

**UNIDAD PARA LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES
ANDALUZAS**

**Plan Andaluz de Calidad de las Universidades/ II Plan de
Calidad de las Universidades**

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

del

Departamento Anton Menguer

de la

Universidad de Huelva

Febrero de 2004

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVO DEL INFORME

1.2. COMPOSICIÓN DEL CEE

1.3. PLAN DE TRABAJO. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO. INCIDENCIAS

1.4. PRESENTACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL INFORME

2.- ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA

2.1. SOBRE EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN LLEVADO A CABO POR EL CAD

2.2. SOBRE EL CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

3.- VALORACIONES DEL COMITÉ

3.1. DEPARTAMENTO EN SU CONJUNTO

3.2. TERCER CICLO

3.3. INVESTIGACIÓN

3.4. GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO

4.- VALORACIÓN GENERAL

4.1. PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES

4.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.- VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN (AUTOEVALUACIÓN Y E. EXTERNA

1.- INTRODUCCIÓN.

1.1. Objetivo del Informe.

El siguiente Informe de Evaluación Externa, de acuerdo con el Plan Andaluz de Calidad de las Universidades, tiene como objetivo básico proporcionar información que facilite el análisis del Departamento Anton Menguer de la Universidad de Huelva.

Por tanto, se analizará el citado Autoinforme y se contrastará con las observaciones realizadas por el Comité Externo durante su visita a la Universidad de Huelva en febrero de 2004. Así mismo, se aportarán elementos de reflexión encaminados a la definición de estrategias de mejora (presentes o no en el Autoinforme) que puedan potenciar el desarrollo, consolidación y crecimiento del departamento evaluado, y facilitar, en su caso, la redacción del Informe Final y el consiguiente Plan de Mejora del Departamento.

1.2. Composición del CEE.

El Comité de Evaluación Externa ha estado compuesto por los siguientes miembros, designados por la *Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas*:

Presidente: Dr. D. Pedro V. de Pablo Contreras.
Catedrático de Derecho Civil - Departamento de Derecho.
Universidad de La Rioja
Director del Departamento de Derecho de la UR (1994-2000)

Apoyo Técnico: D. Francisco Javier Monforte Serrano
Técnico en Planificación y Responsable del Gabinete de Planificación
Estudios/Unidad Técnica
Universidad de La Rioja

Los integrantes del CEE tienen conocimiento del Campo Académico a evaluar, así como experiencia anterior en la Evaluación Externa. Han desempeñado cargos de responsabilidad en diferentes órganos universitarios. Por ello, consideramos que tanto los miembros individuales como el CEE en su conjunto reúnen las características necesarias para la tarea encomendada. Además, el conocimiento previo y el trabajo en la misma Institución ha facilitado un excelente clima de trabajo entre los miembros de CEE, que les ha llevado a actuar en todo momento de forma coordinada.

1.3. Plan de trabajo. Descripción del proceso. Incidencias.

El plan de trabajo seguido por el CEE ha sido el recomendado por la Guía UCUA para la Evaluación Externa de Departamentos. En una primera etapa, se analizó de forma individual por cada miembro del CEE el contenido del IA elaborado por el Comité de Autoevaluación (en adelante CAD), tomando nota de los puntos más interesantes a observar y discutir en el transcurso de la visita, en las reuniones internas y en las entrevistas. No obstante, y dado el trabajo común de ambos miembros del CEE, se mantuvieron dos reuniones previas a la visita.

Los miembros del CEE recibieron la comunicación de su nombramiento junto con el IA con antelación suficiente respecto a las fechas de la visita.

Los miembros del Comité viajaron por ferrocarril desde Madrid hasta Huelva y, en el curso del viaje, se centraron en ultimar la puesta en común del IA y en la preparación de las audiencias de los dos días siguientes. Como ya se ha comentado, los integrantes del CEE trabajaron en un ambiente muy cordial y con total consenso.

Cabe destacar la buena disposición de la Unidad para la Calidad de la Universidad de Huelva en la organización de la visita y en la atención de las solicitudes efectuadas. El CEE fue recibido en la misma estación, por la responsable de la citada Unidad (que acababa de ser nombrada Vicerrectora de Calidad y Planificación Estratégica) y por la encargada de evaluación institucional de la misma. Desde aquí, queremos agradecerles su amabilidad y atención para con el CEE.

La visita al Departamento se realizó siguiendo la agenda pactada entre el CAD y el CEE. El programa fue conocido con suficiente antelación y se cumplió prácticamente en su totalidad. Durante la visita al Departamento, le fue asignada al CEE una cómoda y espaciosa sala en la Facultad de Derecho, complementada con un despacho provisto de ordenador y conexión a red.

Todo el programa se desarrolló con absoluta normalidad, sin más incidencias que destacar que el alargamiento de alguna de las audiencias (particularmente la celebrada con el profesorado del Departamento) y la celebración de la primera de las mismas como continuación del almuerzo de trabajo institucional. Se incluye a continuación el programa de reuniones:



Agenda de la visita del CEE al Departamento: Anton Menguer

DESARROLLO DE LA VISITA			
	HORARIO	ACTIVIDAD*	
Día 18, Febrero	16,00 - 17,00	1	Almuerzo institucional*
	17,15 - 18,30	2	Reunión con el CAD
	18,35 - 19,35	3	Reunión con el Equipo Directivo del Departamento
	20,00	4	Primera reunión interna del CEE
Día 19, Febrero	09,15 - 10,15	5	Reunión con los Equipos Directivos de los Centros
	10,20 - 11,20	6	Reunión con los responsables de Grupos y Proyectos de Investigación
	12,00 - 13,00	7	Reunión con el PAS
	13,05 - 14,05	8	Visita a las instalaciones
	Almuerzo	9	
	16,30 - 18,30	10	Reunión con el profesorado del Departamento
	18,35 - 20,30	11	Reunión con los alumnos de Tercer Ciclo y con egresados
	20,30	12	Segunda reunión interna del CEE
Día 20, Febrero	08,30 - 12,00	13	Reunión preparatoria del Informe Preliminar Oral
	12,00 - 12,30	14	Informe Preliminar Oral al Comité de Autoevaluación
	12,30 - 13,00	15	Despedida del CEE

* La reunión con miembros del Equipo Rectoral y Unidad de Calidad se sustituyó por un almuerzo de trabajo en el que participaron la nueva Vicerrectora de Calidad y Planificación Estratégica, la responsable de Evaluación Institucional y el Director del Departamento.

Desde que se inició el proceso, tanto los miembros del CAD como la Unidad de Calidad y el resto de los participantes en las audiencias dieron todo tipo de facilidades al CEE, creándose un excelente clima de relación.

En general, las audiencias a los diferentes colectivos reunieron un número elevado de personas. La excepción fue la reunión con los alumnos de tercer ciclo y egresados, a la que asistieron cuatro alumnos de tercer ciclo (tres de ellos vinculados a la Universidad de Huelva) y cuatro egresados (de los cuales uno había sido becario de colaboración del área de Derecho del Trabajo). En cualquier caso, hay que dejar constancia de que el

Programa de Doctorado interdepartamental no ha podido impartirse durante el presente curso debido a la insuficiencia de matrícula.

