

**AUTOINFORME DE EVALUACIÓN
DEL DEPARTAMENTO ANTON MENGER**

**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE HUELVA**

2003

INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación del Departamento Anton Menger arrancó con el curso 2002-03 y una sesión informativa inicial, si bien no se retomó con cierta energía hasta avanzado ya el año 2003, con la constitución de una Comisión de Evaluación formada por representantes de las áreas de conocimiento implicadas:

- Carlos Petit Calvo, director del departamento Anton Menger
- José Luis Lázaro Sánchez (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)
- Javier Arellano Gómez (Derecho Civil)
- Alfonso Ybarra Bores (Derecho Internacional Privado)
- Esteban Conde Naranjo (Historia del Derecho y de las Instituciones)

La Comisión, teniendo en cuenta el retraso experimentado y la natural dificultad de recabar multitud de datos y conciliar pareceres diversos, delegó en uno de sus miembros la labor de coordinación y de redacción material de los borradores del informe, con la colaboración de la auxiliar administrativa del Departamento y de la Unidad de Calidad.

Se procedió así en primer lugar a la recopilación de datos para la cumplimentación de las tablas propuestas, sin perder de vista que se trataba de un mero instrumento (con opacidades indiscutibles y con una heterogeneidad de datos difícilmente abarcable) para la elaboración posterior del informe de autoevaluación, que debía alimentarse, como así sucedió, de la experiencia y las opiniones, a menudo dispares, de los diversos componentes del Departamento. Entre los pareceres más recurrentes destacó, sin duda, el lamento por el escaso presupuesto con el que contamos para actividades docentes e investigadoras; esta queja, casi unánime, ha centrado muchas de las reuniones habidas, aunque quede compensada, por una parte, por la relativa juventud de nuestra Universidad y, por otra, por la necesidad de buscar herramientas que permitan subsanar esas carencias en lugar de insistir continuamente en

lo que ya todos sabemos. Como se trata de una autoevaluación del Departamento Anton Menger, y no de un cuaderno de quejas, a lo largo del informe y en la tabla de puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora se ha evitado en lo posible señalar a responsables externos de los déficits hallados.

De hecho, ésta puede ser ya una primera conclusión extraída del proceso evaluador, que nos ha llevado en ocasiones a constatar nuestras limitaciones de comunicación y funcionamiento interno, y ha abierto un debate acerca de la propia entidad departamental y del mayor o menor grado de implicación de las áreas y sus componentes.

PERFIL DEL DEPARTAMENTO.

1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DEPARTAMENTO Y SU EVOLUCIÓN.

CONSTITUCIÓN Y EVOLUCIÓN

No cabe decir que el Departamento Anton Menger como tal naciera con la Universidad de Huelva en 1993. Por el contrario, fue el fruto de la fusión en el año 2001 de áreas hasta entonces separadas: por un lado, Derecho Civil, Historia del Derecho y Derecho Internacional Privado; por el otro, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Hemos querido reflejar expresamente en algunas de las tablas esta transformación, pues entendemos que de ella derivan ciertas consecuencias que en general marcan la breve historia del Departamento. Pese a que aparecerán detalladas en las oportunas secciones de este Informe, es detectable una primera e importantísima secuela de aquella transformación, que tal vez vino a acentuar la tendencia innegable de las cuatro áreas a mantenerse como unidades esencialmente independientes, tanto en los aspectos organizativos como en los científicos. Esa falta de cohesión y colaboración se pudo además ver acentuada con el traslado de la Facultad de Derecho a su sede actual en el Campus del Carmen: acaso sean circunstancias anecdóticas, mas en esta nueva ubicación los despachos fueron distribuidos sin atender a la composición actual de los departamentos, y se distanciaron espacialmente los varios centros en los que muchos de sus profesores imparten docencia, dificultando aún más la comunicación.

Siendo unánime el convencimiento en el respeto que la autonomía de las áreas merece, así como la constatación de la gran disparidad de sus respectivas materias, es

sin embargo detectable la necesidad de impulsar desde el Departamento proyectos e iniciativas compartidas.

OBJETIVOS

Pese a que los fines del Departamento sean los derivados de la legislación vigente (Ley de Reforma Universitaria y Estatutos de la Universidad de Huelva), no se ha procedido jamás ni a elaborar un Plan Estratégico para su desarrollo ni tan siquiera a reflexionar acerca de la necesidad del mismo, en conexión con los objetivos y cauces propuestos por el Centro o por la Universidad. Es éste el momento de plantearse su conveniencia, tomando al Departamento como estructura idónea para la consecución de unos objetivos precisamente enumerados en su Reglamento interno (art. 4):

- a) Organizar y desarrollar la docencia que afecte al área o áreas de conocimiento de su competencia para cada curso académico, de acuerdo con los planes de estudios y la organización docente de los centros en los que se imparta, y de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente.
- b) Organizar y desarrollar la investigación que afecte al área o áreas de conocimiento de su competencia.
- c) Organizar y desarrollar los estudios de doctorado en sus áreas respectivas, y la docencia y la investigación dirigidas a la obtención del título de Doctor.
- d) Organizar y desarrollar cursos de especialización y actualización en las disciplinas de su competencia.
- e) Impulsar la renovación científica, técnica y pedagógica de sus miembros.
- f) Fomentar las relaciones con departamentos de ésta u otras universidades y otros centros científicos o tecnológicos, nacionales, internacionales o extranjeros.
- g) Proponer la celebración de convenios o contratos de colaboración con otras entidades públicas o privadas y personas físicas, de

acuerdo con lo establecido en los artículos 11 y 45 de la Ley de Reforma Universitaria.

h) Adoptar las medidas necesarias para garantizar la libertad de cátedra de sus miembros.

i) Cualesquiera otras funciones que les atribuyan las disposiciones normativas que les afecten.

PERCEPCIÓN DEL DEPARTAMENTO COMO UNIDAD ESTRUCTURAL BÁSICA EN LA UNIVERSIDAD

Como se viene señalando, tal percepción es escasa, mas en sus múltiples ramificaciones se convierte en un objetivo prioritario, ya que el Departamento puede convertirse en la sede idónea incluso para el ejemplo compartido: los datos contenidos en las tablas difícilmente pueden reflejar la realidad en la medida en que aparecen homogeneizados, cuando en verdad hay una gran diversidad entre las actividades desarrolladas entre unos profesores y otros, y aun entre distintas áreas. Baste apuntar a la tan deseada obtención de recursos propios o a la investigación, que son una habilidad o una prioridad, respectivamente, más o menos desarrolladas por unos o por otros, a menudo por disponer de mayor o menor información o colaboración con el resto de compañeros.

PROFESORADO

El período evaluado dibuja una línea claramente descendente en el número de profesores del Departamento (de 30 a 24), incluso a pesar de la incorporación en el año 2001 del área de Derecho del Trabajo. La dependencia del número de estudiantes, también decreciente (en el curso 2002-2003 el número total de alumnos matriculados en los diferentes cursos de la titulación era sólo de 704, 671 en el Plan Nuevo, 33 del Plan

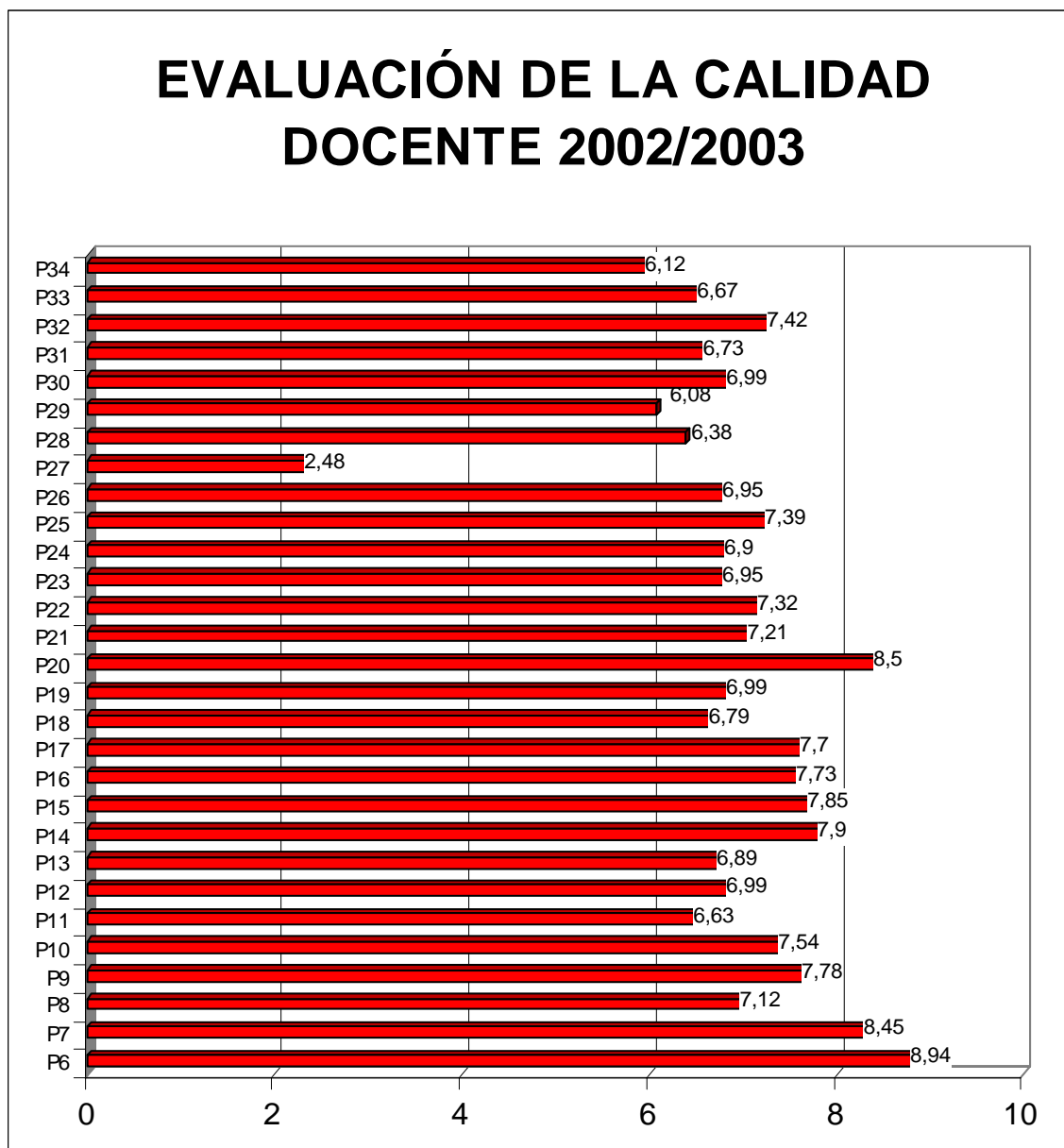
Antiguo), lo explica en parte, si bien cabría enderezar ligeramente esa curva con la participación (siempre competidísima) en otras titulaciones.

Engañoso resulta, por el contrario, el aparente mantenimiento, que en sí sería ya un elemento negativo, del número de doctores (siempre 7), pues en realidad se ha dado un mero relevo, que puede delatar la utilización de la Universidad de Huelva como plataforma temporal desde la que saltar, una vez obtenido el grado de doctor o determinada plaza de CDU, a otras universidades, bien por circunstancias personales en las que no es posible entrar, bien por las escasas posibilidades profesionales ofrecidas aquí. Es, de todos modos, responsabilidad del Departamento aumentar el número de doctores (en torno siempre a un 30% de la plantilla), al margen del destino, más o menos aciago, que les espere.

Es evidente, por otro lado, la exagerada presencia de profesores asociados (15 de una plantilla de 24 en 2002-2003), cuya dedicación varía en función de las necesidades de cada curso: si imparten docencia a tiempo completo difícilmente pueden dedicarse a su propia formación; si, en cambio, lo hacen a tiempo parcial, no siendo profesionales externos sino personas interesadas en proseguir una dedicación universitaria, se ven escasamente remunerados y acaban abandonando. Simultáneamente, el número de profesores ayudantes ha decrecido a la mitad (de 4 a 2) de acuerdo con las limitaciones marcadas por la Universidad; aun asumiendo las dificultades presupuestarias, sería deseable dar prioridad a este tipo de contratos, que permiten una formación continuada en circunstancias dignas.

