

EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS. PROPUESTA PARA LA FORMACIÓN EN EL ÁREA CONTABLE DEL NUEVO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UPV/EHU

ISABEL VÁZQUEZ ARIAS

AINHOA SAITUA IRIBAR

Departamento Economía Financiera I
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

El proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior exige una redefinición de los modelos de enseñanza-aprendizaje que garanticen el adecuado desarrollo de las competencias requeridas en cada titulación. En este artículo revisamos la evolución que han sufrido los estudios de Graduado Social / Relaciones Laborales en lo que se refiere al área de Contabilidad y, tras exponer los elementos fundamentales de nuestra experiencia práctica en la introducción del Crédito Europeo por medio del programa AICRE/SICRE (2004-2006) en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, actualizamos la propuesta de Guía Docente de acuerdo con la información disponible sobre el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Europako Goi mailako Hezkuntza Esparruak irakaskuntza-ikaskuntza ereduak berregituratzea eskatzen du titulazio bakoitzeko gaitasunak behar bezala garatzea bermatu ahal izateko. Artikulu honetan Lan-Harremanetako eta Giza Baliabideetako graduiko ikasketek kontabilitate arloan izan duten bilakaera berrikusiko dugu.

Europako kredituak sartzeko AICRE/SICRE (2004-2006) programa erabiliz lortu genuen esperientzia praktikoaren funtsezko elementuak azaldu genituen Euskal Herriko Unibertsitateko Lan-Harremanetako Unibertsitate Eskolan eta ondoren, ikasketa planeko proposamena eguneratu genuen, Lan-Harremanak eta Giza Baliabideak titulu berriari buruz eskuragarri dagoen informazioan oinarrituta.

■ *The construction process of the European Space for Higher Education means that the teaching-learning models need to be redefined to guarantee the appropriate development of the competences required for each qualification. This article reviews the evolution of the studies in Industrial Relations/Labour Law and Social Legislation in terms of the field of Accountancy. After examining the fundamental aspects of our practical experience in the introduction of the European Credit by means of the AICRE/SICRE (2004-2006) programme in the School of Industrial Relations at the University of the Basque Country, we have updated the Teaching Guide in accordance with the information available on the new Degree in Industrial Relations and Human Resources.*

1. Evolución de las titulaciones relacionadas con las Relaciones Laborales

1.1. Pasado y presente de los estudios «Graduado Social» y «Diplomado en Relaciones Laborales»

Inicialmente, las Escuelas Sociales tenían como objetivo la sensibilización sobre los problemas laborales y no tanto la formación de profesionales. La colegiación de los Graduados Sociales se remonta tan solo 40 años atrás, cuando el Decreto 3459/77 regulador de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales estableció que este colectivo profesional se compone de «técnicos en materias sociales y laborales». Las enseñanzas adquieren un carácter especializado cuando se incorporan a la Universidad y se regulan por medio de órdenes ministeriales que definen las áreas de actuación correspondientes a estos profesionales. Así, los primeros estudios de carácter especializado en este campo surgieron a raíz del RD 921/1980 que regulaba que en las Escuelas Sociales se cursarían *«enseñanzas destinadas a la formación de Graduados Sociales»*. En cumplimiento de tal decreto, la Orden Ministerial de 26 de Septiembre de 1980 estableció el correspondiente plan de estudios común para todas las escuelas.

Un acontecimiento fundamental de estos estudios fue su incorporación a la Universidad por medio del RD 1524/1986. Posteriormente el proceso de reforma de las enseñanzas universitarias de los años 1990 dio lugar a nuevas titulaciones que tenían como objetivo una mayor especialización demandada por la realidad social, laboral y académica, así como una mayor flexibilidad para que el estudiante elabore su currículum académico. En este contexto, el RD 1429/1990 que estableció el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales especifica que los estudiantes deben recibir *«una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, así como de la organización jurídica del trabajo y de la Seguridad Social»*.

De este modo se amplía el perfil profesional respecto a concepciones anteriores, distinguiendo dos campos como son:

- El área jurídico-laboral que posibilita, entre otros, el asesoramiento laboral en el ejercicio libre de la profesión de Graduado Social.
- El área de organización del trabajo y la gestión de personal, a desarrollar en el departamento de Recursos Humanos de una empresa o bien como consultor externo.

En la práctica, la adecuación de los nuevos planes de estudio al perfil profesional pretendido fue deficiente. Si bien se mantuvo la formación jurídico-

laboral en los mismos términos al plan de 1980, no se aseguró una formación suficiente en el campo de los recursos humanos y en las materias económicas (Martínez Churiaque et al., 2000, p. 247).

Por otro lado, durante años se demandó la creación de un 2.º ciclo, específico en el campo de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos, que cubriese las posibles carencias de formación de la diplomatura y que, al mismo tiempo, permitiese a su alumnado obtener una titulación superior.