Reunión	Asistencia	Observaciones
Reunión con el CAD	Completa	El anterior Director del Departamento, miembro inicial del CAD, fue sustituido por el nuevo director del Departamento.
Reunión con el Equipo Directivo del Departamento	Completa	Asistieron también los Directores de los otros dos Departamentos de Derecho de la UHU.
Reunión con los Equipos Directivos de los Centros	Completa	La reunión se realizó con el Equipo Directivo de la Facultad de Derecho (Decano, Vicedecano de Calidad, Vicedecano de G. Académica, Vicedecano de Investigación y Secretario), completándose posteriormente con una visita al Centro de CC. del Trabajo.
Reunión con los responsables de Grupos y Proyectos de Investigación	5	Asistieron el Director del Departamento, dos profesores doctores, una becaria de la UHU y una becaria de la Junta de Andalucía.
Reunión con el PAS	8	Representación del PAS de Secretaría de Departamento, Secretaría de Facultad, Biblioteca y Servicios Generales.
Reunión con el profesorado del Departamento	19	Presencia significativa y alta participación.
Reunión con los alumnos de Tercer Ciclo y con egresados	8	Cuatro alumnos de Tercer Ciclo y cuatro egresados.

El CEE obtuvo la impresión de que existía suficiente representatividad entre los participantes en las audiencias y considera haber obtenido suficiente información a través de ellas.

Destacó por la sinceridad y viveza de las intervenciones la audiencia con los alumnos, tanto de tercer ciclo como egresados. Así mismo, y aunque al comienzo de la misma se manifestó un cierto grado de escepticismo, la audiencia con los profesores resultó también sumamente enriquecedora. La presencia conjunta, en la reunión con el Equipo Directivo del Departamento, de los tres directores de Departamentos de Derecho de la UHU se considera como un punto fuerte.

En el desarrollo de las audiencias se ha producido una participación de varias personas en más de una audiencia, pero este hecho se estima como inevitable (además de enriquecedor) por el CEE dado el reducido número de miembros del Departamento.

La visita realizada a las instalaciones en la mañana del día 19 proporcionó al CEE una idea bastante exacta de la buena calidad de las infraestructuras y equipamiento de la Facultad de Derecho y del Centro de Ciencias del Trabajo. Se destacan los despachos de profesores y becarios y la Sala de Lectura. No obstante, cabe destacar aquí, la queja de los profesores asistentes a la audiencia que argumentaron no conocer la política que sigue la Universidad de Huelva respecto a Biblioteca y Aulas de Informática. La decisión de centralizar estos servicios hace que tengan que desplazarse a ellos junto con los alumnos y perder mucho tiempo de clase.

1.4. Presentación de la estructura del Informe

El Informe procura atenerse a las pautas de la *Guía para la Evaluación Externa de Departamentos* elaborada por el la UCUA.

Tras un detallado estudio del informe presentado por el CAD del Departamento Anton Menguer, el CEE lleva a cabo una valoración de los aspectos referidos al Departamento

en su conjunto, al Tercer Ciclo, a la investigación y a la gestión del Departamento. A continuación, se establecen una serie de conclusiones y sugerencias y, finalmente, se valora el propio proceso de evaluación externa.

2.- ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN

2.1. Sobre el proceso de evaluación llevado a cabo por el CAD:

a) Decisiones sobre la evaluación

La Universidad de Huelva participa en el Plan Andaluz de Calidad de las Universidades con un proyecto global que prevé la evaluación institucional de 30 titulaciones, 28 departamentos y 20 servicios. En el marco de la convocatoria de 2002, el Vicerrectorado de Calidad y Planificación Estratégica decidió la evaluación de la Licenciatura en Derecho y de los tres Departamentos que comprenden las áreas de conocimiento propiamente jurídicas, entre los que se encuentra el Departamento Anton Menguer objeto de este informe. Por tanto, la decisión sobre la evaluación institucional del Departamento ha partido directamente del Rectorado de la Universidad.

Hay que destacar el interés que el Equipo Rectoral tiene en la evaluación y la mejora, como se demuestra con la existencia de un Plan Estratégico de la Universidad de Huelva para el período 2003-2007 y la presencia en el Equipo de un Vicerrectorado de Calidad y Planificación Estratégica. Este Vicerrectorado tiene definidas líneas de actuación para todos los colectivos universitarios.

b) Constitución del Comité de Autoevaluación

En cuanto a la constitución del CAD hay que tener en consideración la impresión, reiteradamente expresada a este CEE en todas las audiencias, de que el Departamento no constituye un ente en si mismo, sino que más bien sería un agregado de áreas autónomas que han tenido que asociarse por razones burocráticas. Así ha sucedido también a la hora de formar el Comité de Autoevaluación, donde se observa la presencia de un representante por área, además del Director del Departamento. El CEE opina por ello que la composición del CAD es adecuada en lo referido a la vertiente académica, si bien entiende que hubiera sido conveniente que también hubieran formado parte del mismo un alumno de tercer ciclo y un becario de investigación adscrito al Departamento. Por otra parte, y como el propio IA indica, el proceso de constitución del CAD se retrasó hasta avanzado ya el año 2003.

El CEE considera que el IA ha supuesto un esfuerzo importante por parte del Comité encargado de su confección y redacción. Así mismo, opina que, si bien el proceso de evaluación ha tenido una utilidad evidente, cual es la de contribuir a la toma de conciencia sobre la existencia misma del Departamento, acaso no se haya valorado suficientemente la entidad real del propio Departamento (como órgano universitario diferenciado y relevante para la toma de decisiones) antes de adoptar la decisión sobre su evaluación.

c) Realización del proceso. Recogida de información cualitativa y cuantitativa

La recogida de información, particularmente la cuantitativa, ha supuesto un esfuerzo añadido para el CAD, dada la carencia de un sistema de información centralizado y suficiente en la Universidad de Huelva. Así pues, este CEE ha detectado la ausencia de datos en bastantes de las tablas propuestas por la UCUA, la no cumplimentación de la tabla nº 8 y, en general, un cierto grado de confusión en la plasmación de la información recogida.

En cuanto a la recogida de la información cualitativa, este CEE ha constatado que, pese a haberse intentado con esfuerzo, la participación de los profesores del Departamento ha

sido escasa. Durante la audiencia con el profesorado, se transmitieron a este CEE tres quejas al respecto:

- 1) La situación de provisionalidad de un elevado porcentaje del profesorado ha provocado falta de implicación en el proceso.
- 2) La existencia de muchos procesos simultáneos (Evaluación, Innovación, E.C.T.S., A.N.E.C.A., etc.) provoca confusión y retrae la participación.
- 3) La paradoja de que se evalúe la calidad de un Departamento que, en si mismo, no es más que un ente burocrático, una entidad ficticia que se creó por órdenes superiores.

d) Grado de reflexión

A juicio del CEE los resultados derivados del grado de reflexión de los miembros del CAD, objetivamente aceptables, hubieran alcanzado mayor rigor de haber dispuesto de una más completa información. En cualquier caso, y aunque se ha conocido en todo momento el desarrollo del proceso de evaluación y se ha dispuesto del borrador de IA, parece insuficiente el grado real de participación y reflexión de los demás miembros del Departamento.