Son éstos los aspectos inmediatamente constatables: imperan los contratos (es sorprendente la ausencia de profesores Titulares de Universidad frente a la mayoría abrumadora, creciente y constante, de Asociados), con la consiguiente falta de estímulo para el desarrollo de la capacidad docente e investigadora del profesorado, y aun para la permanencia misma en la Universidad. A pesar de ello, una reciente encuesta (2002-2003) efectuada entre los alumnos de la titulación revela en general un alto índice de satisfacción, evaluando con puntuaciones especialmente elevadas (en torno al 8/10) factores como el conocimiento de la materia o el seguimiento del programa. Creemos interesante reproducir los resultados, realmente agrupables en cinco bloques: cumplimiento de obligaciones por parte del profesor (preguntas 6, 13, 14 y 16; media de 7'87), interacción del profesor con los alumnos (preguntas 7 a 9; media de 7'77),

valoración del proceso enseñanza-aprendizaje (preguntas 10 a 12, 17 a 24 y 29; media de 7'12), actitud del alumno (preguntas 26 a 28; media de 5'41) y valoración de las condiciones de docencia (preguntas 30 a 34; media de 6'82).



- P6. El profesor asistió a las clases o prácticas
- P7. El profesor fue correcto en el trato con los estudiantes
- P8. Motivó y facilitó la participación de los alumnos en clase.
- P9. Estaba interesado en que sus alumnos aprendieran.
- P10. El profesor relacionó los diferentes temas o prácticas entre sí
- P11. Los recursos didácticos reforzaron la comprensión de la asignatura.
- P12. El profesor anticipó los objetivos del curso y de cada tema o práctica.
- P13. El profesor fue puntual
- P14. El desarrollo del curso se ajustó al programa de la asignatura.
- P15. El profesor preparó bien sus clases o prácticas.
- P.16. El profesor fue accesible en su horario de tutorías.
- P17. El profesor explicó con claridad los conceptos de cada lección.
- P18. Los profesores de la asignatura estaban coordinados entre sí.
- P19. La metodología empleada es la más indicada para el aprendizaje
- P20. El profesor parece dominar la materia de la asignatura.
- P21. Ha impartido la asignatura con ritmo adecuado.
- P22. La bibliografía básica recomendada fue adecuada.
- P23. la teoría se aplicó adecuadamente a las prácticas.
- P24. Las actividades de tipo práctico fueron cubiertas adecuadamente.
- P25. INDIQUE LA VALORACIÓN GLOBAL QUE LE MERECE EL

PROFESOR.

- P26. He dedicado tiempo suficiente al estudio de esta asignatura.
- P.27. He utilizado las horas de tutoría habitualmente.
- P.28. El aprendizaje de esta asignatura me ha resultado asequible.
- P.29. La duración de la asignatura ha sido acorde con el temario.
- P.30. Las condiciones de visibilidad y/o audición de las aulas son las adecuadas.
- P.31. La distribución espacial del mobiliario en el aula es la adecuada.
- P.32. El número de estudiantes por aula para esta asignatura es adecuado.
- P.33. Los recursos audiovisuales disponibles en el aula son suficientes.
- P34. La biblioteca está suficientemente dotada de la bibliografía recomendada.

Falta, en cambio, el reverso de la medalla: esto es, el grado de satisfacción del profesorado, tanto en relación a sus condiciones laborales como en lo relativo a la actitud del alumno, que en general se muestra apático, como él mismo parece reconocer (preguntas 26 a 28). Esa indolencia, visible ya en la relación ordinaria entre profesor y alumno, se extiende naturalmente a las propuestas extraordinarias (que son, por otro lado, especialmente valoradas en este informe).

Volviendo a la composición del Departamento, la estrategia de éste debería centrarse en corregir (está empezando a hacerlo ya) esa tendencia menguante y descalificadora (inadmisible, en una palabra), aun dentro de los límites existentes: partiendo de una base más o menos constante (aunque desde luego mejorable) de becarios de investigación, hay que insistir en la obtención del grado de doctor y promocionar a los doctores a contratos del máximo grado para que lo antes posible, en función, claro está, del nivel alcanzado, compitan a plazas de Titulares de Universidad.

Pese a que sería lo más conveniente, con el fin de liberar de cargas a quienes deben ante todo formarse, las labores de gestión no recaen necesariamente en los profesores funcionarios doctores del Departamento, entre otras razones por su escasez (4 de 24 en 2002-2003). Por otra parte, la actividad investigadora es asumida de manera muy irregular, si bien en el último período parece ser tarea prioritaria para una amplia mayoría: esta predisposición debe ser estimulada por el Departamento, al igual que la formación docente, recientemente redescubierta por muchos, y sin duda auxiliada por recursos virtuales ya empleados decididamente por algunos.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El crecimiento del Departamento en el año 2001 no supuso, como en otros aspectos, el aumento de recursos sino todo lo contrario: el área de Derecho del Trabajo perdió a su auxiliar administrativo. Aun así, no puede decirse que la labor de la única auxiliar remanente no sea satisfactoria, especialmente en lo que se refiere a las labores más rutinarias del Departamento, sino que puede demostrarse en ocasiones insuficiente.

FORMACIÓN DEL PERSONAL

Uno de los objetivos más claramente fijados a lo largo de la autoevaluación ha sido el de fomentar desde el Departamento la elaboración de una estrategia de formación continuada del personal, que tradicionalmente ha sido competencia casi exclusiva de cada una de las áreas, y aun de cada profesor individualmente. Desde luego se demuestra útil impulsar la participación en los planes de formación e innovación docentes ofrecidos por la Universidad, que cada día adquieren una mayor importancia curricular y a los que, sin embargo, poco se acude. Igualmente sería conveniente poner en común las distintas experiencias investigadoras, con el fin de animar a los renuentes y de hacer accesibles a todos, en general, el amplio abanico de ayudas existentes, que o bien se desconocen o bien son más viables y eficaces solicitadas por grupos interdisciplinares. El Consejo de Departamento puede asumir así la tarea informativa y estimulante que en el mejor de los casos vienen desempeñando los coordinadores de área o las charlas de pasillo.

(La formación del PAS es un misterioso proceso raramente acompañado con el trayecto deseado por el profesorado).

ÁREAS DE CONOCIMIENTO

El Departamento Anton Menger acoge actualmente, como se dijo, cuatro áreas de conocimiento:

- Derecho Civil
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Derecho Internacional Privado
- Historia del Derecho y de las Instituciones

Ellas constituyen el núcleo organizativo fundamental. No obstante, es muy mejorable su interrelación: cabe redimensionar el Departamento sin que se entorpezca o

limite el funcionamiento, ‘genéticamente’ autónomo, de las áreas, siempre representadas en las distintas comisiones, empezando por la Comisión Permanente.

UBICACIÓN

La docencia impartida por el Departamento está dispersa en varios edificios. El principal problema se da en el caso de los profesores del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que dividen su tarea docente entre el edificio de Derecho y el de Ciencias del Trabajo; pese a que ha mejorado la situación al trasladarse ambos centros al al Campus del Carmen en el año 2001, lamentan la carencia de una sede administrativa propia (recordemos que el Departamento dispone hoy de un solo auxiliar administrativo).

INSTALACIONES

La abundancia de espacio disponible es un punto claramente positivo desde el mencionado traslado de la Facultad de Derecho al Campus del Carmen, especialmente en lo que se refiere a despachos o a los servicios administrativos: en ambos casos la situación ha mejorado ostensiblemente. Igualmente existe un Aulario amplio y colindante.

Sin embargo, cabría corregir (sin demasiada dificultad ni coste) la distribución y equipamiento inicial de los espacios de la Facultad de Derecho, con el fin de atender a la necesidad de aulas adaptadas a la celebración de seminarios con estudiantes, especialmente en lo referido al mobiliario. Dado el descenso de matrículas, la calidad debe imperar sobre la cantidad, haciendo más recomendable que nunca la impartición de clases reducidas y participativas (aunque parezca secundario, ello requiere de una determinada disposición del espacio, adecuado al escaso número de participantes y al nuevo papel, menos inaccesible y dogmático, del profesor).

1.2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO.

EL DEPARTAMENTO EN EL SENO DE LA UNIVERSIDAD

Este departamento, de dimensiones medias dentro de la Universidad de Huelva, tiene presencia activa, como se dijo, en varios centros, colaborando en la docencia e investigación con otros departamentos y titulaciones. Algunos miembros de este departamento ocupan además cargos de gestión en esos otros centros o en la propia Facultad de Derecho. El grado de cooperación y comunicación es sin embargo, siempre ampliable.

EL DEPARTAMENTO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

El Departamento Anton Menger (desde las cuatro áreas que lo componen) mantiene relaciones de carácter científico con otras universidades andaluzas, siendo frecuente la colaboración en proyectos de investigación, congresos, seminarios... Igualmente acude a las convocatorias del Plan Andaluz de Investigación, que constituye parte significativa de su financiación.

EL DEPARTAMENTO EN ESPAÑA

Al igual que en sus relaciones con la Comunidad Autónoma, el Departamento aparece abierto a profesionales e iniciativas del resto de España, así como a las convocatorias estatales de ayudas a la docencia y a la investigación. Aun así, se trata, como se dijo, de una apertura desigualmente asumida, que debe hacerse extensiva a la totalidad de miembros del Departamento.

EL DEPARTAMENTO A NIVEL INTERNACIONAL

También en este caso desde algunas áreas se mantiene una constante atención a los proyectos internacionales de formación docente e investigadora, desde convocatorias de ayudas hasta, por supuesto, la asistencia a congresos o estancias en centros extranjeros.

Sin embargo, como las relaciones con la Comunidad Autónoma o el Estado, de nuevo se trata de una experiencia aislada que debe ser compartida y estimulada a través de un futuro Plan Estratégico del Departamento.

1.3. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

PUNTOS FUERTES

- 1.- Respeto a la autonomía de las áreas.
- 2.- Capacidad de algunas áreas de obtener fondos para investigación y docencia, así como para innovar y desarrollarse en ambos aspectos.
- 3.- Profesores con mucha proyección y con experiencia docente acreditada.
- 4.- Abundancia de espacio para despachos, gestión administrativa y docencia.

PUNTOS DÉBILES

- 1.- Falta de un Plan Estratégico: no se ha profundizado en el desarrollo de unos objetivos específicos en el seno del Departamento.
- 2.- Falta de iniciativas conjuntas entre las distintas áreas.
- 3.- Ausencia de actividades propias de formación del profesorado.

4.- Reducido o inadecuado espacio en el Departamento o la Facultad para la celebración de seminarios.

PROPUESTAS DE MEJORA

1.- Diseño de un Plan Estratégico.

2.- Diseño de actividades comunes al Departamento.

3.- Intensificación de la formación del profesorado, fomentando la obtención del grado de doctor y promocionando a los doctores.

4.- Petición de la reconversión de espacios existentes para la celebración de seminarios.

2. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE TERCER CICLO Y OTROS ESTUDIOS DE POSTGRADO.

2.1. EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA

CONTEXTO INSTITUCIONAL

El contexto institucional en el que se inserta el Departamento Anton Menger se demuestra especialmente influyente en lo que se refiere a los estudios de Tercer Ciclo, en la medida en que éstos se han configurado siempre en forma de Programas interdepartamentales, debido esencialmente al número de matrículas, insuficiente para dotar a cada departamento de su propio programa (el RD 778/1998, de 30 de abril, establecía un número mínimo de alumnos por programa).

En los bienios 1998-2000 y 1999-2001 el Departamento participó en el Programa de Derecho Privado. El programa previsto para el bienio 2000-2002 fue cancelado precisamente por la escasez arriba apuntada.