Esta demanda se cumplió con la publicación del RD 1592/1999, por el que se establecía el título universitario oficial de 2.º ciclo. La Licenciatura en Ciencias del Trabajo establece como objetivo formativo «*proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional*». Tal y como se manifiesta en la propuesta de guía en la que se trabaja actualmente para el título de Grado en la E.U. Relaciones Laborales de la UPV/EHU, existe una convergencia entre los objetivos propuestos en la *Diplomatura de Relaciones Laborales* y en la *Licenciatura en Ciencias del Trabajo*, así como una concurrencia funcional en sus perfiles profesionales.

El nuevo licenciado/a, con un perfil formativo más amplio, podrá desarrollar su actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos como miembro de los cuadros directivos de las organizaciones, lo que complementará con su capacitación como experto para la intervención en el mercado de trabajo mediante el asesoramiento e implantación de políticas de empleo o de carácter sociolaboral.

En la Universidad del País Vasco, la evolución de los estudios de Relaciones Laborales viene marcada principalmente por los hitos que se muestran en el cuadro 1:

Cuadro 1
**Evolución de los estudios en Escuela Universitaria
de Relaciones Laborales de la UPV-EHU**

Curso 89/90	Los estudios se incorporan a la Universidad del País Vasco mediante la creación de la <i>Escuela Universitaria de Graduados Sociales</i> .
Curso 95/96	Comienza a impartirse la Diplomatura de Relaciones Laborales, en el centro que en 1993 cambia su denominación a Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.
2000-2003	Ante la publicación del RD 1592/1999 en la Escuela de Relaciones Laborales se crea una comisión para la propuesta y elaboración del título de <i>Licenciado en Ciencias del Trabajo</i> que contó con el consenso de todos los departamentos encargados de la docencia, así como de agentes sociales, económicos y políticos. Se elaboró la propuesta de plan de estudios y se realizaron análisis exhaustivos sobre su conveniencia, pero no se llegó a implantar.

La UPV/EHU es de las pocas universidades grandes del Estado que no implantó esta titulación, primero, por retrasos en las decisiones del equipo rectoral que no quería romper equilibrios internos, y posteriormente, en 2003, porque ante la expectativa del nuevo el mapa de titulaciones adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior, se decidió no aprobar ninguna titulación nueva por el sistema antiguo.

1.2. El Futuro de los Estudios: El Grado en «Relaciones Laborales y Recursos Humanos»

En Mayo de 1998, los ministros responsables de Educación Superior de Francia, Reino Unido, Italia y Alemania reunidos en La Sorbona realizan una declaración conjunta en la que se propone armonizar la educación superior en Europa. En Junio de 1999 se reúnen los representantes de educación de 29 países europeos que se adhieren a esta declaración y fijan los objetivos básicos para la creación y consolidación del denominado Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante, EEES) en lo que se conoce como Declaración de Bolonia. Actualmente el objetivo fundamental de este proyecto, en el que se encuentran involucrados 45 países europeos, es la adopción para el año 2010 de un sistema flexible de titulaciones, comprensible y comparable que permita incrementar las oportunidades laborales de los/as estudiantes y favorecer su movilidad entre países europeos.

Para alcanzar esta armonización es preciso establecer medidas comunes que permitan la comprensión y comparación de las titulaciones, entre las que se encuentran: el establecimiento de un sistema común de créditos; la modificación de la estructura universitaria, que constará de dos niveles (grado y postgrado) y tres ciclos (grado, master y doctorado), así como el uso de otras medidas que ayuden a promover la transparencia y faciliten la movilidad del alumnado, como es el caso del Suplemento Europeo al Título.

En España, una red de universidades españolas apoyadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA) llevó a cabo un proyecto no vinculante con el objetivo de realizar estudios y supuestos prácticos útiles en el diseño de un título de grado adaptado al EEES. En ese contexto, la Comisión Permanente de Directores y Decanos de «Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo» elaboró en 2005 el *Libro Blanco para el título de Grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, en el que se identificaron las siguientes salidas y capacitaciones profesionales:

- Graduado Social.
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- Prevención de riesgos laborales.
- Administraciones Públicas.

- Auditoria Sociolaboral.
- Enseñanza.

Según se desprende del citado informe, los perfiles plenamente consolidados para el título de grado son los de «Graduado Social» y de «Gestión de Recursos Humanos». Junto a ellos, también se considera prioritario el perfil de «Agente de empleo y desarrollo local», considerado como un perfil emergente máxime ante la perspectiva de convergencia europea. Además, se han considerado otros perfiles cuyo campo de actuación profesional está en consonancia con los objetivos de la titulación pero que para un adecuado ejercicio profesional, requieren de una capacitación especializada mediante la realización de un postgrado, como son la «Prevención de Riesgos Laborales», y la «Auditoría Sociolaboral». Por último, en el nuevo contexto del título de grado, también pueden ser considerados como potenciales ámbitos de inserción la enseñanza y las Administraciones Públicas.