Dicho lo anterior, cabe significar positivamente la participación del Equipo Directivo de la Facultad de Derecho. Tal y como expresaron sus miembros, el hecho de que se este evaluando de forma simultánea la Licenciatura en Derecho y los tres Departamentos jurídicos, ha facilitado el que participaran en la coordinación de los respectivos IA's para la Comisión de Calidad del Centro.

e) Participación y transparencia. Diseminación informativa

Aunque los apartados anteriores dan una idea bastante fiel de lo referido a éste, el CEE quiere indicar que la transparencia y la diseminación informativa del proceso se han realizado de acuerdo a lo indicado en el Plan Andaluz de Calidad de las Universidades/ II Plan de Calidad de las Universidades. Así pues, el inicio del proceso y la visita del CEE se han anunciado por cartelería y el borrador del IA se puso en conocimiento, vía correo-e, de todos los profesores del Departamento. No obstante, y como suele suceder en la mayoría de las Universidades, este sistema se muestra claramente insuficiente. Dado que uno de los fines de la Evaluación Institucional es la difusión de la cultura de la calidad sería necesario incidir de forma exhaustiva en la transmisión de los sucesivos hitos que jalonan el desarrollo del proceso de EI. Por todo lo anterior, este CEE considera que sería necesario reforzar los procesos de comunicación y transmisión de la información (así como de los resultados que la EI conlleva) como fórmula de conseguir una mayor participación e implicación en la articulación del Informe Final del Departamento.

Como ya se ha reflejado con anterioridad, con la salvedad de los miembros del CAD, de los Equipos Directivos de Departamento y Centros y de escasos profesores implicados, la participación ha sido escasa. Durante la visita externa se percibió además que el nivel de conocimiento del IA entre algunos colectivos era bajo (por ejemplo, entre alumnos, profesores de algunas áreas de conocimiento y P.A.S.).

Si bien el IA dice muy poco acerca de la utilidad del proceso de evaluación, el CEE ha podido comprobar en las diferentes audiencias que existen expectativas de mejora del Departamento, llevando a cabo los cambios que sean precisos, como queda demostrado con la intención de elaborar un Plan Estratégico para el que los miembros del CAD solicitan soporte técnico y metodológico a la Universidad de Huelva.

f) Redacción del autoinforme

Como ya se ha comentado, y el propio IA especifica en su introducción, la labor de coordinación y de redacción material de los borradores del IA recayó en uno de los miembros del CAD, el Profesor Doctor D. Esteban Conde Naranjo.

La presentación del IA ha sido suficientemente cuidada, aunque adolezca de algunos defectos fácilmente subsanables, como la falta de paginación, que dificulta su manejo, y algunos problemas con las tablas que acompañan al texto.

Este CEE considera que la redacción del IA es suficientemente clara, así como expresiva de los puntos que trata, si bien se observan numerosas lagunas y omisiones en contraste con el guión que proporciona la Guía de Autoevaluación de Departamentos de la UCUA, bastantes de ellas de indudable relevancia.

El CEE considera estas lagunas y omisiones como responsabilidad conjunta de todo el CAD, e incluso de todo el Departamento Anton Menguer, probablemente debidas a la premura de un proceso que se inició con evidente retraso. No obstante, y aunque suponga un esfuerzo importante, este CEE considera que deben ser corregidas en el Informe Final.

2.2. Sobre el contenido del Autoinforme:

a) Coherencia con la Guía

Sería reiterativo volver sobre este apartado. No obstante, las ausencias más significativas que este CEE ha detectado son las siguientes:

1.1. Características generales del Departamento y su evolución:

Objetivos

Percepción del Dpto. como unidad estructural básica en la Universidad

Formación del personal

1.2. Contextualización del Departamento

Salvo la comparación de sus características globales respecto a otros y la representación en órganos de gobierno, este apartado estaría incompleto.

2.1. Evaluación de la enseñanza

Metas y objetivos

Programas de formación

Alumnos, salvo los dos primeros apartados

Relaciones externas

2.2. Evaluación de la investigación

Proyecto de tesis

2.3. Evaluación de la gestión al completo

3.2. Contexto

El área científica dentro de la Universidad

El área científica en el ámbito nacional e internacional

Relaciones entre docencia e investigación

Relaciones entre gestión e investigación

Relaciones entre gestión e investigación

3.3. Objetivos

3.5. Estructura

Relaciones dentro de la institución

Formación continua de PDI

3.7. Rendimiento y calidad

Calidad

4. Evaluación de las unidades de administración y/o gestión de departamentos

Se encuentra sin desarrollar en su práctica totalidad

b) Aspectos descriptivos y valorativos

El IA incluye, con una descompensación evidente, aspectos meramente **descriptivos** y otros de carácter más **valorativo**, aunque con un predominio sustancial de los primeros. Esta circunstancia puede y debe ser revisada en el Informe Final.

Para el CEE, en el IA late constantemente la sensación de que el Departamento es un ente forzado, una agregación de áreas independientes. Se ha recibido, durante la visita, información de la presencia de pequeñas islas y bloques entre los miembros del Departamento, con diferencias en el grado de implicación entre ellos, así como de la existencia de déficits de comunicación entre las áreas. Una posible explicación a esta falta de comunicación puede achacarse a la propia distribución de los despachos de los profesores, que se encuentran en distintos Centros, y a la falta de contacto físico entre los miembros del Departamento. Durante la visita, se informó a este CEE de que los profesores sólo se veían cuando se celebraban Consejos de Departamento y este hecho no era muy frecuente.

En cualquier caso, el IA presenta un cierto nivel de autocrítica, que expresa un claro afán de mejora. En una lectura atenta del mismo y, con más motivo, tras la visita, se pueden detectar fácilmente los problemas principales del Departamento: limitaciones en su origen, con fusión de unas áreas jurídicas hasta entonces totalmente separadas, deficiente conocimiento de la demanda real o posible que el Departamento podía y puede tener en el marco socio-cultural del entorno, disminución del número de alumnos que acceden a los estudios de tercer ciclo, deficiencias en el diseño y puesta en práctica de los programas de doctorado, cierto grado de descoordinación en la investigación, etc.

Por último, este CEE quiere hacer constar que en el IA los argumentos tienen un escaso apoyo en las tablas de datos y en varias ocasiones no se hace referencia a los datos disponibles.

c) Especificación y solidez de los puntos fuertes y débiles

Cada apartado del IA contiene una valoración final, con una especificación de puntos fuertes y débiles y propuestas de mejora. También se presentan como cuadro final.

En la mayor parte de los apartados se identifican los puntos fuertes y débiles más importantes y éstos aparecen a lo largo del texto. Sin embargo, en algunos casos la relación de puntos fuertes y débiles no agota el contenido del apartado correspondiente o no aparecen apartados con un peso específico elevado y que no han sido tratados en el IA. Por otro lado, puede observarse una cierta falta de concreción en la especificación

de ambos puntos y, a juicio de este CEE, la inclusión como puntos fuertes de aspectos que o bien son resultado del cumplimiento de la legalidad vigente (dos alusiones al respeto a la autonomía de las áreas) o de cierto grado de autocomplacencia (página web departamental con muchos contenidos, pero no actualizada).

d) Propuestas de mejora. Plan de seguimiento

En general, las propuestas de mejora que aparecen cada apartado tienen su correspondencia con las valoraciones realizadas en los puntos débiles. Se observa, por tanto, la carencia de propuestas que permitan mantener o reforzar los aspectos más positivos.

Las propuestas de mejora son, prácticamente en todos los casos, demasiado generales y poco concretas. Lo mismo sucede en el caso de la asignación de responsables y más aun en la temporalización de las acciones. No existe, en el Informe de Autoevaluación, un plan de seguimiento que acompañe al de mejoras.

Dado que este CEE ha sido informado del interés que el Departamento Anton Menguer tiene en cerrar el proceso de Evaluación Institucional con un Plan Estratégico, propone que en el Informe Final se concreten todas las acciones a desarrollar, con inclusión de las que supongan un mantenimiento de los puntos fuertes, se definan, igualmente, la prioridad o importancia estratégica de las mismas, el calendario, los recursos necesarios y los responsables de llevar a cabo cada actuación, así como el plan de seguimiento de las mismas.