A partir del curso 2001-02 la oferta de estudios de tercer ciclo se remodeló para ofrecer un único programa de doctorado en Derecho que aglutinaba a todos los departamentos de la titulación. También se optó entonces por acumular la docencia en el primer curso, quedando reservado el segundo al desarrollo de las líneas de investigación propuestas por cada profesor implicado.

De esta circunstancia se derivan varias consecuencias, la primera de las cuales es que algunos de los posibles puntos débiles escapan necesariamente a la capacidad decisoria del Departamento. Aun así, cabe ajustar la oferta propuesta por nuestros profesores a la demanda del entorno socio-económico, propósito que ha ido ejecutándose especialmente en los últimos dos bienios (así, el Programa presenta una interesante rama de derecho medioambiental, y están especialmente atendidos aspectos

del derecho laboral a los que nuestra sociedad es especialmente sensible, o las últimas reformas legislativas), si bien debe ser todavía desarrollado.

Asimismo debe incrementarse el esfuerzo por coordinar y rediseñar el Programa con el fin de presentar un perfil profesional claro a los potenciales doctorandos, aun partiendo de las limitaciones señaladas, que hacen inviable la existencia de más de un programa en Derecho. La adopción de un Programa interdepartamental es el único medio de obtener el número mínimo de estudiantes exigido, aunque sea más deseable la especialización de la oferta.

Por otro lado, algunos de los profesores del Departamento participan en Programas de Tercer Ciclo y Postgrado compartidos con otras titulaciones y universidades, dando así una respuesta acaso más realista a la demanda actual. Tal vez ésta sea la estrategia con mayor proyección, si bien no conviene desatender unos estudios de tanta raigambre como los de Derecho, aunque deban ser objeto de un radical replanteamiento, dirigido tanto a la mejor coordinación de la oferta como a la actualización de sus contenidos (a través, por ejemplo, del uso de las nuevas tecnologías, que permitirían, sin ir más lejos, la mayor adecuación de horarios a la situación laboral de los estudiantes).

DATOS GLOBALES DE LOS ESTUDIOS DE TERCER CICLO

Como se dijo, el Departamento Anton Menger viene participando como tal (al margen de la implicación de algunos de sus profesores en programas de otros centros y universidades) en un único programa (desde el año 2001, “Derecho público, privado y medioambiental”).

Limitándonos a éste, los datos son necesariamente mínimos. Es positivo que el Departamento imparta casi la tercera parte de las asignaturas ofertadas, estando implicadas en ello tres de las cuatro áreas que lo componen. Por el contrario, debe ser objeto de reflexión el hecho de que en los últimos cinco años el número de profesores

contratados que intervienen en los sucesivos Programas de Tercer Ciclo haya ido aumentando hasta superar al de ordinarios, siempre en disminución.

Una línea de evolución muy irregular sigue el número de suficiencias investigadoras y de tesis inscritas y defendidas. Ello debe llevarnos a plantear la necesidad de mantener y, por supuesto, fomentar el tramo final de los estudios de Tercer Ciclo, responsabilidad de los profesores implicados mas también de los Directores de Programa, y asunto ligado de nuevo a la obtención de recursos para la formación y la investigación.

DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Dado el escaso número de estudiantes, la enseñanza de tercer ciclo posee características (de momento) impensables en ciclos anteriores. Tiende a adoptar una flexibilidad que en general presenta más ventajas que inconvenientes, si bien conviene naturalmente potenciar las primeras y desterrar los segundos. Así, los horarios, metodología, bibliografía... son decididos por cada profesor en estrecha comunicación con sus alumnos, lo cual permite la apertura (no siempre aprovechada totalmente) a recursos formativos y comunicativos distintos a los tradicionales. La propia evaluación del estudiante suele ser continuada e interactiva, centrada no ya en una prueba final sino en el contacto desarrollado durante todo el período de docencia preacordado.

En el caso del Programa de Derecho no se prevén expresamente créditos de carácter práctico, a diferencia de otras materias que tal vez exigen una doble formación netamente distinguida; en el caso de nuestras asignaturas, las mencionadas características de la docencia facilitan el constante contacto con los textos, sea en formato visual, oral o virtual.

Por otro lado, estas mismas características presentan el claro riesgo de la descoordinación entre profesor y alumno (que el primero debe evitar) o entre las distintas asignaturas (que deben ser armonizadas por la Dirección del Programa de Doctorado, que va siendo asumida de manera rotatoria entre los tres Departamentos implicados).

ALUMNOS

La forma en que se realizan las matrículas de Tercer Ciclo, sumada a la exigüidad de su número, obstaculiza el acceso a determinados datos, al tiempo que obvia encuestas y análisis estadísticos significativos. De los meros nombres no consta la presencia de estudiantes no hispanos; sí es detectable una ligera mayoría de hombres, en contraste con la proporción de sexos en los ciclos anteriores (en el curso 2002/2003 el porcentaje de mujeres en la licenciatura de Derecho ha sido de un 65%).

En el último quinquenio sólo dos asignaturas han dejado de impartirse por falta de alumnos. En las restantes hay un reparto muy desigual de estudiantes, aprobando el 100% de los asistentes al curso, que sin embargo no son todos los matriculados (la renuncia es de todos modos mínima: por un lado, porque sólo se dio en 4 de las 22 asignaturas finalmente impartidas; por otro, porque afectó sólo a 4 estudiantes, que suponían el 50%, el 25%, el 20% y el 15% de las asignaturas en las que se habían matriculado).

El primer curso del Bienio 2002-2004 puede servirnos de muestra; fueron admitidos 18 estudiantes, todos ellos "hispanos", 14 varones y 4 mujeres. Cinco estudiantes han elegido tutores de Departamento Anton Menger (3 del área de derecho civil, uno en derecho del trabajo y otro en historia del derecho). Sin embargo, sólo dos de ellos asistió a las asignaturas impartidas por el Departamento; sólo la evolución del segundo curso del bienio y el arranque del nuevo programa, ambos en el año 2003-2004, y la subsiguiente investigación guiada permitirá detectar el índice de abandono o fracaso real.

PROFESORADO

Uno de los datos más equívocos (y tendencialmente negativo) reflejados en este proceso de autoevaluación ha sido la composición del profesorado del Departamento Anton Menger implicado en el Programa de Doctorado de la Facultad de Derecho.

En el Bienio actualmente vigente (2002-2004) dicha composición no puede sino responder a la del Departamento, cuyos puntos débiles (ya apuntados) serán aquí retomados. La escasez de doctores y la exagerada abundancia de profesores asociados dan lugar a una situación como poco desproporcionada, pues se debe recurrir a muchos doctores recientes que no son profesores ordinarios, y que en el peor de los casos están incluso contratados a tiempo parcial, circunstancia tan sorprendente que de hecho no había sido prevista por la Tabla 7, y que sin embargo hemos considerado conveniente detallar.

De siete profesores que han intervenido en el Programa de Doctorado “Derecho”, dos son Catedráticos de Universidad, uno Catedrático de Escuela Universitaria y hasta cuatro profesores asociados, la mitad de los cuales no están contratados con dedicación completa. Por un lado, el Tercer Ciclo se revela como el único medio para garantizar la permanencia (como se ve, también precaria) de algunos docentes; por otro lado, sin ellos la presencia del Departamento en este programa sería anecdótica, pues los profesores asociados imparten el 54% de los créditos.

2.2. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN TERCER CICLO.

RELACIONES ENSEÑANZA-INVESTIGACIÓN

El programa de Doctorado de la Facultad de Derecho, que es aquél en el que esencialmente participa el Departamento Anton Menger, presenta desde el año 2001 una bipartición que da claro protagonismo a la investigación: el primer curso es dedicado a las asignaturas propuestas, y el segundo se reserva para el desarrollo de las líneas de investigación que cada una de aquéllas incorpora. De este modo, las lecciones iniciales, abordadas con un planteamiento interactivo, que no reduzcan al estudiante a la mera pasividad, sirven de base (teórica y metodológica) para un segundo año en el que el peso de la actividad investigadora recae ya sobre todo en el alumno, convenientemente

guiado (ello tal vez explique la presencia mínima en nuestro programa de las llamadas asignaturas metodológicas, cuyo peso relativo convendría, en cualquier caso, aumentar).

Por tanto, puede decirse que potencialmente la estructuración del ciclo está pensando en la progresiva inmersión del estudiante en el manejo y tratamiento de textos. Sin embargo, la opción de solicitar luego la suficiencia investigadora no parece ser atractiva, dado el reducidísimo número de ellas en el último quinquenio. Tal vez no haya transcurrido suficiente tiempo para analizar las causas de ese desinterés, mas conviene no olvidar que a muchos de los que se matriculan puede bastarles, a efectos de enriquecer su curriculum o mejorar su situación laboral, con la certificación académica de los créditos obtenidos durante el primer año, acaso referidos a una cierta especialización que les interesa acreditar. En cambio, quienes se esfuerzan por acumular los 32 créditos necesarios (20 en el primer curso de docencia, 12 en el segundo de investigación guiada) son probablemente aquellos que desean permanecer en la Universidad. Corresponde en cualquier caso a los profesores y tutores informar y apoyar adecuadamente a los asistentes a sus cursos de doctorado.

PROYECTO DE TESIS

Si reducido era el número de suficiencias investigadoras, más lo ha sido el de proyectos de tesis inscritos, por la sencilla razón de que constituyen un grado más de implicación en una tarea que no se halla tal vez apoyada con decisión por parte de los profesores implicados, y que requiere además de un respaldo económico fundamental. Es significativo que aproximadamente vayan acompasadas las cifras correspondientes a proyectos de tesis y a becas predoctorales.

De todos modos, los datos recogidos en una tabla quinquenal son opacos: pueden transcurrir varios años desde que un doctorando inicia sus estudios de tercer ciclo hasta que inscribe su proyecto de tesis. Igualmente se producen abandonos y traslados de expediente en ese momento intermedio.

A la Comisión de Investigación del Departamento corresponde, de acuerdo con la normativa vigente de la Universidad, admitir los proyectos de tesis avalados por quien asumirá las labores de dirección. Se trata de una selección previa que, más allá de

corroborar la implicación de algún miembro del Departamento y de su línea de investigación con el proyecto, no tiene por qué ser excesivamente rigurosa, sobre todo cuando caben alteraciones posteriores de la propuesta inicialmente inscrita.

TESIS DOCTORAL

El Departamento (bien en Consejo, bien a través de su Comisión permanente) desempeña un papel fundamental en la presentación y defensa de la tesis doctoral. Sirve ante todo de enlace entre el doctorando y la Comisión de Doctorado de la Universidad. Siempre lo hemos considerado un papel ante todo formal, de tramitación de ese proceso, si bien la normativa vigente prevé un cierto filtro de calidad:

“Cuando el Consejo de Departamento juzgue que la Tesis presentada no reúne las condiciones para ser admitida a trámite, deberá remitir al alumno y al Director un escrito en el que se expongan las razones que motivan dicha decisión” (Art. 34.c de la “Normativa Reguladora de los estudios de Tercer Ciclo y título de Doctor de la Universidad de Huelva”, aprobada en Junta de Gobierno de 5-IV-01).

Es herramienta que habría de usarse en casos extremos en los que el crédito científico del Departamento, del Director que a él pertenece y del propio doctorando se viera amenazado.

Papel similar debe ejercer el Departamento en la configuración del Tribunal de Tesis, esto es, velar por el cumplimiento de los requisitos previstos por la Universidad (afinidad de los especialistas propuestos con la materia de Tesis, número máximo en él de miembros de la propia Universidad y Departamento, etc.). Poco más debe y puede hacer el Departamento, al margen del continuo apoyo que brinde a los doctorandos.

2.3. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN TERCER CICLO

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Los Estudios de Tercer Ciclo descansan fundamentalmente en la labor de organización, mejora y control que desempeña la Comisión de Doctorado, órgano al que no cabe sino pedir constancia en su esfuerzo e independencia.