A raíz del RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el 29/11/2007 la Universidad del País Vasco aprobó la normativa sobre el mapa de titulaciones y autorización de las enseñanzas, así como el procedimiento para llevarlo a cabo. Es por ello que, en la actualidad, en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales existe una comisión que está elaborando la documentación para poner en marcha el nuevo título de Grado en *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

2. Evolución de la formación del área de contabilidad en los planes de estudio conducentes a las titulaciones relacionadas con las Relaciones Laborales

2.1. La enseñanza de la Contabilidad a nivel universitario

El quehacer de las unidades económicas no interesa sólo a quienes están vinculados a las empresas por razones de capital y trabajo, sino que su situación económico-financiera interesa a un grupo más amplio de usuarios. Así, tendrán interés en conocer las cuentas de una compañía los acreedores que les conceden préstamos, los analistas financieros que asesoran sobre las inversiones a realizar, los potenciales inversores, las empresas que se relacionan con ella como clientes o proveedores, la Administración Pública, sobre todo en su vertiente fiscal, y en general, los partidos políticos, sindicatos, consumidores, etc., como representantes de intereses colectivos que pudieran confluir o diverger con la política seguida por la empresa en cuestión.

Ahora bien, como indica el profesor Cañibano (1995, p. 28) para que la información económico-financiera de dichas unidades económicas suponga una respuesta adecuada a estas demandas de información, es preciso que la misma esté

revestida de ciertas garantías que avalen su credibilidad: que su proceso de elaboración se acomode a unos criterios objetivos, y que existan unos controles sustantivos ejercitados por personas ajenas a la entidad emisora de la información.

El contenido del currículum académico debe diseñarse atendiendo entre otros factores, a las expectativas profesionales y a la adecuada relación entre teoría y práctica. Así, la enseñanza en Contabilidad pretende alcanzar diferentes objetivos dependiendo del perfil profesional de los futuros titulados. La educación contable superior tiene una finalidad multipropósito (Martínez Churiaque, 1992, p. 480). En unos casos alcanza su objetivo cuando los futuros expertos económicos llegan a comprender el sistema contable como modelo de explicación de las relaciones de inversión-financiación, de las variaciones de riqueza, etc. que necesitan conocer tanto por su condición de potenciales usuarios como por razones de formación: estructura su mente con un modelo muy simple de representación y cálculo sobre la actuación de los agentes sociales. En otras ocasiones su meta es brindar parte esencial del bagaje de cultura profesional del directivo empresarial. Y por último, también tiene que formar al experto que en el seno de la compañía o desde el exterior, se encarga de establecer y mejorar el sistema de elaboración de información financiera cuyos datos tiene que hacerse públicos o emplearse en la gestión del negocio.

2.2. La necesidad de la Contabilidad en los estudios de Relaciones Laborales

Los trabajadores tienen interés en conocer cómo marcha el negocio, ya que a cambio de los servicios que prestan esperan recibir una remuneración y necesitan saber si la empresa estará en condiciones de atenderla e incluso mejorarla. De este modo, tanto el trabajador como sus representantes son usuarios importantes de la información contable. Además, existen imperativos de orden jurídico, fiscal, económico y social que exigen fundamentar la gestión empresarial en la Contabilidad. Si atendemos al perfil profesional de nuestros titulados relacionado con el área jurídico-laboral, el conocimiento de la contabilidad es importante en la medida en que la legislación laboral prevé el uso de la información contable, fundamentalmente en relación a los siguientes aspectos (Aguilar y Santidrián, 1998):

- El derecho de información, en concreto, derecho de conocer la evolución y perspectivas económicas financieras de la empresa.
- La cláusula de descuelgue salarial.
- La participación de los trabajadores en la empresa y cómo la información contable puede instrumentalizar esa participación.
- Modificación o suspensión y extinción del contrato de trabajo basado en causas económicas, donde la contabilidad sirve como elemento probatorio.

El plan de estudios de Graduado Social de 1980 comprendía materias de las áreas Jurídica, Económica y Sociológica, con especial referencia al ámbito laboral. Además, en el área económica se introdujo la asignatura de Contabilidad que no aparecía anteriormente. Esta asignatura de Contabilidad se impartía en

segundo curso con una carga lectiva de cuatro horas semanales, lo que significaba un total anual de 120 horas. Posteriormente, entre la materias troncales de la carrera de diplomados en Relaciones Laborales aparecen asignaturas como Derecho Mercantil, Tributario y Financiero que complementan la materia que nos ocupa (Pozo Calvo, 1991). En cambio en este plan de 1990, al no figurar entre las materias troncales, a la Contabilidad se le ha dado un tratamiento distinto en los diferentes centros universitarios.