Para el desarrollo de esta planificación estratégica, el CEE considera necesario que la Universidad de Huelva, a través de su Unidad Técnica o de la unidad que considere oportuna, proporcione al Departamento Anton Menguer el soporte metodológico y técnico suficiente para poder culminar con éxito el proceso de evaluación institucional.

3.- VALORACIONES DEL CEE

3.1. Departamento en su conjunto

El Departamento Antón Menger nace en 2001 como consecuencia de un proceso de reorganización de los Departamentos de la Universidad de Huelva impulsado desde el Rectorado. La necesidad de cumplir con los requerimientos legales y reglamentarios en la formación de los Departamentos, llevó a agrupar en torno al mismo a las áreas de conocimiento de Derecho Civil, Historia del Derecho, Derecho Internacional Privado y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Desde un punto de vista objetivo, resulta evidente, como un primer dato a tener muy en cuenta en la valoración del Departamento, la heterogeneidad que presentan las áreas de conocimiento que lo componen en lo que se refiere al campo científico concreto de que se ocupan dentro de los estudios jurídicos. Ciertamente, existen entre ellas algunos posibles puntos de coincidencia, pero, en general, no puede decirse que en el Departamento Antón Menger exista la uniformidad en el ámbito del saber propio de las diferentes áreas de conocimiento en él integradas de la que parte la legislación universitaria al configurar a los Departamentos como unidades básicas en la organización de la Universidad, tanto en el aspecto docente cuanto, muy especialmente, en el de la investigación.

Esto ha condicionado y condiciona muy seriamente, no sólo el funcionamiento del Departamento como tal unidad básica, sino incluso la percepción y valoración que del mismo tienen sus propios integrantes.

En efecto, según hemos podido constatar en las audiencias, los profesores del Departamento Antón Menger asumen la existencia del mismo como una imposición legal carente de excesivo sentido, como una estructura incapaz de tener prácticamente ningún protagonismo en la ordenación docente y en el fomento y dirección de la investigación. Una y otra función se estiman naturalmente asumidas por las Facultades por una parte (la de Derecho, principalmente, pero también la de Ciencias del Trabajo, con la que tiene una importante vinculación el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) y por las áreas de conocimiento, por otra. De hecho, la heterogeneidad de las áreas que conforman el Departamento y la falta de asunción de éste por sus integrantes como órgano con funciones propias en el ámbito de la docencia y de la investigación, ha llevado a formular como un verdadero dogma, aceptado por todos, el de la “autonomía de las áreas de conocimiento”. Son éstas las que realizan la ordenación docente, las que marcan la política de profesorado y las que, en su caso, deciden las líneas de investigación. El Departamento se limita a intervenir en los supuestos en que legalmente se requiere su intervención, pero ésta, en la generalidad de los casos, no supone sino dar la forma requerida a las decisiones ya adoptadas previamente en el seno de las áreas de conocimiento.

Esa falta de contenido en las funciones del Departamento es percibida incluso por los alumnos, que, en general, desconocen su existencia y no acuden a las reuniones del Consejo de Departamento.

Con estos presupuestos, no puede este CEE pronunciarse sobre el peso específico que tenga la unidad evaluada en la Universidad, en la Comunidad Autónoma, en España e internacionalmente. Tal juicio sólo podría hacerse por áreas de conocimiento, observándose una notoria desproporción entre las de Historia del Derecho y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y las demás (Derecho Civil y Derecho Internacional Privado). Las dos primeras tienen, sin duda, una notable presencia en los ámbitos indicados, lo cual está en relación directa con la cualificación de sus plantillas y, en particular, con la existencia de Catedráticos de Universidad que ejercen un liderazgo en lo que se refiere a las actividades docentes e investigadoras de los miembros de sus respectivas áreas. Las dos últimas, en cambio, sin menoscabo de la muy meritoria labor de sus componentes, se ven lastradas por la falta de Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad, lo que se traduce en una dedicación principalmente docente con cierta merma de la actividad investigadora y en la ubicación de la toma de decisiones estratégicas en ambos ámbitos fuera de la Universidad de Huelva.

No se oculta a este CEE que los estudios jurídicos presentan unas características muy específicas, entre las cuales se cuenta, sin duda, la diversificación de lo que constituye el objeto propio de cada área de conocimiento. Por esa razón, resulta inevitable que, en Derecho, existan líneas de investigación distintas en las diferentes áreas, que en definitiva se corresponden con disciplinas jurídicas variadas. Sin embargo, en el caso del Departamento Anton Menger, esa circunstancia se ve potenciada por la inadecuada composición del mismo por áreas de conocimiento: no hay, entre las que lo forman, suficientes puntos de convergencia en materias de interés científico que permitan, por ejemplo, la solicitud conjunta de proyectos de investigación o la formulación de un

programa de doctorado coherente. Desde el punto de vista docente, esa diversidad se ve en general matizada por la aglutinación de las áreas en la titulación de Derecho, si bien el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene un peso importante en las titulaciones de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales, lo que también diversifica su coincidencia de intereses con las demás desde esta perspectiva.

3.2. Enseñanza en 1.º y 2.º ciclos

Según hemos podido constatar, el Departamento evaluado no tiene ni ejerce ninguna función directiva en relación con los estudios de 1.º y 2.º ciclo en los que sus profesores imparten docencia. Ciertamente, el Departamento Anton Menger elabora y remite al Rectorado los pertinentes Planes de Ordenación Docente de cada curso académico, pero su función consiste exclusivamente en cumplimentar la documentación necesaria con los datos y las decisiones que han adoptado previamente las Áreas de conocimiento que lo forman. Las decisiones relativas a las asignaturas en las que se ven implicadas diversas áreas de conocimiento (por ejemplo, el Practicum de Derecho) se toman directamente por la Facultad, con su Decano al frente, tras consulta con los coordinadores de las áreas afectadas y sin intervención en el proceso de los Departamentos como tales. Las altas y bajas de profesores contratados, derivadas del aumento o la minoración de las necesidades docentes, se deciden en Rectorado, proceso en el que son interlocutores del Vicerrector competente el Decano de la Facultad y los coordinadores de las áreas de conocimiento afectadas, pero no los Directores de Departamento. La coordinación de los programas de las diversas asignaturas, cuando ha sido necesaria, se ha llevado a cabo también desde el Decanato con intervención de las áreas, no habiendo tampoco participado en ello los Departamentos.

A juicio de este CEE, esta falta de entidad del Departamento como tal en la ordenación de la docencia es consecuencia, por un lado, de la falta de homogeneidad en las áreas de conocimiento que lo componen, que se traduce –más allá de lo que al respecto establece el marco normativo aplicable- en una real falta de “espacio competencial” propio del Departamento, pues éste queda comprimido entre las funciones del Centro y el autoafirmado dogma de la “autonomía de las áreas”; y, por otro lado, de la no percepción subjetiva del Departamento –por los profesores que lo componen, por quienes lideran o coordinan las diversas áreas de conocimiento, por los órganos directivos de las Facultades y de la propia Universidad- como centro de imputación y de toma de decisiones en materia docente.