Del mismo modo la gestión administrativa del Tercer Ciclo absorbe un voluminoso cúmulo de trámites que puede restarle rapidez y eficiencia. Una comunicación fluida puede mejorar las cosas, aunque sería de desear la simplificación de todo el procedimiento burocrático.

NORMATIVA

La legislación que regula la gestión de los Estudios de Tercer Ciclo comprende a escala estatal los artículos que le dedica el R. D. 778/1998, y que son detallados y completados por la “Normativa Reguladora de los Estudios de Tercer Ciclo y título de Doctor de la Universidad de Huelva” (Junta de Gobierno, 5-IV-01) y el Reglamento de la Comisión de Doctorado (Junta de Gobierno, 5-III-02).

El paréntesis producido entre la aprobación del Real Decreto y la reglamentación de la Universidad sirvió para aprovechar la experiencia de otras Universidades, mas no bastó para reducir la ya apuntada complejidad de las tramitaciones. Se trata en definitiva de un marco normativo imperfecto que debe ser revisado.

PUNTOS FUERTES Y DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

PUNTOS FUERTES

1. Participación significativa en el Programa interdepartamental de la Facultad de Derecho, así como en otros programas y cursos de postgrado externos.

PUNTOS DÉBILES

1. Dificultad del Programa “Derecho” para ofrecer un perfil profesional claro.

2. Personal docente constituido sobre todo por profesores asociados (algunos de ellos a tiempo parcial).

3. Escaso número de estudiantes, de suficiencias investigadoras y de tesis inscritas y defendidas.

PROPUESTAS DE MEJORA

1. Búsqueda de la total adecuación del Programa con la demanda social.

2. Apertura máxima del Departamento a otros programas y cursos de postgrado.

3. Promoción del profesorado que imparte docencia en Tercer Ciclo.

3. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Es constatable la intensidad de la actividad investigadora desarrollada en estos últimos cinco años, si bien viene siendo asumida de modo desigual en función de los años, las áreas y los miembros del Departamento. Los datos recogidos en las tablas correspondientes difícilmente pueden reflejar la realidad de una labor continuada cuyos resultados no son casi nunca inmediatos y cuya heterogeneidad es bien sabida.

3.1. PERFIL DE LA INVESTIGACIÓN.

El perfil investigador del Departamento se articula esencialmente en torno a dos grupos de investigación dirigidos, aunque no compuestos en su totalidad, por miembros del mismo; ellos sirven de cobertura desde hace años para la obtención de la mayor parte de recursos y resultados.

El primero de ellos es el dirigido por el Dr. Miguel Rodríguez-Piñero Royo y que, bajo la denominación de “Integración y desintegración económica: el marco jurídico de la empresa”, engloba a otros diez investigadores (tres de ellos doctores) en derecho del trabajo y la seguridad social, ligados a ésta u otras universidades.

Las líneas de investigación que viene desarrollando en los últimos años son las siguientes:

- Poderes del empresario
- Cambios en la estructura de la Empresa y su reflejo en el ámbito laboral.
- Movilidad en la mano de obra.
- Organización del Medio Ambiente del Trabajo
- Empresario y protección social

Para el desarrollo de tales líneas el grupo cuenta con recursos públicos y privados: Proyecto de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (SEJ-322), Plan Propio de la Universidad de Huelva, y contratos de los previstos por los arts. 11 y 45 LRU.

El segundo Grupo de Investigación dirigido desde este Departamento es el “Rudolf Von Jhering de Cultura Jurídica”, encabezado por el Dr. Carlos Petit Calvo, del área de Historia del Derecho, y compuesto por otros tres miembros, uno de ellos doctor de la Universidad de Sevilla. Sus líneas de investigación son las que siguen:

- Historia del pensamiento jurídico moderno.
- Historia constitucional.
- Historia de la codificación
- Historia de la experiencia colonial.
- Censura de libros en la España moderna.
- Historia de la ciencia constitucional española y europea.

Como el anterior, también este segundo grupo cuenta con amplia financiación, sea la otorgada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (BJU2000-1174), la Junta de Andalucía a través de su Plan de Investigación, o la Universidad con su Plan Propio.

La actividad investigadora es difícil fuera de estos grupos, que no sólo brindan recursos para estancias en otros centros o asistencia a congresos, sino que permiten que de ellos se beneficien quienes están en los primeros grados de formación científica. Es significativo que en ambos casos haya una notable presencia de doctorandos activos.

Sería deseable la pronta creación de al menos un tercer grupo, mas la misma escasez de profesores catedráticos (o, en general, con una larga trayectoria) lo dificulta. Algunos miembros del Departamento, concretamente del área de Derecho Civil, han optado entonces por adscribirse a grupos de investigación de otros organismos (“Derecho del Comercio nacional e internacional, SEJ 333”, “La competencia judicial internacional en materia de derecho civil, SEJ 104”), o por desarrollar individualmente su actividad, no carente de resultados.

3.2. CONTEXTO.

ÁREA CIENTÍFICA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD

Algunas de las líneas de investigación desplegadas desde el Departamento guardan conexión con los principios básicos que inspiraron la creación de la Universidad de Huelva: así, el desarrollo socioeconómico de la provincia y el respeto al medio ambiente, contemplados por el grupo de “Integración y desintegración económica”.

RELACIONES ENTRE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

Al margen de la correlación general que existe entre la formación del alumnado y la del propio profesor, no hay duda que el ámbito que se ve enriquecido más visiblemente por el desarrollo de la actividad investigadora es el tercer ciclo, pues las características de su alumnado permiten la trasposición casi inmediata o simultánea de los conocimientos adquiridos por el docente. El avance de las líneas de investigación a menudo dota de nuevas asignaturas o de nuevos contenidos a las asignaturas ya existentes de los programas de doctorado (por ejemplo, la de “El empleo en la negociación colectiva”, precedido o acompañado por la publicación de artículos y monografías de su responsable docente). Aún mayor nexo existe, evidentemente, entre la labor investigadora y las asignaturas metodológicas (así, la de “investigación jurídica y derecho comparado”), o entre la tesis doctoral y la docencia en tercer ciclo (como el estudio de la ineficacia contractual, primero tema de tesis y luego asignatura del programa).

También se ven auxiliadas de forma importante aquellas asignaturas propuestas con carácter optativo en los dos primeros ciclos de las titulaciones, y que por no ser

troncales o fundamentales se prestan a contenidos más abiertos y afines a las líneas de investigación (sería el caso del derecho comparado).

Concluyendo entonces que la investigación enriquece indudablemente la docencia, podemos preguntarnos acerca de si la relación inversa es igualmente satisfactoria, es decir, si la carga docente, impuesta a menudo a quien más necesidad tiene de formarse, permite realmente una dedicación mínima a la investigación.

RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN Y LA INVESTIGACIÓN

Todo investigador, también docente, sabe que gran parte de su escaso tiempo se evaporará en labores burocráticas. Ni la Oficina de Transferencia de los Resultados de la Investigación (OTRI), ni la de Gestión de la Investigación (OGI) o la de Gestión Económica de la Universidad de Huelva están configuradas para descargar significativamente al profesor de esa tarea de mero papeleo.

La conclusión no puede ser sino la de tantas otras ocasiones: la falta de recursos. Sería deseable disponer de una Unidad dedicada específicamente a facilitar la obtención de información, la tramitación de solicitudes, el seguimiento de proyectos y ayudas.

3.3. OBJETIVOS.

La definición de los objetivos de la investigación queda reservada a los dos grupos existentes en el Departamento o a quienes individualmente desarrollan o no labores investigadoras.

La financiación obtenida por los primeros de manera continuada a lo largo de los años es la mejor prueba de que sus criterios encajan en general con los manejados por la comunidad científica nacional e internacional. Falta por tanto hacer extensivos a todos los miembros del Departamento esos objetivos.

3.4. RECURSOS.

La tabla 11 revela la enorme importancia que reviste la financiación pública autonómica y estatal, que supera con mucho las cantidades repartidas por la Universidad. Pese a que de dicha tabla (al igual que de las número 12 y 13) pueda deducirse la discontinuidad de la ayuda solicitada y obtenida, nada hay más lejos de la realidad: como es bien sabido, los proyectos de investigación financiados por el Ministerio de Ciencia y Tecnología o la Junta de Andalucía son de carácter trianual. La concesión formal tiene lugar en el primer año (y sólo en este momento queda recogido en las tablas) pero la investigación, la percepción de fondos y las memorias de resultados se prolongan aún durante dos años más. De hecho, ayudas similares a las mencionadas vienen percibiéndose por parte de ambos grupos desde antes del período estudiado.

Distinta es nuevamente la situación de quienes se hallan al margen de un grupo de investigación. Como se verá con más detalle, los gastos corrientes absorben la mayor parte de los medios económicos que la Universidad asigna al Departamento Anton Menger. Sólo ocasionalmente puede extraerse una pequeña cantidad para financiar la asistencia a un congreso nacional, o para una breve estancia en otro centro.

En cuanto a los recursos humanos, debemos remitirnos a lo dicho en secciones anteriores: el número de doctores no ha aumentado, lo cual no implica que no se haga esfuerzo alguno en este sentido. Tras un período inicial, que tal vez podría ser calificado de apático, en los últimos años varios profesores del Departamento se han doctorado, mas la frecuencia ha sido tan escasa (una media aproximada de uno al año) que no ha bastado sino para cubrir a los doctores (habitualmente CDU) que iban abandonando esta Universidad. La mayoría del profesorado, muy joven, persigue ahora este objetivo: una tesis doctoral ha sido defendida a principios del 2003 y otras dos serán defendidas antes de que acabe el año, habiendo además varios proyectos inscritos que permiten concebir ciertas esperanzas.

Actualmente hay en el Departamento tres becarios de investigación (dato que tampoco refleja fielmente la tabla 9, pues en ella únicamente se da cuenta del año de concesión, cuando muchas becas, autonómicas o estatales, se otorgan por cuatro años). Es ésta la vía más idónea (y casi única) para financiar el arranque de la actividad investigadora.

3.5. ESTRUCTURA.

RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Aunque insuficiente, es muy positivo el soporte económico de la Universidad a los grupos de Investigación del Departamento a través del Plan Propio.

Recordaremos de nuevo la necesidad de un mayor apoyo institucional a las labores administrativas, con el fin de dotar de más tiempo ‘real’ a los investigadores y de restarles el tedio y a menudo subsanar su incapacidad para el papeleo (aunque a estas alturas es enorme la experiencia adquirida en la ciencia burocrática).

La consolidación de los grupos de investigación mencionados parece un hecho, y solo falta insistir en su formación. Es cierto que originariamente tales grupos presentan una composición y unos objetivos muy afines, mas no es en ningún caso descartable su adaptación a nuevas líneas de investigación de carácter multidisciplinar, en colaboración con colegas de otras áreas, departamentos o centros de la Universidad de Huelva, con los que ya se mantienen contactos puntuales, no formalizados, a nivel científico y docente.

RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES

Los contratos 11 y 45 LRU, gestionados por el grupo “Integración y desintegración económica”, han servido de puente con el Consejo Económico y Social (estatal y autonómico), con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, con la

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o con empresas de trabajo temporal.

El grupo “Rudolf Von Jhering”, por su parte, dirigió una acción integrada, financiada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, con universidades marroquíes, venciendo las dificultades (de nuevo, sobre todo burocráticas) que este tipo de contactos transnacionales plantean.

Ambos grupos, como se dijo, están integrados parcialmente por profesores de la Universidad de Sevilla (el contacto con ésta u otras, como la Autónoma de Barcelona, se concreta también en los proyectos de investigación financiados). Y, como también se apuntaba, algunos miembros del Departamento han optado por participar en grupos de investigación dirigidos desde la Universidad de Sevilla.

Por otro lado, en los correspondientes capítulos se dará cuenta de estancias en otros centros, o de congresos y publicaciones coordinadas por otras instituciones o por ésta, que constituyen el vehículo de apertura más habitual.

Como en otros casos hasta aquí analizados, se trata de todos modos de iniciativas que corresponde impulsar a los directores de los grupos o a cada investigador en solitario, aunque el Departamento pueda convertirse en el foro ideal para compartir propuestas, información y experiencia.