En Martínez Churiaque et al. (2000, p. 259) mostramos la presencia de la Contabilidad en los planes de estudio de diez escuelas universitarias de Relaciones Laborales. Entre la información presentada destaca el caso de las escuelas de Málaga y Tarragona (Rovira y Virgili) donde no es obligatorio el estudio de la Contabilidad. También es el caso de Cádiz (Jerez de la Frontera), Santiago de Compostela y Valencia, pero en estas escuelas se ofrece un buen número de asignaturas optativas. El extremo opuesto sobre la obligatoriedad de nuestras asignaturas lo tenemos en la Universidad Pública de Navarra y en la Complutense de Madrid, con 15 y 16 créditos obligatorios respectivamente, y un caso intermedio es el de las escuelas de Granada y Sevilla, por ejemplo, con 6 ó 9 créditos obligatorios, y 4,5 ó 6 optativos.

Entendemos que en el nuevo perfil profesional relacionado con la gestión de los Recursos Humanos de la Diplomatura de Relaciones Laborales, la Contabilidad debería haber tenido una mayor presencia, ya que se pretende formar al potencial responsable de un área de la empresa que participa de la información de la misma, y por lo tanto, de su información económico-financiera, a fin de fijar las estrategias generales de la organización y tomar decisiones fiables en el área de Recursos Humanos, acordes con los intereses generales de la empresa. Por ello, este profesional debería ser capaz de entender, analizar y sacar conclusiones sobre la información contable y participar activamente en la contabilidad social de la empresa, asumiendo una responsabilidad con la sociedad en la que la organización lleva a cabo sus operaciones.

Al analizar la necesidad de la Contabilidad en la formación de estos titulados, no encontramos ningún argumento en contra y sí muchos a favor. Entre los defensores de la incorporación de la Contabilidad en los planes de estudio de los diplomados en Relaciones Laborales, Alfaro et al. (1996, pág. 92) reconocen que la Contabilidad es «*sin duda alguna esencial en la formación del Graduado Social*».

También Pozo Calvo (1991, p.147-148) aboga por la inclusión de la Contabilidad como materia obligatoria en la Diplomatura de Relaciones Laborales y propone como materia optativa de libre elección la *Contabilidad Analítica*. Aduce como razones, por un lado, el hecho de que de los objetivos de formación de estos diplomados se desprende que en el ejercicio de la profesión participan en la elaboración de la información contable de la empresa, y que en la gestión de la empresa el papel de la Contabilidad está sufriendo una evolución caracteriza-

da por el paso de una concepción exclusivamente retrospectiva e histórica a una concepción prospectiva de la misma. Además, subraya la importancia creciente que va tomando el «capital humano» dentro de la empresa, lo que lleva a plantearse una *Contabilidad de Recursos Humanos*, y por último, la constatación de que la asignatura de Contabilidad que se imparte en la carrera de Graduados Sociales es objeto de demanda por parte de los estudiantes.

2.3. La Contabilidad en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

En el caso de la Universidad del País Vasco, el paso del plan del 1980 al de 1990 trajo consigo una pérdida importante de horas, pues si en el plan anterior eran 120 horas, después fueron 9 los créditos obligatorios asignados a Contabilidad (90 horas). Como ya hemos podido observar la reducción que sufrió la Contabilidad en los planes de estudio de Relaciones Laborales no fue exclusiva de nuestro centro, sino que es una conclusión que se puede generalizar al resto de Universidades, y que contradicen, a nuestro entender, el perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales, ya que la ampliación planteada debería haber supuesto un incremento de la importancia de las asignaturas económicas, y más concretamente, de las relacionadas con el ámbito empresarial.

En la actualidad ya está consensuada la estructura del nuevo título de grado que consta de 3 cursos en los que se imparten materias básicas y obligatorias, y un 4.º curso en el que puedan cursarse asignaturas optativas que dan lugar a dos itinerarios de especialidad, además de las prácticas y el trabajo fin de grado obligatorio. En esta nueva estructura la asignatura «Introducción a la Contabilidad» será obligatoria con 12 créditos en 2.º curso, y en 4.º se podrá cursar una asignatura optativa del área contable de 6 créditos en el itinerario de especialidad «Gestión de las Relaciones Laborales y Gestión de personas». Se trata de «Análisis de Estados Financieros», materia fundamental en el área de la gestión de Recursos Humanos.

En los siguientes apartados presentamos nuestra propuesta de Guía Docente, únicamente para la asignatura obligatoria «Introducción a la Contabilidad», por ser la que se corresponde con la que hemos trabajado con la nueva metodología ECTS.