Sin duda, mientras se mantengan estas premisas, evaluar la docencia de 1.º y de 2.º ciclo de los profesores que se integran en el Departamento Anton Menger excedería de la evaluación del propio Departamento, puesto que a éste no se le reconoce de hecho la posibilidad de tomar decisiones en ese ámbito. No obstante, este CEE ha constatado en sus audiencias la general satisfacción de los alumnos y de los egresados con la docencia que se imparte, al menos en la titulación de Derecho y especialmente desde la última reforma del plan de estudios; si bien, de dichas audiencias y de las evidencias presentadas, se infiere la existencia de importantes desequilibrios en lo que se refiere a la cualificación docente del profesorado entre las diversas áreas de conocimiento. Sin negar las competencias y responsabilidades que en ello correspondan a otras unidades (Facultad, Rectorado), nos parece que la asunción de las competencias que legalmente corresponden al Departamento en relación con las plantillas (propuestas de contratación,

solicitud de plazas de profesorado permanente) debería contribuir decisivamente a la eliminación de tales desequilibrios.

3.3. Tercer ciclo.

El Departamento Anton Menger no tiene ni ha tenido nunca un Programa propio de Doctorado. Durante los cursos 1998-99 y 1999-2000, algunas de las áreas de conocimiento que lo integran participaron en el Programa de Derecho Privado, que fue cancelado el curso 2000-2001 por insuficiencia de matrícula. A partir del curso 2001-2002, la oferta de estudios de tercer ciclo se remodeló para ofrecer un único Programa de Doctorado titulado “Derecho público, privado y medioambiental”, en el que se aglutinan los tres Departamentos de la titulación. Esta iniciativa fue promovida desde el Decanato de la Facultad de Derecho, al que corresponde también la solución adoptada para el futuro de proponer también un Programa de Doctorado en “Derecho de la empresa”, orientado más bien a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados y a la captación de matrícula entre profesionales del Derecho.

Los datos anteriores guardan una innegable relación con los que proporciona la tabla de recursos humanos globales del Departamento Anton Menger. Desde el curso 1999-00 al 2002-03, ha permanecido invariable el número de profesores doctores, 7, mientras que los profesores no doctores eran 23 en el curso 1999-00, 20 en el 2000-01, 18 en el 2001-02 y 17 en el 2002-03. Durante el bienio 2002-2004 y en el Programa de Doctorado Derecho público, privado y medioambiental, han participado los 7 doctores del Departamento, de los cuales 3 pertenecen a los Cuerpos Docentes Universitarios (2 Catedráticos de Universidad y 1 Catedrático de Escuela Universitaria) y 4 son Profesores Asociados, 2 de ellos a tiempo parcial.

Es notorio, por tanto, el déficit que presenta la plantilla de profesores del Departamento Anton Menger, no ya únicamente en la proporción existente entre los profesores permanentes y los asociados (además de los 3 pertenecientes a los Cuerpos Docentes Universitarios ya enunciados, sólo hay, además, 2 Profesores Titulares de Escuela Universitaria, no doctores, siendo 15 el número de los profesores asociados), sino, sobre todo, en lo que se refiere a la posibilidad de afrontar con mínimas garantías un Programa de Doctorado propio. Ha llamado en particular la atención de este CEE, la proporción de profesores asociados que imparten docencia en el tercer ciclo (4 de un total de 7), y más aún el hecho de que la mitad de ellos estén contratados a tiempo parcial. Es evidente que las funciones propias de los estudios de tercer ciclo, en particular relacionadas con la formación de nuevo personal docente e investigador, no pueden alcanzarse con semejante déficit.

En el informe de autoevaluación se confiesa –y este es un dato que pudimos comprobar en las audiencias- una cierta inversión de los términos en que razonablemente pueden y deben proyectarse los estudios de tercer ciclo. Parece evidente, en efecto, que la asignación de créditos de tercer ciclo ha servido para completar dedicaciones docentes y, de ese modo, salvar la contratación (aunque sea a tiempo parcial) de determinados profesores doctores (y acaso, como efecto reflejo, de otros profesores no doctores). Este CEE considera necesario que, por parte de los órganos rectores de la Universidad de Huelva, se reflexione sobre este particular, que, a nuestro juicio, denota una concepción instrumental de los estudios de tercer ciclo totalmente incompatible con el sentido y la función que éstos deben tener dentro de la oferta de enseñanzas universitarias.

Comentario aparte merece, en nuestro criterio, la existencia de un único Programa de Doctorado en Derecho (adjetivado como “público, privado y medioambiental”) con participación en el mismo de los tres Departamentos en que se agrupan las diversas áreas de conocimiento que imparten docencia en la titulación de Licenciado en Derecho. Desde luego, los datos de matrícula recogidos en las tablas constituyen una explicación de la adopción de esta medida, que parece ha venido motivada por circunstancias objetivas. Sin embargo, este proceder nos parece se ha traducido en que se haya diluido la responsabilidad que legalmente compete a los Departamentos en la organización del tercer ciclo. De hecho, esto último, aparte la gestión de la matrícula por el Personal de Administración y Servicios adscrito a uno u otro Departamento –según al que le “tocara” cada curso “encargarse” de los estudios de Doctorado-, sólo ha significado la asunción por un profesor doctor del Departamento de la coordinación del Programa; pero el impulso y la decisión sobre el enfoque global de los estudios de tercer ciclo –la verdadera función directiva- ha correspondido a la Facultad de Derecho, y no a los Departamentos implicados en la impartición del Programa de Doctorado.

En cualquier caso, en la solución adoptada se diluye completamente la orientación y la finalidad que, según la normativa aplicable, debe corresponder a un Programa de Doctorado. Lejos de tener una temática común, los 20 cursos que se agrupan en el “Programa de Doctorado en Derecho público, privado y medioambiental” versan sobre cuestiones de lo más variadas, sin ninguna clase de denominador común.

A juicio de este CEE, ha de actuarse urgentemente sobre la situación descrita en este apartado relativo al tercer ciclo.

Ciertamente, el número de profesores doctores y su distribución desigual entre las diversas áreas de conocimiento avoca a la organización de un Programa de Doctorado de carácter interdepartamental, con implicación de los tres Departamentos que aglutinan a las diversas disciplinas jurídicas en la Universidad de Huelva. Sin embargo, a juicio de este Comité, la mera coordinación del Programa por un profesor, lógicamente perteneciente a uno de los tres Departamentos, debiera sustituirse por una coordinación y responsabilidad propiamente departamental. Ello debiera facilitar el diseño y la organización de un Programa de Doctorado que fuera capaz de alcanzar, en la medida de lo posible, dos objetivos: primero, un número suficiente de alumnos y, segundo, una mínima aptitud formativa en la investigación para quienes, de entre ellos, vayan efectivamente a elaborar una tesis doctoral y, en su caso, iniciar una carrera universitaria. A juicio de este Comité, todo ello requiere que el Programa de Doctorado tenga una mínima unidad temática de forma que atraiga a los profesionales incluso como mero estudio de postgrado o especialización y que, a la vez, tengan un sustancial protagonismo en la impartición del mismo los doctores con mayor experiencia y cualificación investigadora. Ello hace conveniente, en nuestro criterio, que el Programa sea dirigido y coordinado, sin turnos ni rotaciones convencionales, por el Departamento en el que en mayor medida se aglutinen ambas condiciones: la pertenencia científica del tema elegido y el mayor número de doctores cualificados.