FORMACIÓN CONTINUA DE PDI

La abundancia de profesorado joven, parte de él aún doctorando, hace especialmente importante este aspecto, limitado sin embargo por los recursos disponibles y la carga docente asumida, aunque sin duda estimulado por los coordinadores de grupos de investigación o por los directores o tutores de tesis.

Prueba del esfuerzo realizado es la movilidad de esos jóvenes que, contratados a tiempo parcial o en periodos vacacionales, en los últimos años se han desplazado a investigar a Madrid o Barcelona, generalmente a universidades, bibliotecas y archivos.

Otra parte del profesorado, de trayectoria más prolongada, ha investigado en centros como el Institut Max-Planck für europäische Rechtsgeschichte (Frankfurt-am-Main), el Instituto Universitario Europeo (Florencia) o la School of Law de la Universidad de Berkeley, consolidando así prestigiosos vínculos luego abiertos a discípulos y colaboradores.

Se echa de menos, como para la docencia, la existencia de planes de formación organizados por el Departamento o el apoyo, por otro lado, a la participación en cursos ya existentes, que también presentan importantes contenidos metodológicos e instrumentales. Mas tanto para este aspecto de la formación como para las estancias antes mencionadas se requiere de un tiempo del que a menudo se carece. No cabe duda de que los primeros años se demuestran esenciales para, a través de una beca de investigación, sentar las bases de un aprendizaje que a partir de entonces se desarrollará casi necesariamente de forma discontinua.

3.6. RESULTADOS.

Convendría iniciar este capítulo reflexionando acerca de si los indicadores de las tablas recogen de manera adecuada la actividad desarrollada por el Departamento Anton Menger. Meses y aun años, como es sabido, pueden ser necesarios para perfilar con propiedad una línea de investigación, para redactar un libro, para preparar una comunicación de mérito...; mucha suerte y dinero son necesarios para pasar un mes investigando en una lejana biblioteca. Y luego tanto esfuerzo puede quedar reducido a un 1 o un 2 en una casilla anual, que de quedar vacía parece indicar que ese año no se ha fabricado nada, y hay que cerrar la empresa...de tornillos.

En cualquier caso, a un lado las obviedades y la ironía, la tabla 14 recoge, además de la natural discontinuidad de la producción científica, resultados notables: por ejemplo, la cantidad importante y creciente de artículos publicados en revistas nacionales (que en 2001 llegaron a constituir un 10'67% del total universitario), o la constancia en la publicación de libros y capítulos de libros. Tales publicaciones, de todos modos, como el resto de resultados, no son atribuibles a la totalidad de miembros

del Departamento. Por ello es más la potencialidad de éste que su estado actual, hasta aquí parcialmente estancado.

Otros puntos débiles, más claramente detectables, son la conocida escasez de tesis doctorales aprobadas, así como la organización de congresos, que tuvo un único exponente en 1999 (es, en cambio, frecuente la invitación de profesores de otras universidades nacionales o extranjeras para que impartan conferencias o seminarios, elemento sin duda importante para la docencia, la investigación y los vínculos externos del Departamento que, sin embargo, no está previsto en la tabla, como tampoco es habitualmente reconocido en convocatorias y formularios oficiales).

De nuevo el punto más negativo es la débil financiación: en general se dispone de ayudas menores, mas la dotación de fondos abundantes (como son los Proyectos de Investigación subvencionados por el Ministerio de Ciencia y Tecnología) escapan en gran parte a la capacidad del Departamento, de dimensiones discretas y compuesto mayoritariamente, como venimos repitiendo, por gente joven y a menudo con escaso curriculum como investigadores. Así, el peso relativo en este aspecto dentro de la Universidad se mueve en torno al 1'5%.

3.7. RENDIMIENTO Y CALIDAD.

ACTIVIDAD

Trataremos de precisar los argumentos que justifican una valoración positiva o negativa de la actividad investigadora del Departamento Anton Menger (siguiendo las pautas marcadas por la Guía de Autoevaluación).

ÉXITO

En lo relativo al Tercer Ciclo, el éxito puede ser computado en función de las tesis doctorales inscritas y defendidas. Si adoptamos simplemente este indicador es evidente que la actividad del Departamento en este sector no es sobresaliente.

Tampoco lo es si atendemos a la imposibilidad de mantener un programa de Doctorado propio. Mas ya apuntamos la reflexión posible en torno a estos puntos, relacionados entre sí: en definitiva, la escasez de matrículas impone la presencia de tres departamentos en un único Programa, lo que a su vez reduce el número de créditos que nuestro Departamento en concreto ofrece y el de doctorandos que a él se adscriben.

Conviene pues esforzarse por ofrecer programas y asignaturas más atractivos, además de abrirse a programas externos, y fomentar la culminación de los estudios de tercer ciclo con la correspondiente defensa de la tesis doctoral (supervisando de cerca a los estudiantes, que pueden en alguna ocasión fundar su abandono precisamente en este escasa implicación de docentes y tutores).

Con ello debe relacionarse el reducido número de becas de investigación; como dijimos, tres han sido los becarios en estos últimos años. De las becas solicitadas, un 20% fue concedida en 1999, y un 40% en el 2000.

Otro indicador clave, ya referido estrictamente a la investigación, es el de los proyectos financiados, aunque los datos en nuestro caso son mínimos: consta la solicitud al Ministerio de Ciencia y Tecnología de dos proyectos en 2000, de los cuales sólo uno fue concedido. Volviendo sobre lo dicho, la razón de que en los restantes años contemplados no se solicitara ninguno más puede ser doble: por un lado, seguía vigente el ya concedido, y por otro, el Departamento carece en general y por el momento de capacidad (curricular) para disputar este tipo de ayudas, cuantiosas y en consecuencia especialmente codiciadas.

Precisamente cabe considerar un último indicador (aunque odioso) referido a estas carencias: la ratio entre la producción científica y el número de profesores del Departamento. Tomando como muestra el año 2001, la proporción sólo se acerca al 100% (es decir, un resultado por profesor) en el caso de los artículos en revistas nacionales. El resto de conceptos es desolador: un Departamento de 25 miembros sólo publicó cinco artículos en revistas internacionales, o participó únicamente en tres y dos congresos nacionales e internacionales, respectivamente.

La conclusión parece clara (mas al mismo tiempo constituye un círculo vicioso): sin formación no se puede optar a la financiación, mas sin ésta la formación se hace más difícil. Un indicador significativo del éxito sería entonces la ratio entre financiación y

producción científica, y ésta sí coincide en nuestro Departamento: las áreas o grupos mejor financiados son los que más producen (o viceversa).

CONCENTRACIÓN

Esta circunstancia ha sido ya repetidamente anunciada, y lo acaba de ser en relación con la tasa de éxito. El Departamento está constituido, como se dijo, por cuatro áreas de composición muy desigual. Las dos únicas áreas que presentan un Catedrático de Universidad son las que dirigen sendos grupos de investigación con amplia financiación.

Por afinidad científica y personal están formados esencialmente por miembros de las áreas en cuestión, disponiendo además de becarios de investigación.

Se trata, de todos modos, de grupos muy distintos, ya que si uno posee 11 miembros, al otro lo componen actualmente sólo cuatro profesores, uno de ellos de otra universidad.

Por otra parte, hay que subrayar que una tercera área está a cargo de un solo profesor asociado no doctor, y la cuarta, muy numerosa, ha estado compuesta hasta el momento por doctores contratados, o por titulares de universidad no doctores. Las circunstancias de una y otra les imposibilitan en gran medida la obtención de recursos cuantiosos, a pesar de lo cual mantienen una cierta actividad investigadora, como se dijo, en grupos de otras universidades o de forma individual.

El grado de comunicación dentro de cada grupo de investigación es intenso, dada la cercanía casi cotidiana de sus miembros y de las respectivas líneas investigadoras, que si bien van especializándose se enmarcan en unos criterios comunes y en una coordinación constante para la obtención y gestión de recursos, distribución del tiempo y aun de la docencia, etc.

Habría que mejorar enormemente, en cambio, el contacto entre grupos y entre éstos y el resto de profesores del Departamento, que no pertenecen a ellos; insistimos una vez más en el desaprovechamiento de tal potencialidad (por un lado, profesionales

aislados, por otro una experiencia que queda en en esete sentido encerrada dentro del grupo).

EVOLUCIÓN

Mas que de evolución cabría hablar de retroceso o de estancamiento en lo que se refiere a los principales indicadores cuantitativos. Son aspectos ya comentados a lo largo del informe, o que se detallarán más adelante. Así, hay involución en el número de profesores del Departamento, y parálisis (aunque algo engañosa y en fase de despegue) del número de doctores.

Correlativamente, la composición de ese profesorado menguante no ha experimentado una mejora notable, como se detalló en su momento; por el contrario, en el curso 2002-2003, respecto al de 1999-00, son menos los profesores titulares de universidad (plazas de calidad docente e investigadora, que han pasado de dos a ninguna), o los ayudantes, y más los asociados (contratos en ocasiones con dedicación parcial, de escasa remuneración, o a tiempo completo, sin espacio para la investigación: en conjunto han pasado de 13 a 15). La previsión para el futuro más cercano, plagado de obstáculos por la reciente reforma universitaria, que dificulta aún más la promoción de los profesores contratados, no es demasiado halagüeña.

En los últimos cuatro años tampoco puede decirse que haya habido una evolución significativa de las becas de investigación, ya que ése es su período de vigencia, y a las existentes no se han sumado otras (es también complicado que un Departamento con las características del nuestro, antes detalladas, pueda optar a becas de calidad).

CALIDAD

Al margen, pues, de los indicadores cuantitativos de la investigación, sobre los que cabe cierto escepticismo por las razones aducidas, y de su concentración desigual, también explicada, la calidad de la actividad investigadora del Departamento Anton Menger puede ser valorada favorablemente, al menos en la medida en que sus resultados han obtenido difusión impresa en importantes editoriales y revistas nacionales y extranjeras, o resonancia en congresos de carácter igualmente patrio y supraestatal. Las líneas de investigación se multiplican incidiendo en aspectos de gran trascendencia social, y vinculando a los investigadores con centros de prestigio. Avala esa calidad el soporte económico obtenido de manera continuada.

Otro asunto es el reconocimiento oficial a través de los sexenios de investigación, que queda reservado a una franca minoría de los pocos profesores del Departamento, aquellos que precisamente coordinan los grupos de investigación.

3.8. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

PUNTOS FUERTES

- 1.- Alta producción investigadora en algunos profesores
- 2.- Grupos y proyectos de investigación bien valorados y dotados
- 3.- Colaboración con otras Universidades e instituciones públicas y privadas

PUNTOS DÉBILES

1.-Profesores no adscritos a grupos o proyectos de investigación, al margen de los cuales se carece prácticamente de fondos de apoyo.

- 2.-Falta de soporte en las tareas administrativas.

3.-Escasez de medios, tanto financieros (los que hay se retrasan) como materiales y humanos (no hay personal dedicado en exclusiva a la investigación).

PROPUESTAS DE MEJORA

1.- Consideración del Departamento como sede para el estímulo de la actividad investigadora de todos sus miembros, a través de la difusión de ideas, información y resultados.

2.- Mayor eficacia de la Universidad en la gestión de los proyectos.

3.-Obtención de fondos.

4. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO.

4.1 DIRECCIÓN DEL DEPARTAMENTO.

PROCEDIMIENTOS DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE DEPARTAMENTO

El Consejo de Departamento está compuesto por todos los profesores (a tiempo completo o parcial, contratados u ordinarios) y becarios de investigación que trabajan en el Departamento (actualmente 24), por un estudiante y por la auxiliar administrativa, de manera que se respetan los porcentajes previstos legalmente (60%, 30'5% y 9'5% respectivamente).

