración académica de un título de grado, que presenta una unidad de objeto material y una pluralidad de objetos formales de conocimiento.

Por otra parte, debe considerarse que, en aras a la racionalidad, eficiencia y economía que la gestión de nuestras instituciones académicas requiere, carecería de sentido en el contexto de EEES, mantener la actual disociación. El proceso de convergencia europea nos ofrece la oportunidad de integrar en una única titulación las demandas señaladas y las necesidades formativas del conjunto de competencias atribuidas a la titulación que se propone. El mantenimiento de la actual estructura en el contexto del EEES significaría mantener una escisión injustificada desde el punto de vista académico y científico.

El agrupamiento en el Grado de la formación y contenidos -necesarios para el ejercicio de las competencias profesionales- en cuatro años no sólo articula mejor las enseñanzas, sino que elimina barreras mal entendidas por los profesionales y por alumnos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

Así entendido, la propuesta que se realiza y que incorpora todas las necesidades formativas en un grado único deberá permitir una mejor definición de aquellas titulaciones de postgrado realmente especializadas, que, de lo contrario, quedarían sin tratamiento o escasamente articuladas.

Por último, cabría señalar que la propuesta que se formula es coherente con la línea seguida respecto al proceso de creación, consolidación e integración de los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en el sistema universitario español, realizado a través de las iniciativas elaboradas por los responsables académicos de los centros que han venido impartiendo ambas titulaciones.

Siendo todo lo anterior obvio, la presente propuesta ha tomado en consideración lo ya dispuesto en cuanto a contenidos académicos y cometidos profesionales, permitiendo proponer, a partir de lo ya delimitado, una formación y unos contenidos con identidad específica y perfil formativo diferenciado, sin reiteraciones, repeticiones o solapamientos. Su *ratio essendi* radica pues, en su propia identidad, en sus aportaciones y en la utilidad social que de ello se deriva.

Ahora bien, a partir de dicha utilidad social, deben considerarse aquellos aspectos relacionados con la capacitación o perfil profesional que

se pueda promover, a partir de su implantación, para funciones profesionales actuales y emergentes, que serán desarrollados en el capítulo de los objetivos y competencias.

2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS Y EXTERNOS UTILIZADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO

Como descripción del procedimiento de consulta interna, debemos señalar que se trata de unos estudios que tienen arraigo en esta Universidad, pues se están impartiendo desde el curso 1992/93 y, anualmente, han tenido una gran aceptación por parte del alumnado, cuya preinscripción siempre ha estado en torno a los 500 alumnos para ocupar las 125 plazas que se ofertan. La iniciativa de transformar este Título en Oficial llevada a cabo por el Departamento de Derecho Público, se fundamenta en la necesidad de dar un salto cualitativo a estos estudios universitarios y, para ello, esta propuesta fue analizada y elaborada por el Consejo del referido Departamento y, previo informe de la Comisión de Garantía de Calidad, fue aprobada por la Junta de la Facultad de Ciencias Jurídicas, órganos que mostraron su satisfacción por elevar estos estudios a oficiales y proponer su aprobación al Consejo de Gobierno de esta Universidad.

La comisión encargada de la elaboración de este plan de estudios siempre ha sido consciente de la necesidad de mantener una fluida comunicación con agentes externos con la clara intención de adaptarse a las necesidades cambiantes del entramado económico-empresarial en el que deberán insertarse sus titulados. Por este motivo, se han mantenido abiertos los canales de comunicación con diferentes asociaciones

empresariales, instituciones y colegios profesionales. Los diferentes miembros de la comisión han mantenido contactos o recibido informes de:

- El Presidente del Consejo de Graduados sociales y Diplomados en Relaciones Laborales de España y el Decano Presidente del Colegio de la provincia de Las Palmas.

- La Cámara de Comercio de la provincia de Las Palmas.

- La Real Sociedad Económica de Amigos del País de Gran Canaria.

- Los Directores de los Departamentos de Psicología y Sociología, y Economía y Dirección de Empresas.

- Los presidentes de las Comisiones de Títulos de Grado de Administración y Dirección de Empresas y Derecho.

- El Director de la Estructura de Teleformación, así como el Subdirector de la Diplomatura en Relaciones Laborales en línea, también de la Estructura de Teleformación.

Se han desarrollado contactos informales con antiguos alumnos egresados en Relaciones Laborales de la ULPGC y con sus empleadores para recabar su experiencia profesional y, también, en algunos casos, su visión de la titulación desde el papel de empleadores. De esta forma se ha corregido algún déficit formativo. Se han mantenido contactos con profesionales que trabajan en diversos sectores como, por ejemplo, el de asesoría y consultoría jurídico-laboral, turístico, la Administración Pública, organizaciones no gubernamentales y de cooperación, Gestión de personal.

De estas consultas externas, la comisión ha podido extraer una serie de recomendaciones ampliamente compartidas por los profesionales y por las instituciones consultadas que debían ser tenidas muy en cuenta a la

hora de elaborar esta memoria. A continuación, se recogen de forma sintética estas recomendaciones:

1. Los estudios deben proporcionar una formación de base generalista en temas de relaciones laborales y recursos humanos, que sirva de fundamento para una especialización posterior y una formación a lo largo de toda la vida.

2. Las habilidades comunicativas, interpersonales y de gestión de personal son fundamentales para la inserción y el éxito profesional. Entre éstas se destacan las siguientes: la capacidad para el trabajo en grupo; la capacidad de soportar la presión; la responsabilidad; la empatía; la madurez; la capacidad de argumentar, defender opiniones y transmitir conocimientos; la capacidad de liderazgo y la capacidad para comprender, hablar y escribir en lengua inglesa, que, cada día más, es un requisito imprescindible (de hecho, el conocimiento de otro idioma extranjero supone un valor añadido importante).

3. Se debe fomentar el espíritu crítico, así como la capacidad de tener y mantener opiniones y criterios propios.

4. Se considera deseable combinar la formación académica con un buen programa de prácticas.