Así pues, es preciso, por lo pronto, que los Departamentos implicados –entre ellos, el Anton Menger- asuman plenamente la responsabilidad en la organización e impartición de los estudios de Doctorado. Este CEE no ha evaluado sino el Departamento Anton Menger, por lo que carece de datos sobre los otros dos Departamentos en que se

agrupan las áreas jurídicas. Sin embargo, si ocurriera que alguno de ellos –por tener una más amplia plantilla de doctores con la experiencia y cualificación precisas- tiene objetivamente más capacidad para asumir dicha responsabilidad, así debiera propiciarse desde el propio Departamento Anton Menger.

En segundo lugar, parece necesario dotar al Programa de Doctorado de una cierta –y mínima- unidad temática. Aun partiendo de la diversidad de las áreas de conocimiento, y aun de las líneas investigadoras que se sigan en cada una de ellas, no nos parece imposible encontrar una temática común, susceptible de ser abordada desde diferentes perspectivas por las distintas áreas. Ese esfuerzo debe hacerse, pues de otro modo, sobre no influir positivamente los cursos de doctorado en la formación de los futuros doctores, no será tampoco posible captar nuevos estudiantes entre profesionales interesados simplemente en obtener el Diploma de Estudios Avanzados que, como alternativa posible a la tesis doctoral, ofrece la vigente normativa de tercer ciclo.

Por último, creemos imprescindible que la docencia de tercer ciclo sea asumida exclusivamente por los profesores doctores de más amplia experiencia docente y mayor cualificación en la actividad investigadora, abandonando el recurso al mismo como mecanismo para asegurar la continuidad en sus contratos de profesores doctores todavía en período de formación. De hecho, el número actual de 20 cursos de doctorado, sin duda propiciado por esta circunstancia, nos parece a todas luces excesivo.

Con estas coordenadas –efectiva dirección del Doctorado por un Departamento, temática coherente, común y atractiva de cara al “otro mercado” del tercer ciclo, selección del profesorado-, puede ser posible, a nuestro juicio, la que nos parece imprescindible revitalización de los Estudios de Doctorado en el ámbito del Derecho en la Universidad de Huelva.

3.4. Investigación.

Los profesores integrados en el Departamento Anton Menger de la Universidad de Huelva realizan una estimable actividad investigadora. Existen dos grupos estables de investigación articulados en torno a las áreas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (“Integración y desintegración económica: el marco jurídico de la empresa”, SEJ 322) y de Historia del Derecho y de las Instituciones (“Rudolf v. Ihering de historia de la cultura jurídica”, SEJ 338). Ambos grupos han integrado en su seno a algún miembro del área de Derecho Civil. Otra profesora de este último área de conocimiento está integrada en un grupo de investigación de otros organismos, y lo mismo ocurre con el único profesor del Área de conocimiento de Derecho Internacional Privado.

A juicio de este CEE, el problema más acusado del Departamento Anton Menger en orden a la investigación es que ésta se concentra realmente en unos pocos profesores, siendo muy numeroso el número de los que prácticamente centran su actividad universitaria en la docencia. Esta circunstancia se pone ya de manifiesto en la escasa proporción de doctores que existe en la plantilla (sólo 7 de un total de 24 profesores), e igualmente en el alto número de profesores asociados (15) y en la ausencia de profesores ayudantes. Este último dato contrasta con la existencia de profesores asociados que, dedicados exclusivamente a la Universidad y ya doctores o en vías de serlo –y en todo caso con dedicación y vocación investigadora-, mantienen su vinculación con contratos a tiempo parcial. Urge recuperar para ellos la figura del

Ayudante, específicamente prevista por la normativa vigente para completar el período de formación imprescindible en el personal docente e investigador.

Especialmente grave ha parecido a este CEE la circunstancia, puesta de manifiesto en las audiencias con los becarios y los responsables de las líneas de investigación, de que a los Becarios FPI de la Junta de Andalucía se les exija en la Universidad de Huelva completar los nueve créditos de docencia previstos como máximo por la normativa que les es aplicable. Creemos que los Becarios han de estar dedicados en exclusiva a su formación como investigadores y a la elaboración de su tesis doctoral, debiendo ser su dedicación docente casi anecdótica y en todo caso circunstancial.

En cualquier caso, la nueva organización del Doctorado que hemos propuesto en el apartado anterior podría ser utilizada, a medio plazo, para reorientar la labor investigadora del conjunto de los miembros del Departamento, de modo que quienes actualmente no forman parte de un grupo de investigación puedan integrarse en los grupos ya existentes, cuyos componentes parece imprescindible ejerzan el liderazgo y la función directiva en relación con los estudios de tercer ciclo e, indirectamente, con el conjunto de la actividad investigadora del Departamento. Sólo de este modo parece posible superar las carencias que se detectan en este ámbito y que afectan especialmente a determinadas áreas, sin perjuicio naturalmente de la posibilidad, ya utilizada en la actualidad, de que sus integrantes participen también en grupos de investigación resididos en otras Universidades.

3.5. Gestión del Departamento

El Departamento Anton Menger se rige por un Reglamento de Régimen Interno, técnicamente bien formulado y ambicioso en la fijación de objetivos y competencias del Departamento. Está prevista la existencia de cuatro Comisiones dentro del Departamento: Permanente, Docente, de Investigación y de Biblioteca e Informática.

Sin embargo, al no concebirse el Departamento como una unidad básica dentro de la estructura de la Universidad, este marco de funcionamiento del Departamento aparece vacío de contenido. El Consejo de Departamento se reúne con regularidad, pero limita sus funciones –como ya hemos indicado- a la formalización de decisiones previamente adoptadas en el seno de las áreas de conocimiento. Las Comisiones previstas en el Departamento carecen de operatividad, toda vez que los sectores materiales de que habrían de ocuparse son en realidad atendidos por las Facultades, en las que existen también Comisiones que son las que realmente se ocupan de las materias respectivas.

Las relaciones con los Centros son excelentes, si bien las mismas aparecen facilitadas por la cesión a los mismos de algunas de las competencias del Departamento. Tal y como se infiere del conjunto de este informe, pensamos que dichas competencias departamentales deben ser reasumidas y ejercidas, en cuyo momento será preciso establecer mecanismos, o potenciar los ya existentes (por ejemplo, la presencia de los directores de los Departamentos en todas las comisiones de la Facultad de Derecho), para coordinar aquéllas con las propias de los Centros, manteniendo, también en esta nueva perspectiva, las actuales excelentes relaciones entre ambos órganos.

La gestión realizada desde la Secretaría del Departamento puede valorarse positivamente, sin perjuicio de la existencia de aspectos en los que es sin duda posible la mejora.

El Departamento Anton Menger únicamente tiene adscrito un miembro del PAS, que trabaja en una única oficina con el personal adscrito a los otros dos Departamentos que agrupan áreas jurídicas (también un miembros del PAS en cada uno). Sin embargo, a pesar de la única ubicación física del personal —en una oficina espaciosa y con recursos materiales suficientes—, el trabajo se desempeña por cada uno con total independencia, ocupándose sólo de las cuestiones relativas al Departamento respectivo. No existen manuales de procedimiento y sí algunos programas de formación —organizados por los servicios centrales de la Universidad—, si bien el propio personal los considera escasos (de hecho, el PAS del Departamento Anton Menger, según resulta de las tablas, no ha asistido a ninguno).

Además de la necesidad de llenar estas últimas carencias, parece evidente la necesidad de racionalizar el trabajo en la única oficina existente, de modo que, sin perjuicio de la especial dedicación de cada uno de los miembros del PAS a cada uno de los Departamentos, se distribuyan las funciones por materias y se posibilite la actuación de todos ellos como apoyo para los demás, eliminando los compartimentos estancos existentes en la distribución de las tareas.