La designación del Director del Departamento corresponde a su Consejo (art. 7b del Reglamento interno), que por consenso opta entre los candidatos presentados; habitualmente se trata de candidaturas únicas debido al entendimiento previo entre las distintas áreas y a la juventud de la inmensa mayoría del profesorado (de acuerdo con la normativa de la Universidad, el Director del Departamento debe ser catedrático o profesor titular). El relevo se produce de manera similar, dependiendo de las circunstancias profesionales del saliente y del nuevo candidato (en principio, el mandato es de dos años prorrogables sin limitación).

Es función del Director la designación del Secretario, "previa audiencia del Consejo" lo cual en la práctica equivale a un similar consenso.

El grado de participación de los miembros del Consejo viene siendo activa, aunque no son muy frecuentes las ocasiones en que se reúne (el art. 23 del Reglamento interno exige que las sesiones ordinarias tengan lugar al menos una vez por cuatrimestre). Al tratarse de un Departamento de pequeñas dimensiones, muchos asuntos son avanzados por la Comisión Permanente, cuyos acuerdos y trabajos preparatorios serán luego ratificados por el Consejo.

DEDICACIÓN A LAS TAREAS DE DIRECCIÓN

Las tareas de dirección conllevan, como es sabido, infinidad de trámites y papeles, que son asumidos por el director, el secretario y la auxiliar administrativa. De todos modos, como se apuntó, la dimensión manejable del Departamento hace que no sea una tarea imposible, y que las celebraciones del Consejo o de la Comisión Permanente puedan ir atendiendo con razonable celeridad a las novedades o exigencias que se presenten.

En cualquier caso, caben ciertas reflexiones apuntadas por algunos miembros del Departamento:

- la posibilidad de rotar automáticamente entre todas las áreas (en lugar de optar por la reelección ilimitada) los cargos de Director y Secretario, con el fin de potenciar la implicación de todos.
- la posibilidad de delegar permanentemente las funciones anteriores en un “subdirector” (prevista por el art. 12 del Reglamento), para evitar que situaciones imprevistas paralicen el normal funcionamiento del Departamento.

4.2. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO. COMISIONES.

REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y REGLAS NO ESCRITAS

El Reglamento de Régimen Interno del Departamento Anton Menger fue aprobado en Consejo de 27 de septiembre de 2001 y está disponible en su página web.

En él se describen la composición y funciones del mismo, su organización, funcionamiento y aspectos relativos a la docencia y a la investigación. En este sentido,

contiene muchos de los deseos nuevamente manifestados en este informe mas escasamente desarrollados.

Podríamos denominar "reglas no escritas" a las que aconsejan el máximo respeto a la autonomía de las áreas de conocimiento y la máxima concordia posible en el funcionamiento ordinario del Departamento y de sus órganos de gobierno y comisiones. De hecho, las atribuciones de los coordinadores de área no están asignadas formalmente ni con carácter general, de modo que se desarrollan de modo autónomo o a través de acuerdos puntuales del Consejo del Departamento.

COMISIONES

El funcionamiento del Departamento Anton Menger, como se viene subrayando, gira en torno a las áreas de conocimiento, por un lado, y a a la labor continuada de la Comisión Permanente (compuesta por el Director y Secretario del Departamento, los coordinadores de áreas, dos alumnos y el PAS), cuyas decisiones ratifica el Consejo de Departamento. Es éste el único modo de responder con puntualidad a los asuntos planteados, siempre partiendo del hecho de que los representantes de cada área están en contacto con sus representados, dado el reducido número de profesores y aun la existencia de algunas áreas compuestas por una o dos personas.

El papel que puedan desempeñar otras comisiones del Departamento es muy residual, prácticamente limitado a aquellas situaciones en que la normativa de la Universidad exige expresamente su actuación:

- Comisión de Docencia, formada por el Director del Departamento o la persona en quien éste delegue, dos profesores y tres estudiantes, además de cinco miembros suplentes (previstos con el fin de dar respuesta, sin necesidad de acuerdo expreso, a las bajas producidas en la composición titular). Su función es esencialmente la de atender a los conflictos derivados de la docencia, combinada, en su caso, con la del Tribunal de Calificaciones.

- Comisión de Investigación, compuesta por el Director del Departamento o la persona en quien éste delegue y los representantes de las cuatro áreas de conocimiento.
- Comisión de Biblioteca e Informática, presidida por el Director del Departamento o persona delegada y formada por un representante de cada área de conocimiento.

CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Como hemos indicado con anterioridad, la existencia de la Comisión Permanente (convocable con mayor facilidad) permite la adopción de decisiones de urgencia, y al estar formada por los representantes de las distintas áreas agiliza, en su caso, el debate de eventuales conflictos y la consecución de un consenso, que deberá ser posteriormente ratificado por el Consejo. En el caso de discrepancias surgidas entre profesores de un mismo área, es criterio tradicional del Departamento (y de su Director, a quien específicamente corresponde esa función de moderación) el de actuar como mediador sólo en el caso de que tras repetidas reuniones internas no se haya obtenido un acuerdo satisfactorio para todos los implicados.

4.3 RELACIONES DEL DEPARTAMENTO CON LOS CENTROS EN LOS QUE IMPARTE DOCENCIA Y CON EL RECTORADO.

CLARIDAD EN LA ASIGNACIÓN DE COMETIDOS

La presencia del Departamento en varios centros, ocupando en ocasiones cargos de gestión, facilita en un cierto grado la comunicación, como lo hacen naturalmente las reuniones periódicas de los Directores de Departamento con los Directores de Centro y los diversos órganos de dirección de la Universidad.

RELACIÓN /COORDINACIÓN DEPARTAMENTO-RECTORADO

Ya hemos apuntado al contacto periódico del Departamento, a través de su Director, con Vicerrectores y otros representantes de la Dirección de la Universidad, tanto en reuniones expresamente convocadas como en la más fluida comunicación telefónica o electrónica.

4.4. GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO.

RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO

La gestión ordinaria del Departamento es labor de una auxiliar administrativa, que ha de llevar a cabo las tareas encomendadas por la secretaria y la directora del Departamento. Entre estas tareas, la mayor carga es la relacionada con el propio profesorado del Departamento, asignaturas, centros y titulaciones.

Los alumnos de primer y segundo ciclo apenas tienen contacto con este servicio, al que acuden para recoger fichas o como anómalo (mas inevitable) punto de información general.

En cambio, los estudiantes de doctorado sí deben acudir a la auxiliar administrativa para obtener información preliminar o realizar sus preinscripciones; a partir de ese momento inicial el contacto será estrecho, aunque son tan pocos los matriculados que no supone una carga excepcional, y en todo caso gran parte de la tramitación corresponde a la Unidad de Tercer Ciclo.

Afortunadamente, el reciente traslado de la Facultad de Derecho al Campus del Carmen ha reunido en un solo y amplio espacio los servicios administrativos de los tres Departamentos que la componen, de modo que los principales usuarios ven satisfechas en mayor grado que antes sus expectativas. Sobre todo se ve facilitada ahora la atención a los estudiantes de Tercer Ciclo, de un Programa que es precisamente

interdepartamental: en tres mesas sucesivas se les brinda rápidamente toda la información existente acerca de las asignaturas, horarios, tutorías...

Diferente es la situación de los profesores que imparten docencia en otros centros, especialmente de los adscritos al área de Derecho del Trabajo que lo hacen en la Facultad de Ciencias de Trabajo, careciendo allí de soporte administrativo. Ellos subrayan esta carencia.

Las funciones del personal administrativo están en gran parte sin regular, por lo que se plantean ocasionalmente dudas. Lo mismo hay que decir de su formación, que corresponde decidir al propio auxiliar aprovechando en mayor o menor grado las opciones que le ofrece la Universidad. En nuestro caso, disponemos de la ventaja de contar desde hace años con la misma persona, quien naturalmente se halla familiarizada con el funcionamiento y componentes del Departamento, y en general se muestra dispuesta a ampliar su colaboración.

ESPACIO Y EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO

El espacio actual destinado a las labores de gestión y administración del Departamento es, como decíamos, amplio, y lo que es más importante, es compartido con los otros Departamentos de la Facultad, en una repartición idéntica del local.

Tanto profesores como estudiantes acceden con facilidad a la Secretaría, visible a todos y cercana a los despachos y al aulario. Disponemos de fax y fotocopidora, así como de capacidad suficiente para el almacenamiento y archivo de materiales y documentos.

Se cumple la proporción de un ordenador por auxiliar. En nuestro caso, no hemos recibido comentario alguno acerca de una posible obsolescencia del equipamiento informático; antes bien, disponer de internet y correo electrónico ha facilitado enormemente la comunicación, por encima del obstáculo que constituyen los horarios de apertura, tan restringidos, de la Secretaría del Departamento, o el continuo movimiento del profesorado (entre los centros, entre los despachos y las aulas, etc.). Un *desideratum* (posiblemente inviable) sería, de todos modos, la ampliación de ese horario

a las tardes, en las que la docencia y la atención al alumno por parte del profesorado no se interrumpe en absoluto.

4.5 TRANSMISIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN.

ARCHIVOS DEL DEPARTAMENTO

El archivo del Departamento, tanto de entrada como de salida, se lleva según el sistema tradicional. Existe un libro de registro de entrada en el que se recogen los datos de fecha de entrada de la documentación, autoridad o persona que la remite, procedencia, tipo de documento y extracto del contenido; y un libro de registro de salida que incluye fecha de salida del documento, destino, destinatario, clase de documento y extracto del contenido. Cada anotación sigue un riguroso orden de fechas.

Esta labor metódica de archivar la realiza la auxiliar administrativo que la controla, junto con la secretaria del Departamento que custodia los libros. Estos libros están a disposición de toda la Comunidad Universitaria, que podrán consultarlos a través de los órganos de gestión del departamento y recibir certificación dando fe de su contenido la secretaria del Departamento.

DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN DOCENTE

En los últimos cursos académicos se está produciendo un tímido avance en cuanto a la informatización de la documentación e información docente. Se echa de menos un mayor desarrollo de la misma.

Plantea problemas la ignorancia en que se encuentra el profesorado respecto a los listados de alumnos, sujetos además a cambios de grupo autorizados por la Secretaría de la Facultad y que a veces no constan al profesor hasta final de curso. Saber realmente quiénes están matriculados en un grupo facilita la docencia interactiva y la

evaluación continuada, rasgos propios de una enseñanza que a fuerza de no poder basarse en la cantidad debe hacerlo en la calidad.

Los horarios son elaborados y publicados antes del período de matrícula con el fin de que el alumno disponga en ese momento de la información necesaria para configurar su plan de estudios.

Las actas son entregadas en lo posible dentro del plazo previsto por la normativa de la Universidad; también los horarios de atención al alumno, publicados en diversas sedes (aula, guía académica de la Facultad, tabloneros ubicados entre despachos, Secretaría del Departamento) son en general respetados.

Las fechas de los exámenes son aprobadas por las Juntas de Centros antes del comienzo del curso académico, tras haber sido negociadas con los representantes de los estudiantes. Cabría sin embargo la posibilidad de flexibilizar esa decisión, abriéndola al diálogo posterior entre los alumnos (a través de sus representantes o en las aulas) y el profesor, que con el sistema actual no tiene nada que decir.

DIRECTORIOS DE PERSONAL Y PROVEEDORES DEL DEPARTAMENTO

No se dispone de un directorio formal de proveedores, siendo cubierta esta deficiencia por la labor realizada en el seno del departamento con la disponibilidad de dicho directorio, actualizado por la auxiliar administrativa.

Sí existe un directorio telefónico publicado en la página web de la Universidad, periódicamente actualizado, del profesorado y personal de administración y servicio.

INFORMACIÓN ECONÓMICA DEL DEPARTAMENTO

En cuanto a la información económica del Departamento, debemos valorar la existencia de un archivo de facturas, transferencias e ingresos de cada año natural.

Los datos económicos del Departamento son fácilmente accesibles a través de la información que nos proporciona el programa informático utilizado.

En el archivo del Departamento se encuentran depositados los diversos documentos referidos a los gastos e ingresos efectuados en la Unidad de Gasto asignada al mismo. Esto provoca una agilidad y flexibilidad importante para cualquier consulta interna o externa al departamento.