3. La experiencia de introducción de los ECTS en la asignatura Introducción a la Contabilidad en la Diplomatura en Relaciones Laborales de la UPV

Uno de los principales instrumentos para la construcción del Espacio Europeo de la Educación Superior, que facilite la movilidad de estudiantes entre universidades europeas a partir del reconocimiento de los títulos obteni-

dos en países distintos al de origen, es el llamado ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos). En España, el crédito ECTS se reguló mediante el R.D. 1125/2003 de 5 de Septiembre (B.O.E. de 18 de Septiembre) siendo la unidad que garantiza un sistema compartido de medida del haber académico del alumnado. Supone, además, una reordenación del planteamiento pedagógico que deberá centrar su planificación y desarrollo en el proceso de aprendizaje. Así, el crédito europeo se define, en sentido amplio, como la unidad de valoración de la actividad académica en la que se integran armónicamente las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, de modo que abarca todo el volumen de trabajo que el/la estudiante debe realizar para superar cada una de las asignaturas.

3.1. Líneas generales del programa AICRE-SICRE

Con el fin de impulsar la adaptación de la docencia a los ECTS en la Universidad del País Vasco, el Servicio de Asesoramiento Educativo (SAE) dependiente del Vicerrectorado de Calidad e Innovación Docente elaboró un plan, de carácter voluntario, que pretendía formar a un núcleo de profesorado que sirviese de referencia en su unidad docente, de cara a la implantación generalizada y definitiva del crédito ECTS antes de 2010. A su vez, pretendía fomentar la reflexión sobre la reestructuración de las actuales asignaturas, en función de los criterios que establece el proceso de convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior.

Este plan se definió con una duración bianual, a desarrollar en dos fases o subprogramas:

- a) Fase Formativa mediante el denominado programa de «*Asesoramiento a la Introducción del Crédito Europeo*» (AICRE). Además de facilitar a los participantes formación sobre los aspectos generales del Espacio Europeo de la Educación Superior, fundamentalmente se pretendía elaborar la guía docente de la asignatura elegida por el/la docente en cuestión, adaptándola al modelo de créditos ECTS en base a un protocolo propuesto al efecto por el Servicio de Asesoramiento Educativo. Por otra parte, se ofreció formación sobre una plataforma virtual creada específicamente para el apoyo a la docencia de la Universidad del País Vasco llamada «ekasi» en la que se crean grupos virtuales en función de la docencia real que tiene asignada cada profesor/a.
- b) La fase de implementación mediante el programa de «*Seguimiento para la Introducción de los Créditos Europeos*» (SICRE) se definió como la continuación lógica para el profesorado que hubiera concluido el AICRE en el curso anterior, y se estructuró de forma similar, con jornadas de presentación y de cierre, además de los talleres de trabajo tutorizados. El objetivo, en este caso, era suministrar asesoría pedagógica a los/las docentes que pusieran en práctica experiencias de aula en aplicación de la guía

que se hubiera elaborado previamente, y se exigió adaptar la propuesta de guía docente con unas nuevas directrices al objeto de disponer de un conjunto de propuestas de currículo estandarizadas, homologables y de calidad pedagógica contrastada.

3.2. Elaboración de la primera Guía Docente para la asignatura Introducción a la Contabilidad en el Diplomatura de Relaciones Laborales

El proceso de reflexión para la elaboración de la guía docente de una asignatura debería abarcar las siguientes acciones (García Correas et al, 2006, p. 5):

- i) Identificar las competencias a desarrollar por la asignatura, sobre la base de las establecidas para la titulación.
- ii) Formular los objetivos a alcanzar en la asignatura, de manera que éstos contemplen tanto los aprendizajes requeridos como la contribución que dicha asignatura debe realizar a la consecución de otras competencias genéricas establecidas para el egresado.
- iii) Seleccionar los contenidos adecuados para el logro de las competencias anteriores.
- iv) Diseñar una metodología adecuada de enseñanza que incluya actividades encaminadas a la consecución de las competencias, así como una correcta planificación que permita desarrollarlas en función del tiempo disponible.
- v) Diseñar un plan de evaluación que permita valorar la consecución de las competencias establecidas.

En concreto, el protocolo de guía docente propuesto por la organización del programa AICRE tenía los siguientes apartados:

Cuadro 2
**Elementos del protocolo AICRE para
 la elaboración de la guía docente de la asignatura**

<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de la Materia 2. Datos del docente 3. Competencias 4. Competencias Transversales 5. Competencias del perfil de la titulación 6. Competencias específicas de la asignatura 7. Temario 8. Metodología 9. Evaluación 10. Bibliografía 11. Anexos
--

La secuencia lógica de trabajo debe ir desde una reflexión general sobre la titulación hacia un estudio pormenorizado de cómo puede contribuir cada asignatura al logro o refuerzo de las competencias establecidas para el egresado de dicha titulación. En nuestro caso, la situación de indefinición sobre los futuros grados en la que nos encontrábamos suponía que, al plantearnos como primer paso la preparación de la guía docente de la asignatura sin tener previamente la guía de la titulación resuelta, estábamos «empezando la casa por el tejado».