Este CEE encuentra algunos déficits en el control y la difusión de la información y la documentación generada por el Departamento, que parecen consecuencia de la falta de percepción de su entidad e importancia como unidad básica dentro de la Universidad, reiteradamente comentada en este informe. Un buen ejemplo lo constituye el propio proceso de evaluación, del que muchos de los implicados han manifestado tener un conocimiento incompleto.

El Departamento Anton Menger tiene una página web muy bien diseñada, si bien la información que en la misma se contiene es escasa, con muchos enlaces no activados. La información que en ella se proporciona relativa al Departamento como tal se reduce a sus órganos de gobierno, el reglamento, la relación de personal docente y los grupos de investigación. La página enlaza, por lo demás, a las diversas áreas de conocimiento, pero sólo están activadas las de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (páginas excelentes, con mucha y actualizada información y material docente) y la de Historia del Derecho y las Instituciones (sólo está activada la relación de los miembros del área).

El presupuesto del Departamento, considerando los años 1999 a 2002 (a los que van referidos los datos proporcionados a este CEE), ha variado notablemente de un año a otro, debido fundamentalmente a los distintos ingresos por tercer ciclo en cada período. El presupuesto asignado por la Universidad sufrió un descenso notable en 2000 (unos 4.000 euros menos que en 1999), pero el año siguiente volvió a subir de forma significativa (más de 6.000 euros respecto al año anterior) para prácticamente mantenerse en 2002 (sólo 800 euros más que en 2001). El presupuesto cubre prácticamente sólo los gastos de funcionamiento ordinario, pese a lo cual se ponen de manifiesto algunos déficits en la planificación y capacidad de gasto, manifestado en la existencia de remanentes (6.800 euros incorporados al presupuesto de 2001 y 1.600 al de 2002). El Departamento reparte directamente el presupuesto entre las áreas de conocimiento, que son las que deciden e imputan los gastos a realizar.

Los gastos de bibliografía se imputan directamente al presupuesto de la biblioteca, que reparte su asignación directamente entre las áreas de conocimiento, sin intervención del Departamento. El presupuesto del Departamento, repartido entre las áreas, se utiliza también para la adquisición de fondos bibliográficos y el pago de suscripciones de revistas.

Aunque el mecanismo de distribución de los presupuestos entre las áreas de conocimiento no parece haber provocado disfunciones de especial relieve, este CEE considera que el Departamento como tal no debiera renunciar a mantener fondos de maniobra que le permitieran corregir eventuales desequilibrios dotacionales —en bibliografía, material informático, etc.— entre dichas áreas.

4.- VALORACIÓN GENERAL

4.1. Principales fortalezas y debilidades

En cuanto a las principales fortalezas y debilidades del Departamento Anton Menger, este Comité coincide básicamente con las enunciadas en el informe de autoevaluación, por lo que descaremos simplemente las que nos parecen más relevantes:

a) Fortalezas

- Existencia de profesores con experiencia docente e investigadora acreditada.
- Instalaciones funcionales y espaciosas para despachos, gestión administrativa y docencia.
- Notable producción científica, si bien concentrada en unos pocos profesores.
- Grupos y proyectos de investigación bien valorados y dotados.
- Integración en las tareas y grupos de investigación de investigadores de otras Universidades o de investigadores del Departamento en tareas y grupos de investigación de otras Universidades.
- Colaboración con instituciones públicas y privadas no universitarias en tareas investigadoras y de difusión del conocimiento, si bien reducida a algún área de las integradas en el Departamento.
- Buen funcionamiento y accesibilidad del servicio administrativo del Departamento.

b) Debilidades

- Falta de homogeneidad en contenidos e intereses científicos entre las diferentes áreas de conocimiento que integran el Departamento.
- Falta de percepción del Departamento como unidad básica dentro de la Universidad, que se manifiesta en el no ejercicio de algunas competencias departamentales y en el traslado de muchas decisiones a los Centros o a las áreas de conocimiento.
- Ausencia de programas de formación del profesorado.
- Inadecuada distribución de los espacios, que propicia el alejamiento físico entre los miembros del Departamento.

- Inadecuada configuración del Programa de Doctorado, dada la generalidad de su contenido y la ausencia de un perfil claro en torno a sus destinatarios, lo que se manifiesta en un escaso número de estudiantes de tercer ciclo, de suficiencias investigadoras y de tesis inscritas y defendidas.
- Ausencia de responsabilidad propiamente departamental en la organización del tercer ciclo y en el funcionamiento del Programa de Doctorado.
- Escaso número de profesores doctores e inadecuación de la relación contractual de algunos de ellos (contratos a tiempo parcial) a las responsabilidades que asumen y las funciones que desempeñan en la Universidad.
- No integración de parte del profesorado en grupos y tareas de investigación.
- Déficits en los canales de información del Departamento.

4.2. Conclusiones y recomendaciones

Este Comité ha constatado, coincidiendo en ello con el autoinforme, que no existe entre los miembros del Departamento Anton Menger un convencimiento sobre la entidad real del mismo como órgano con competencias y funciones propias y diferenciadas respecto a la Facultad de Derecho y a las distintas áreas de conocimiento integradas en el mismo. Ello lastra de forma notoria el proceso de evaluación y, por tanto, la propia formulación de acciones y propuestas de mejora. En consecuencia, a juicio de este Comité, antes de llevar a cabo tal formulación, resulta necesario que el Departamento, teniendo en cuenta el marco legal que le viene dado, alcance conclusiones compartidas sobre su propia función y su lugar en la Universidad.

Esta es, sin duda, la conclusión y la recomendación más importante que, dentro del proceso de evaluación del Departamento Anton Menger de la Universidad de Huelva, debe hacer este CEE. Pensamos, además, que el proceso de adecuación de la estructura de la Universidad a los requerimientos de la LOU puede y debe constituir una inmejorable oportunidad para llevar a cabo la indicada reflexión y tomar las decisiones adecuadas, incluida una redefinición de los Departamentos en que se agrupan las áreas jurídicas de modo que exista entre ellas la necesaria homogeneidad que, por comportar intereses comunes, sea capaz de dotar de contenido y competencias al Departamento.

Por lo demás, nuestras demás recomendaciones o propuestas de mejora pueden sintetizarse en los puntos siguientes:

1. Asunción del modelo departamental por los miembros del Departamento, especificando claramente sus objetivos.
2. Definición de una política departamental en materia de selección y contratación de profesorado que supere las diferencias existentes entre las diferentes áreas de conocimiento. En particular, potenciación de la contratación de doctores a tiempo completo y recuperación de la figura del profesor ayudante, con abandono de los contratos de asociado a tiempo parcial como forma de vinculación con la Universidad de profesores con proyección docente e investigadora dedicados íntegramente a ella.