ACTAS DEL CONSEJO DE DEPARTAMENTO Y MEMORIA DE ACTIVIDADES

El orden del día del Consejo de Departamento forma parte de la convocatoria enviada a todos sus componentes. Igualmente está a disposición de todo el Departamento, en su Secretaría, el acta del Consejo anterior que debe ser aprobada en el sucesivo.

No existe una memoria comprensiva de todas las actividades realizadas por el Departamento; sí se procedió a la creación de una web departamental que, sin embargo, no es actualizada convenientemente. Es responsabilidad de todo el profesorado, mas sobre todo de los coordinadores de área, posibilitar que esta página funcione como el mejor medio de difusión y comunicación posible (la gestión de la misma corresponde a la Comisión de Biblioteca e Informática).

Asimismo es elaborada anualmente una Memoria de Investigación, por parte del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Huelva, que es de gran utilidad como complemento a esa web imperfecta, aunque sea publicada también con gran retraso, tal vez debido a la misma indolencia de los profesores.

CIRCULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La circulación de la información se produce esencialmente a través de los coordinadores y/o representantes de área, que son los encargados de transmitir la mayor parte de la información al resto de miembros del Departamento.

Se recurre habitualmente al correo interno o al correo electrónico, si bien ni el uno ni el otro ven agotadas sus posibilidades. Las frecuentes consultas en Internet mejoran asimismo la circulación informativa, mas cabe todavía un enorme desarrollo de su potencialidad (tengamos en cuenta que gran parte de la información es todavía recibida en papel y, a falta de un escáner o de personal dedicado a ello, es objeto de una divulgación tradicional).

Los tablones de anuncios están frecuentemente infrautilizados, y atienden sobre todo las necesidades informativas del alumnado.

IMAGEN EXTERIOR DEL DEPARTAMENTO

Ya apuntábamos a la existencia de una página web departamental, que puede convertirse en el mejor escaparate de las actividades docentes e investigadoras, siempre que exista un esfuerzo continuado por parte de todo el Departamento por actualizar su contenido y potenciar su eficacia.

Al tiempo que cumple una importante función de atención a la comunidad universitaria, la página se abre al exterior en la misma medida en que lo hace el Departamento, insertado, tanto por la heterogeneidad de sus líneas de investigación como por el carácter universal de la ciencia, en una comunidad tejida realmente en forma de red. Hay que insistir pues en su desarrollo, ligado incluso a la captación de usuarios de nuestra Universidad.

4.6. GESTIÓN ECONÓMICA. ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES.

DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS AL DEPARTAMENTO Y ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS

El proceso de la elaboración y aprobación de los presupuestos se inicia en el mes de febrero o marzo, una vez que nos llega la notificación de la cantidad otorgada por parte del Rectorado, quien ya señala los criterios de repartición entre las distintas áreas.

Los remanentes de años anteriores se trasladan automáticamente al período posterior.

REPARTO DE PRESUPUESTO: CAPÍTULO 2 Y CAPÍTULO 6

Como puede verse en la Tabla 17 (y 17bis) el importante aumento del Departamento en el 2001 con la incorporación del área de Derecho del Trabajo no supuso un incremento correlativo de las cantidades asignadas por la Universidad (como tampoco lo han hecho las cantidades concedidas por Tercer Ciclo, que no han hecho sino disminuir). Éstas son tan escasas que van destinadas casi íntegramente a cubrir gastos corrientes (capítulo 2), obviando la previsión de partidas correspondientes a inversiones (capítulo 6) hasta el año 2001.

(Hay que indicar que una vez distribuidos los recursos entre las áreas el gasto de cada una de ellas se realiza con plena autonomía, aunque requiera la aprobación del Director del Departamento y exista una única cuenta).

A continuación se insertan los datos que hemos podido adquirir para los años 1999 y 2000, período en que el Departamento Anton Menger no existía como tal, sino aún dividido en dos departamentos distintos, aunque, como se verá, con similares reparticiones del Capítulo 2 (Gasto Corriente, Tabla 18.1):

Departamento de Derecho Civil, Internacional Privado e Historia del Derecho			
Código Concepto	Denominación del Concepto	1999	2000
215.00	Reparación mobiliario/enseres	79'51	128'40
220.00	Mat. Ordinario no inventariable	1336'58	819'08
220.01	Mobiliario y enseres	239'97	-----
220.02	Prensa y revistas	2227'71	2261'07
220.03	Libros y otras publicaciones	12047'61	8623'53
220.04	Inf. Diskettes	58'60	227'23
220.05	Inf. Toner	951'35	115'22
220.07	Inf. inventariable	754'27	1413'73
220.08	Fotocopias	850'44	1086'83
220.09	Imprenta /gastos de edición	546'41	564'71
221.09	Suministros	10'61	-----
222.00	Teléfono/fax	2539'35	1086'83
222.02	Correos/postales	245'66	85'97
222.03	Mensajería	43'71	88'83
226.01	Protocolo	79'33	-----
226.06	Reuniones y conferencias	299'60	-----
226.07	Doctorado	2252'16	1967'16
Total Gasto Capítulo 2		24562'87	18468'59

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social			
Código Concepto	Denominación del Concepto	1999	2000
215.00	Reparación mobiliario/enseres	469'97	486'21
216.00	E. Informáticos	718'75	1431'82
220.00	Mat. Ord. no inventariable	1387'01	303'72
220.02	Prensa y revistas	693'72	781'03
220.03	Libros y otras publicaciones	1436'42	1090'84
220.04	Inf. Diskettes	17'94	-----
220.05	Inf. Toner	766'27	-----
220.07	Inf. inventariable	712'40	-----
220.08	Fotocopias	2671'62	3933'74
220.09	Imprenta /gastos de edición	1046'08	-----
221.08 y 09	Suministros	228'62	-----
222.00	Teléfono/fax	3047'89	1059'39
222.01	Comunicaciones (móviles)	811'87	722'10
222.02	Correos	21'04	31'04
222.03	Mensajería	1044'39	1025'73
223.09	Otros transportes	65'37	1471'99
226.01	Protocolo	510'86	-----
226.03	Extensión universitaria	65'19	-----
226.06	Reuniones y conferencias	664'86	365'57
226.07	Doctorado	3331	-----
230.00	Dietas	-----	439'93
231.00	Locomoción	144'36	543'50
Total Gasto Capítulo 2		19817'49	13686'61

Estos son ya los datos que hemos podido obtener relativos al Departamento Anton Menger (2001-2002), que en líneas generales mantiene el reparto de gastos de años anteriores, aunque se prevea algún gasto en inversiones (capítulo 6, tabla 18.2):

Departamento Anton Menger. Inversiones			
Código Concepto	Denominación del Concepto	2001	2002
620.06	Equipo informático	3441'40	-----
620.07	Adquisición Bibliográficos	Fondos 3441'15	18'36
Total Gasto Capítulo 6		6882'55	18'36

Departamento Anton Menger. Gasto corriente			
Código Concepto	Denominación del Concepto	2001	2002
213.00	Maquinaria	1045'76	-----
215.00	Mobiliario/enseres	897'80	806'83
216.00	E. Informáticos	151'80	226'10
220.00	Mat. Ord. no inventariable	5911'93	2498'31
220.01	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	3247'06	4466'88
220.02	Mat.inf. no inventariable	2392'27	2266'57
221.11	Repuestos de maquinaria	7'78	-----
222.00	Teléfono/fax	3769'27	10553'51
222.01	Postales	191'96	267'48
223.00	Transportes	-----	83'52
226.01	Protocolo	159'50	245'13
226.06	Reuniones y conferencias	144'24	116'00
227.03	Mensajería	897'38	171'22
230.00	Dietas	147'33	73'32
231.00	Locomoción	431'62	554'49
240.00	Gastos de edición	2479'14	1084'35
Total Gasto Capítulo 2		21874'84	23413'71

En los siguientes puntos del informe se entrará a valorar brevemente esta distribución del gasto.

FONDOS BIBLIOGRÁFICOS

No hay fondos bibliográficos propiamente departamentales. En la Facultad existe la llamada Aula Aranzadi, con repertorios de jurisprudencia y legislación, así como una Sala de Estudios, en la que tal vez convendría se depositasen los manuales básicos de las asignaturas, así como la legislación más reciente.

Pese a la comentada ausencia de fondos bibliográficos del Departamento, el gasto que éste hace en libros destinados a la Biblioteca Central de la Universidad es considerable. Para ello se dispone, en primer lugar, de la asignación presupuestaria que la propia Biblioteca concede con ese fin expreso, de la que las áreas disponen según sus dimensiones.

En segundo lugar, se acude a los fondos repartidos por la Universidad: así, en los cuatro últimos años se destinó una una media de 2.655 euros a la subscripción de revistas jurídicas, gasto prácticamente fijo y por ello ajustable a presupuestos tan estrechos. En 1999 y 2000 el Departamento de Derecho Civil, Internacional Privado e Historia del Derecho (parte del futuro Anton Menger) destinó casi el 50% de la cantidad concedida por la Universidad a la compra de libros, prioridad por otro lado razonable dadas las carencias de la Biblioteca de entonces. En el 2001, constituido ya el actual Departamento, se asignó la mitad del coste en inversiones a la adquisición de fondos bibliográficos

Sin embargo, se ha optado siempre por contar ante todo con la financiación obtenida por otras vías: de nuevo se demuestra fundamental la obtención de ayudas o, especialmente, de un proyecto de investigación que permita la adquisición continuada de un buen fondo bibliográfico para docentes, estudiantes e investigadores, más allá del mero surtido de manuales (que además pueden ser comprados con fondos especialmente diseñados para ello por los propios centros o la Biblioteca).

De este modo, la mayor parte de libros adquiridos actualmente por el Departamento lo son a costa de los proyectos de investigación, y dependen por tanto de la decisión de los grupos de investigación.

Por otro lado, el servicio de préstamo interbibliotecario brindado por la Universidad central funciona cada vez mejor, bastando el correo electrónico para solicitar los materiales y enterarse de su llegada y plazo de consulta. Constituye una

inestimable ayuda a la que, de todos modos, se acude como usuario individual al margen del Departamento, al igual que en el caso del préstamo de libros de nuestra Biblioteca.

MATERIAL DE OFICINA

El procedimiento a seguir en la adquisición del material de oficina es el que regula el Rectorado, es decir, a través de un suministrador general fruto de un concurso público. Este procedimiento tiene como principal desventaja la tardanza en el suministro y en las eventuales reclamaciones. Es la auxiliar administrativa la que, periódicamente o a instancia de alguno de los miembros del Departamento, valora la necesidad de determinado material y procede, en su caso y con la autorización del Director del Departamento, a solicitarlo.

4.7. GESTIÓN ECONÓMICA. OPTIMIZACIÓN DEL GASTO

PLANIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE GASTO

En los cuadros arriba insertados (Tabla 18.1), correspondientes al gasto corriente (que absorbe la práctica totalidad del presupuesto anual), se pone de manifiesto que el funcionamiento precisamente 'corriente' del Departamento es atendido razonablemente bien. Una vez confiada a otros fondos la adquisición importante de libros e incluso la mayor parte de la actividad investigadora (en los dos últimos años las cantidades gastadas en dietas y locomoción, en otras palabras, en asistencia a un congreso o estancia en otro centro de investigación, apenas ascienden al 3% del total), es relativamente rutinario el gasto efectuado. Se trata ante todo de ir reponiendo el material fungible de oficina, que se consume con cierta regularidad y cuyos remanentes son perfectamente aprovechables de un año a otro (de ahí que haya importantes oscilaciones, por ejemplo, en el gasto en material informático no inventariable o en el tóner de la fotocopiadora). Otros gastos son también perfectamente previsibles, como

envíos postales o faxes. Tal solo en una ocasión se produjo cierta alarma: un consumo hasta entonces regular, como era el de teléfono, se disparó sorprendentemente a lo largo del 2002 hasta absorber el 45% del presupuesto total anual, circunstancia que motivó una llamada de atención al conjunto de usuarios.