La asignatura «Introducción a la Contabilidad» que se imparte en 2.º curso de la Diplomatura en Relaciones Laborales es una asignatura obligatoria de universidad, anual de 9 créditos. Para el cumplimiento de algunos de estos elementos del protocolo prefijado hicimos la siguiente propuesta:

a) **COMPETENCIAS:** En principio, las competencias del *perfil de la titulación* y las *competencias transversales* se definirán en la guía de la titulación. Al carecer de una propuesta de grado oficial, utilizamos el Libro Blanco que más se correspondía con la titulación que impartimos, que fue el elaborado para el título de *Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* en 2005.

Sin embargo, a la hora de establecer las competencias del *perfil de la titulación* no podíamos utilizar como referencia este Libro Blanco ya que nuestra asignatura no es troncal, sino obligatoria de universidad, por lo que nos basamos en reflexiones del profesorado que ha defendido la utilidad de este área en la formación de los diplomados en Graduados Sociales anteriormente, y de Relaciones Laborales después (Aguilar y Santidrián, 1998; Martínez Churiaque *et al.* 2000).

Cuadro 3
**Algunas competencias del perfil de la titulación redactadas
en el protocolo AICRE (2004-05)**

COMPETENCIAS DEL PERFIL DE LA TITULACIÓN. Las competencias más genéricas en el área contable serían:

Entender la contabilidad como lenguaje especializado del mundo económico empresarial, puesto que en el ejercicio de su profesión mantendrán relaciones con la empresa ... Se convertirán, por tanto, en posibles usuarios de la información contable.

Conocer el sistema contable, para poder explicar las relaciones de inversión-financiación, de las variaciones de riqueza, etc. que se dan en la entidad en la que se esté analizando.

Las competencias *específicas* son las propias de la materia. Desde un punto de vista formal, la regla para su redacción sería la siguiente: una competencia se

compone de una *operación* (acción mental) sobre un *objeto* (que es lo que habitualmente llamaremos conocimiento) para el logro de un *fin* determinado. Para enunciar las competencias las clasificamos en *Conocimientos* (5 competencias), *Habilidades* (4 competencias) y *Actitudes*.

Cuadro 4
Algunas competencias específicas redactadas en el protocolo AICRE

<p>COMPETENCIAS <i>ESPECÍFICAS</i> DE LA ASIGNATURA:</p> <p><i>Conocimientos.</i> Cuando finalice este proceso de aprendizaje, el/la estudiante deberá saber:</p> <p>Cuáles son los usuarios y características principales de la información contable, etc. para comprender la importancia de la contabilidad en el control de la empresa y en la toma de decisiones de otros agentes económicos (inversores, acreedores, trabajadores, etc.).</p> <p>Cómo se lleva a cabo el proceso de elaboración de las cuentas anuales, así como las nociones fundamentales sobre la auditoría, la aprobación de las cuentas y su depósito en el Registro Mercantil, a fin de poder llevar la contabilidad de una pequeña empresa.</p> <p>...</p> <p><i>Habilidades.</i> Cuando finalice este proceso de aprendizaje, el/la estudiante deberá ser capaz de:</p> <p>Identificar el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias como los principales documentos contables que reflejan la situación económico-financiera de una empresa y sus variaciones en el tiempo para ayudar a los distintos usuarios en la toma de decisiones económicas.</p> <p>Interpretar las Cuentas Anuales de una empresa real e identificar los conceptos contables básicos del patrimonio y del resultado, a fin de conocer la situación económico-financiera y los resultados obtenidos por la misma.</p> <p>...</p>

b) **METODOLOGÍA:** En el momento de confeccionar la primera guía docente el protocolo giraba en torno a las *tareas*, que son propuestas de trabajo que hace el docente al estudiante. Así, resulta imprescindible que se programen tareas para cada una de las competencias que se pretende desarrollar, de manera que tal como se aprecia en dos ejemplos del cuadro 5, incluimos en la guía la descripción de todas las tareas a realizar a lo largo del curso.

Cuadro 5
Ejemplos de tarea descritos en la guía docente AICRE 2004-2005

Tipo de tarea	Competencia a lograr	TeP	TeNP	Tipo de aula. Recursos materiales	Tarea. Instrumento de evaluación
<p>Tarea 1: Comprender las explicaciones y resolver los ejercicios en el aula sobre los tres primeros temas.</p> <p>Estudiar y resolver otros ejercicios individualmente de cara a superación de una prueba escrita.</p>	<p>Competencias genéricas: 1,2,3,4,7,8,9</p> <p>Competencias específicas: 10,11,16</p>	<p>10 horas + ½ hora control</p>	<p>10 horas de estudio</p>	<p><i>El profesor:</i> Pizarra, Transparencias</p> <p><i>El alumno:</i> Material docente entregado al principio curso, notas que se toman en el aula y bibliografía complementaria</p>	<p>1.ª prueba escrita individual (control) sobre los conocimientos adquiridos en los tres primeros temas.</p> <p>La prueba constará aproximadamente de 20 afirmaciones de verdadero/falso y de 6 a 8 preguntas abiertas sobre definición de conceptos, poner ejemplos y resolver ejemplos numéricos.</p>
<p>Tarea 2: Obtener las Cuentas Anuales de una empresa real, y describir su situación patrimonial, cuál ha sido el resultado obtenido y la evolución de un año a otro.</p>	<p>Competencias genéricas: 1,2,3,4,5,6,7,8,9.</p> <p>Competencias específicas: 16,17</p>		<p>3 horas</p>	<p>Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de una empresa real, que se conseguirá en el Registro Mercantil o a través de Internet.</p>	<p>1.º Trabajo escrito en grupo en el que se tendrá en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación. 2. Contenidos. 3. Adecuación de los comentarios.