3. Definición de una política departamental en materia de Doctorado, sin perjuicio de la coordinación con los demás Departamentos en los que se agrupan las disciplinas jurídicas. Redefinición del Programa de Doctorado dotándole de unidad temática, de modo que permita captar profesionales interesados en el mismo como estudio de especialización o postgrado a la vez que mecanismo para la formación de los jóvenes investigadores.
4. Definición de una política departamental en materia de investigación que fomente la integración de los profesores en los grupos ya existentes y la creación de nuevos grupos de investigación. Orientación a este fin del Programa de Doctorado y búsqueda de nuevos cauces para la incentivación de la actividad investigadora de los profesores dedicados casi exclusivamente a la docencia: creación de un Seminario Permanente de Profesores, creación de una Revista Electrónica del Departamento, etc.
5. Reducción de la carga docente de los becarios y, en general, del personal docente e investigador en formación.
6. Definición de una política departamental de formación del profesorado.
7. Optimización del PAS asignado a los Departamentos de Derecho. Podría pensarse en una política de recursos humanos que contemplara la utilización conjunta de los tres miembros del PAS asignados a los tres Departamentos de Derecho de manera que actuaran como una oficina conjunta dando cobertura a eventuales ausencias y permitiendo una cierta especialización.
8. Petición al Rectorado y la Gerencia de la Universidad de Huelva de un sistema de información que permita la extracción mecánica de los datos requeridos por los procesos de evaluación. Asimismo sería conveniente iniciar un proceso por el que se establecieran los procesos críticos de cada unidad, los mapas de procesos y los correspondientes manuales de procedimiento.
9. Redistribución de espacios que propicie el contacto y la proximidad física entre los miembros del Departamento.

V. VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

3.- VALORACIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA POR PARTE DEL CEE			
ASPECTOS CONSIDERADOS	JUICIOS DE VALOR		PROPUESTAS DE MEJORA
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	
Planteamiento/organización	1.- Interés del Equipo Rectoral en la evaluación y la mejora. 2.- Proyecto global de evaluación en la Universidad de Huelva. 3.- Toma de conciencia del Dpto. sobre su propia existencia.	1.- La decisión de evaluación no ha partido del propio Dpto. y ha sido desigualmente asumida por los componentes del mismo.	1.- Implicar, mediante un refuerzo exhaustivo de la comunicación, a la mayor parte de los miembros del Dpto. en la redacción del Informe Final y del Plan Estratégico del Dpto.
Difusión	1.- Cumplimiento de lo establecido en la	1.- Los medios utilizados, cartelería	1.- Reforzar la comunicación,

	normativa vigente.	y correo-e, han sido desigualmente aprovechados por los miembros del Dpto.	mediante reuniones periódicas, donde se den a conocer todos los avances en la redacción del I. F. 2.- Conseguir la máxima participación de todos los miembros del Dpto. en la preparación del Plan Estratégico del Dpto.
Guía de Autoevaluación	1.- Claridad y concisión del guión.	1.- Excesiva exhaustividad de la Guía para Dptos. de pequeño tamaño y con escasa laboraci en evaluación.	1.- Reducir los puntos a tratar. 2.- Acompañar y dar un mayor grado de soporte a los CAD.
Autoinforme	1.- Presentación cuidada. 2.- Redacción clara y expresiva de los puntos que trata.	1.- Pequeños defectos (falta de paginación, ausencia de todo o parte de algunas tablas) 2.- Lagunas y omisiones en relación a la Guía de Autoevaluación.	1.- Corregir, en la medida de lo posible y en los puntos más importantes para el Dpto., las lagunas y omisiones detectadas.
Datos cuantitativos de indicadores	1.- Aproximación seria a un trabajo de recopilación de indicadores.	1.- Ausencia de un sistema de información centralizado y suficiente en la Universidad de Huelva. 2.- Ausencia elevada de datos requeridos por la Guía de Autoevaluación.	1.- Conseguir el soporte técnico y metodológico necesario para obtener la máxima información posible con objeto de cumplimentar las lagunas en el Informe Final y en la elaboración del Plan Estratégico del Dpto.
Juicios de valor	1.- Grado de reflexión aceptable. 2.- Participación del Equipo Directivo de la Facultad de Dcho.	1.- Grado real de participación escaso. 2.- Implicación desigual del profesorado del Dpto. 3.- Información de base incompleta.	1.- Reforzar la participación, mediante reuniones periódicas, donde se den a conocer todos los avances en la redacción del I. F. 2.- Incrementar el nivel de decisión a la hora de formular juicios de valor. (menos tibieza)
Encuestas	-	1.- No se han realizado	Contemplar en el Plan Estratégico a las encuestas, (de

			satisfacción, de inserción laboral, de demanda de servicios, etc.), como fuente de retroalimentación del propio Plan.
Difusión, participación y transparencia	1.- Difusión del proceso según lo establecido. 2.- Participación de Equipos Directivos de Facultad y Dptos. (evaluación simultánea del área jurídica) 3.- Expectativas de mejora en el Dpto.	1.- Bajo nivel de conocimiento del proceso de EI en algunos colectivos. 2.- Participación escasa y limitada al Equipo Directivo y unos pocos profesores.	1.- Reforzar los procedimientos de comunicación y transmisión del proceso de EI.
Propuestas de mejora	1.- Correspondencia con los puntos débiles detectados.	1.- Carencia de PM que permitan afianzar los puntos fuertes detectados. 2.- PM demasiado generales y poco concretas.	1.- Concretar en el Informe Final todas las acciones de mejora. 2.- Definir la prioridad o importancia estratégica de las mismas, el calendario, los recursos necesarios y precisar los responsables específicos de llevar a cabo cada actuación.
Plan de seguimiento	-	1.- Carencia de Plan de Seguimiento.	1.- Definir en el Informe Final un Plan de Seguimiento que incluya un cuadro de mando de indicadores que permita monitorizar el desarrollo del P. Estratégico.

VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA POR PARTE DEL CEE			
ASPECTOS CONSIDERADOS	JUICIOS DE VALOR		PROPUESTAS DE MEJORA
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	
Planteamiento/organización	1.- Disposición, con la antelación suficiente, del IA del Dpto. 2.- Agenda pactada con todo tipo de facilidades. 3.- Facilitación de la mayoría de la información solicitada y de espacios de trabajo cómodos y bien equipados. 4.- Excelente trato personal durante la visita.	1.- Posibilidad de mejora en la organización de determinadas audiencias: (Egresados, PAS) 2.- Cierta carencia de rigor en la selección de los participantes en las audiencias. 3.- Falta de información cuantitativa en los aspectos reseñados en este Informe.	1.- Refuerzo de la comunicación con los egresados para su participación en las audiencias. 2.- Selección del PAS vinculado a los Dptos. (Se trataría de involucrar a todo el PAS con relación directa con el Dpto., p. ej. OTRI; Biblioteca, RR. Internacionales, Gestión Financiera, etc.) 3.- Aumento de la representatividad y aleatoriedad en la selección de los participantes en las audiencias.
Guía de Evaluación Externa	1.- Buena secuencia de los contenidos. 2.- Buen apartado de "Visita al Dpto." 3.- Herramientas para la evaluación externa.	1.- P o c a especificación del apartado 8 de la Guía.	1.- Especificar con mayor concreción los aspectos a valorar.
Autoinforme	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Datos cuantitativos de indicadores	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Juicios de valor	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Difusión y participación en el proceso	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Audiencias	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Representatividad de los agentes	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada	Opinión ya expresada
Papel del CEE	1.- Buen clima de relación con todos los colectivos contactados.	1.- Brevedad de la visita. Sobrecarga de la agenda. 2.- Solicitudes de información	1.- Aligerar agenda (en los Dptos. de tamaño pequeño se superponen las mismas personas en

	<p>2.- Excelente relación entre los miembros del CEE y muy alto grado de consenso.</p> <p>3.- Creación de un cierto clima de complicidad para la mejora con el CAD y con el Equipo Directivo del Dpto.</p>	<p>complementaria con poca antelación a la visita.</p>	<p>varias audiencias).</p> <p>2.- Transmitir a los CEE´s la necesidad de solicitar la información complementaria con la antelación debida.</p>
--	--	--	--