Por esa razón el procedimiento de pago es habitualmente ajeno a los miembros del Departamento, basado en facturas en firme, aunque existen mecanismos para pagar en efectivo a través de las peticiones de “Caja Fija” y “Peticiones de Dinero a Justificar” que anticipan un crédito que ha de ser justificado con posterioridad a los Servicios Centrales.

ACCESIBILIDAD DE SALDOS

La disponibilidad de los saldos es accesible a cualquier control interno o externo del Departamento.

Éste se limita, en cualquier caso, a un mero trámite contable que posteriormente es intervenido por los Servicios de Control Interno, pasa por el departamento de Contabilidad y llega luego a Gestión Económica, que procede al pago de las facturas una vez obtenido el “visto bueno” correspondiente. Se trata de un proceso larguísimo, sujeto además a cualquier retraso adicional dada la enorme burocracia que conlleva, sin que la secretaría del Departamento contribuya a ralentizarlo con su labor casi automática por repetida.

AGILIDAD Y FIABILIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PAGO

La agilización del proceso de pago para las empresas que tienen contratados los suministros por concurso público, y que suministran material o servicios a la Universidad, permiten paliar la principal queja de los proveedores a gran escala; no así la de otros potenciales proveedores al que en ocasiones se acude, cuando se trata de material de mayor entidad (inventariable, informático, etc.), para el cotejo de precios y

calidades, recibiendo una negativa por respuesta al saber que quien ha de pagarle es la Universidad.

4.8. ASPECTOS DE GESTIÓN APLICADOS ESPECÍFICAMENTE A TEMAS DOCENTES.

PROTOCOLOS PARA LA DEFINICIÓN DE LOS PROGRAMAS

La elaboración de los programas docentes depende directamente del coordinador del área a la que se adscribe la asignatura o, en caso de que ésta sea compartida, a los diversos coordinadores implicados, a salvo siempre el criterio del profesor o profesores que impartirán efectivamente la docencia.

A finales de curso (junio-julio) se emplaza a los profesores a comunicar sus programas a efectos de publicarlos en la Guía Académica de la Facultad de Derecho, que deberá estar lista antes de que se abra el período de matriculación, en septiembre.

ACTIVIDAD DOCENTE Y TUTORÍAS

El único mecanismo que existe para garantizar que la docencia sea continuada es la buena fe de los compañeros que asumen con la mayor celeridad posible las vacantes imprevistas, a fin de que el estudiante se vea lo menos perjudicado posible. Las ausencias prolongadas, aunque puedan ser más o menos cubiertas de modo espontáneo, no son resueltas oficialmente sino con una enorme tardanza.

La distribución de la docencia se produce en el seno de cada área, teniendo en cuenta naturalmente la carga docente exigida a cada uno y su mayor o menor especialización en la materia en cuestión. Es proceso que se repite cada año.

El cumplimiento de las tutorías depende, probablemente en este orden, de la formalidad del profesor, del coordinador del área y del Departamento si se diera una dejación de funciones reprochable. En todo caso, de acuerdo con la encuesta efectuada

entre los estudiantes en el curso 2002-2003, el nivel de satisfacción en este sentido es muy alto: el alumnado considera que el horario de tutorías es en general respetado y accesible. Aprovechemos para indicar que, en cambio, los encuestados reconocen no hacer uso de esta posibilidad: el indicativo del recurso a las tutorías es el más bajo de la encuesta. Este punto, que es de los pocos que permite evaluar la actitud del propio alumnado, debería ser completado, como dijimos en su momento, con una encuesta realizada a los profesores.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y CONVOCATORIA DE PLAZAS DE FUNCIONARIOS

Las áreas disponen de total independencia para solicitar la contratación o la convocatoria de plazas de personal. Hasta el momento, el criterio que por desgracia impera viene impuesto realmente desde fuera, y es el número de matrículas, que condiciona el aumento o disminución del profesorado contratado e incluso su dedicación, así como evidentemente la inexistencia de nuevos profesores funcionarios. Dentro de estos límites parece conveniente exigir más que nunca una adecuada formación a los candidatos, pero al mismo tiempo matizar determinados argumentos, como la necesidad de formar sin cesar nuevos profesionales, que si funcionan en otras circunstancias, en éstas se convierten en un callejón sin salida, en fuente constante de frustraciones. La flamante reforma de universidades planteará posiblemente nuevos obstáculos y nuevas soluciones.

4.9. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

PUNTOS FUERTES

1.- Buen funcionamiento y accesibilidad del servicio administrativo del Departamento.

PUNTOS DÉBILES

- 1.- Escaso personal para la complejidad y dispersión del Departamento.
- 2.- Falta de concreción de las funciones del auxiliar administrativo.

PROPUESTAS DE MEJORA

- 1.- Incrementar el personal administrativo.
- 2.- Clarificar sus funciones.

**PUNTOS FUERTES Y DÉBILES Y
PROPUESTAS DE MEJORA**

DEPARTAMENTO ANTON MENGER

ASPECTOS EVALUADOS	JUICIOS DE VALOR		PROPUESTAS DE MEJORA	RESPONSABLE DE LA MEJORA	TIEMPO DE REALIZACIÓN
	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES			
Perfil del Departamento		Desequilibrio entre docencia e investigación	Prestar mayor atención a la investigación	Coordinadores de área	Próximos cursos
	Profesores con mucha proyección				
	Profesorado con experiencia docente contrastada				
		Una única sede administrativa para un Departamento radicado en diversos centros	Solicitar una nueva sede para la Facultad de Ciencias del Trabajo	Gerencia	Próximos cursos
	Papel relevante del Departamento en varios centros. Ocupando cargos de gestión				
		Falta de un Plan Estratégico	Diseño de un Plan Estratégico	Dirección del Departamento y coordinadores de área	Curso 2003-2004
		Falta de iniciativas conjuntas entre las distintas áreas	Diseño de actividades comunes al Departamento	Dirección del Departamento y coordinadores de área	Curso 2003-2004
	Respeto a la autonomía de las áreas				
		Ausencia de actividades propias de formación para el profesorado del Dpto.	Organizar cursos propios de formación	Dirección del Departamento	Curso 2003-2004

		Número todavía reducido de doctores	Fomentar la culminación de los estudios de doctorado	Coordinadores de área	Próximos cursos
		Falta de nuevas incorporaciones en los últimos cursos	Abrir la puerta a nuevos miembros	Coordinadores de área	Próximos cursos
	Página web departamental con muchos contenidos		Incrementar los contenidos	Coordinadores de áreas	Próximos cursos
		Faltan páginas de algunas áreas en la página Departamental	Colgar las páginas de las áreas que faltan	Coordinadores de áreas implicadas	Curso 2003-2004
	Página en Internet sobre la enseñanza del Derecho del Trabajo y sobre la Licenciatura en Ciencias del Trabajo		Actualizar contenidos y mejorar difusión	Coordinador del área de Derecho del Trabajo	Curso 2003-2004
		Faltan páginas de asignaturas compartidas con otros departamentos y centros	Analizar su conveniencia e impulsar su creación	Coordinadores de áreas implicadas	Próximos cursos
	Capacidad de algunas áreas de obtener fondos para investigación y docencia		Incrementar fondos y que todas las áreas se involucren en la tarea	Director del Departamento y coordinadores de área	Próximos cursos
	Capacidad de algunas áreas para organizar actividades docentes complementarias y participar en proyectos de innovación docente		Extensión a todas las áreas	Coordinadores de áreas	Próximos cursos
	Participación en actividades docentes utilizando nuevas tecnologías, como titulaciones semipresenciales.		Participación en nuevas actividades de este tipo	Coordinadores de área	Próximos cursos

	Abundancia de espacio para despachos y servicios administrativos				
		Ausencia de aulas aptas para seminarios		Decanos de centros	Próximos cursos

Estudios de Tercer Ciclo y otros estudios de postgrado	Participación en un programa interdepartamental de Derecho, adecuado a la demanda social de estudios de doctorado		Diseño integrado y coordinado del programa	Dirección del Programa de Doctorado	Curso 2003-2004
			Coordinación de los diferentes cursos	Dirección del Programa de Doctorado	Curso 2003-2004
			Oferta de cursos más adecuados a la demanda	Comisión de Doctorado	Curso 2003-2004
	Participación del Departamento en programas con otros centros y universidades		Incrementar esa participación	Profesores del Departamento	Próximos cursos
	Participación de profesores del Departamento en cursos de postgrado de otras Universidades		Incrementar la participación en programas de otras Universidades	Profesores del Departamento	Próximos cursos
			Ampliar la oferta de formación de postgrado	Coordinadores de área y decanos de centros	Próximos cursos
	Participación en un curso de postgrado utilizando las nuevas tecnologías		Mayor utilización de las nuevas tecnologías en la docencia de postgrado	Coordinadores de áreas y decanos de centros	Próximos cursos
		Escasa dotación presupuestaria para investigación	Incrementar fondos de investigación	Responsables de investigación de la Universidad	Próximos cursos
		Programa interdepartamental carente de un perfil profesional claro	Rediseño del programa	Dirección del programa de doctorado	Curso 2003-2004

		Escasa o lenta finalización de tesis doctorales	Mayor apoyo y seguimiento a los estudiantes	Dirección del programa de doctorado y tutores	Próximos cursos
		Horarios a veces poco adecuados para los estudiantes	Fijación de horarios más adecuados y uso de nuevas tecnologías	Dirección del programa de doctorado y profesores	Próximos cursos

Actividad investigadora	Alta producción investigadora en algunos profesores		Mejora de la producción investigadora en el resto de profesores	Director del Departamento y coordinadores de área	Próximos cursos
	Grupos de investigación bien valorados y dotados				
		Profesores no adscritos a grupos de investigación	Creación de nuevos grupos para profesores no adscritos a ninguno	Coordinadores de área	Próximos cursos
	Dotación de equipos de investigación adecuada		Actualización de equipos informáticos	Coordinadores de área	Próximos cursos
	Colaboración con equipos de investigación de otras Universidades e instituciones				
	Colaboración constante con empresas y organismos públicos		Mejora del funcionamiento de la OTRI	Responsables de la OTRI	Próximos cursos
		Falta de fondos de apoyo a la investigación al margen de los grupos		Responsables de investigación de la Universidad	Próximos cursos
		Grupos de investigación sin página web propia	Elaboración de la página web de los grupos	Responsables de los grupos	Curso 2003-2004
		Falta de apoyo para las tareas administrativas de proyectos y grupos	Puesta a disposición de soporte administrativo	Responsables de la Universidad de Huelva	Próximos cursos

		Retraso en los pagos de fondos	Mayor celeridad en el pago de fondos de investigación	Responsables de la Universidad de Huelva	Próximos cursos
		Falta de personal dedicado de forma exclusiva a la investigación	Obtención de fondos para contratar personal con perfil investigador	Coordinadores de área	Próximos cursos

Órganos de gobierno del Departamento	Reglamento del Departamento adecuado a su composición				
	Autonomía de las áreas y respeto a sus decisiones				
	Funcionamiento de la Comisión Permanente				
		Reuniones escasas del Consejo de Departamento	Incrementar el número de reuniones	Dirección del Departamento	Próximos cursos
		Mecanismos de comunicación interna del Departamento	Mejora de la comunicación entre los miembros del Departamento	Dirección del Departamento	Próximos cursos
		Escasa distribución de informaciones entre los miembros del Departamento	Mayor reparto de información	Dirección del Departamento	Próximos cursos
			Utilización de medios de comunicación e información electrónicos	Dirección del Departamento	Próximos cursos
Soporte administrativo del Departamento	Buen funcionamiento del soporte administrativo del departamento				
		Escaso personal para la complejidad y dispersión del Departamento	Incrementar el personal administrativo del Departamento	Dirección del Departamento Gerencia	Próximos cursos
		Falta de concreción de las funciones del auxiliar administrativo	Clarificar las funciones del personal administrativo	Gerencia	