TeP: tiempo presencial del estudiante.

TeNP: tiempo no presencial estimado del estudiante.

c) **EVALUACIÓN:** Si bien tradicionalmente este proceso se había asimilado con una mera calificación administrativa, en el Espacio Europeo de Educación Superior la evaluación debe ser, además, una fuente de información en tiempo «real» (Bonet, 2005b), de modo que resulta necesario establecer progresivamente un sistema de evaluación continua que permita alcanzar una valoración integral de las capacidades desarrolladas por el alumno/a.

En la asignatura «Introducción a la Contabilidad» se contemplan dos sistemas de evaluación:

- i) SISTEMA DE *EVALUACIÓN CONTINUA*: En consonancia con los objetivos propuestos se valorarán la asistencia a clase, la actitud personal, los trabajos en equipo y las pruebas escritas. La valoración global continua sobre 10 puntos en cada parcial, se desglosa tal como se presenta en el cuadro 6.

Cuadro 6

Desglose de la puntuación por el sistema de evaluación continua

Actitudes Asistencia	Habilidades Trabajos = 1 pto		Conocimientos Controles = 4 puntos			Examen parcial
≥ 70%	T1 = 0,5	T2 = 0,5	C1 = 1	C2 = 1,5	C3 = 1,5	Práctica = 5 Teoría = 4 (si no se ha liberado mediante los controles)

En el cuadro 7 se muestra la parte del protocolo correspondiente al epígrafe de evaluación sobre las dos primeras tareas del primer cuatrimestre.

Cuadro 7

Ejemplos de instrumentos de evaluación

Tipo de tarea	Competencias a evaluar	Tarea. Instrumento de evaluación	Criterios de evaluación	% de la nota del 1.º parcial
Tarea 1	Competencias Genéricas: 1,2,3,4,7,8,9 Competencias específicas: 10,11,16	1.ª prueba escrita individual (control) sobre los conocimientos adquiridos en los temas 1, 2 y 3, que constará de alrededor de 20 afirmaciones de verdadero/falso y de 6 a 8 preguntas abiertas sobre definición de conceptos, poner ejemplos y resolver ejemplos numéricos.	Cada una de las 20 afirmaciones tipo test (verdadero/falso), tendrá un valor de 0,2/10. La valoración de cada una de las preguntas abiertas oscilará entre 0,75 y 1 punto/10. Por lo tanto, las preguntas abiertas siempre tendrán un peso mayor en la nota final del control. Las respuestas incorrectas no puntúan de forma negativa.	10%
Tarea 2	Competencias Genéricas: 1,2,3,4,5,6,7,8,9 Competencias específicas: 16,17	1.º Trabajo escrito en grupo.	Una vez cumplida la presentación y el contenido mínimo, se valorará la aplicación correcta de los conceptos contables básicos a la realidad de dicha empresa.	5%

- ii) **SISTEMA ALTERNATIVO DE EVALUACIÓN:** Los/as estudiantes que no deseen o no puedan acogerse al sistema de evaluación continua serán valorados mediante un examen final que consistirá en una parte teórica (4 puntos) y una práctica (6 puntos), pudiendo presentarse al examen parcial liberatorio. Este sistema de evaluación alternativo continuaba siendo necesario debido a que la normativa de la universidad sigue garantizando el derecho del alumnado a un examen final.

3.3. Programa SICRE. Adaptación de la Guía Docente a un nuevo protocolo

En el curso 2005-2006 se llevó a cabo la segunda fase cuyo objetivo principal era la implantación del contenido de las guías en la actividad docente de cada asignatura. En este caso, los talleres tutelados se centraron en adaptar las guías a unas nuevas directrices y a tratar de resolver las incidencias que provocaba su traslado al aula. Así, en la confección de la nueva guía se produjeron algunos cambios con respecto al protocolo AICRE:

- a) **COMPETENCIAS:** Una vez centrados en las competencias específicas de la asignatura, nos recomiendan reducirlas a un número de 4 ó 5. De esta forma, en la última propuesta del protocolo hemos reducido a cuatro el número de competencias, y tal como se observa en el cuadro 8, sólo una de ellas se refiere, de forma genérica, a los conocimientos a adquirir por los/as estudiantes.

Cuadro 8

Nueva redacción de las competencias en cumplimiento de las directrices del programa SICRE 2005/2006

1. Comprender activamente, memorizar y utilizar información sobre el sistema de información contable, su metodología y sus normas básicas.
2. Recoger información contable de una empresa real, para realizar un informe sobre su situación patrimonial y su resultado.
3. Registrar las operaciones básicas de una pequeña empresa y elaborar el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias para representar su patrimonio y su resultado.
4. Razonar sobre la sustancia de los hechos económicos para aplicar la normativa contable vigente en la valoración y registro de ciertas operaciones de inversión, financiación y explotación, explicando su efecto en el patrimonio y el resultado de la empresa.

- b) **METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN:** Basándose en la idea de que el eje central de la actividad de enseñanza-aprendizaje es la adquisición de competencias por parte del estudiante, que se deben proponer tareas para desarrollarlas y

que la evaluación sirve para conocer en qué medida se han alcanzado esas competencias, la nueva estructura de las tablas de «metodología» y «evaluación» del protocolo no parte de las tareas, sino de las competencias.

Este cambio nos pareció particularmente complicado. En todo caso, no fuimos capaces de identificar una tarea unívoca a cada competencia. Es decir, que tal como mostramos en el cuadro 9, y a pesar del cambio de formato, enunciamos varias competencias a desarrollar en una misma tarea.

Además, en este caso el protocolo pedía que se indiquen únicamente los *tipos* de tareas. En consecuencia, lo que se plantea es la elaboración de un «plan docente resumido» en el que tampoco se desglosarían los diferentes capítulos en los que está dividido el temario. La opinión del SAE es que el otro tipo de documento, el «plan docente extenso», no sería obligatorio sino discrecional, y por esa razón, no sería necesaria su estandarización.

Cuadro 9
**Ejemplo de tarea según la redacción final de la tabla de «Metodología»
partiendo de las competencias en su redacción sintética**

Competencias específicas N.º de Competencia específica	Tipo de tarea	Tipo de actividad	Tiempo estimado estudiante	Tipo de aula. Recursos materiales	Tipo de grupo	Trabajo individual o cooperativo
1, 3, 4	Asistencia activa a las clases expositivas, teórico-prácticas	P	62,5	El profesor: —Aula con pizarra y retroproyector El alumno: —Material docente de la asignatura —Notas que se toman en el aula	Gran Grupo	Individual y cooperativo

Tipo de actividad: presencial (P), semipresencial (S) o No presencial (NP).

La explicación del proceso de aprendizaje hace que el alumno/a tome conciencia y comprenda mejor su propio aprendizaje lo que, en principio, facilita el éxito. Por eso, cuanto más desglosada se encuentre nuestra guía docente mayor facilidad tendrá el alumno/a para producir un aprendizaje autónomo (Bonet, 2005b). Aun entendiendo el objetivo del Vicerrectorado de generalizar un estándar de guía docente, que posiblemente sea más adecuado en formato reducido, a fin de orientar al alumnado nos seguía pareciendo interesante incorporar toda la información posible y así lo hicimos en el material que entregamos al inicio de curso, donde se detallan todos los epígrafes del temario, así como cada tarea de forma individual.

Cuadro 10
Ejemplo de una fila de la tabla sobre «Evaluación» en la guía docente resumida preparada según el protocolo SICRE 2005/2006

N.º de competencia específica	Instrumento de evaluación	Criterios de evaluación	Porcentaje de la nota
1, 3 y 4	Pruebas escritas: serán tres controles teóricos en cada cuatrimestre. Cada prueba constará de 20 afirmaciones de V/F y de 6 a 8 preguntas abiertas sobre definición de conceptos, enunciación de ejemplos y resolución de ejemplos numéricos.	Cada una de las 20 afirmaciones tipo test (verdadero/falso) tendrá un valor aproximado de 0,2 sobre 10 puntos. La valoración de cada una de las preguntas abiertas oscilará entre 0,75 y 1 punto sobre 10. Las preguntas abiertas siempre tendrán un peso mayor en la nota final del control. Las respuestas incorrectas no puntuán de forma negativa.	40%

c) TIEMPOS ESTIMADOS: Para la organización de los créditos ECTS es fundamental la estimación de las horas de trabajo que debe emplear el estudiante en cada tarea. Así, a partir de nuestra implicación en el programa AICRE comenzamos a solicitar a los/as estudiantes que cumplimentaran una ficha detallando el tiempo individual y colectivo que habían necesitado para terminar cada trabajo, información que nos sirvió para contrastar las estimaciones iniciales. En la ficha que se presenta en el cuadro 11 hemos considerado 25 horas de trabajo por cada crédito ECTS, que multiplicado por 9 créditos de la asignatura actual supone un total de 225 horas del/a estudiante.

Cuadro 11
Desglose del tiempo estimado de dedicación del/la estudiante

Tipo de tareas	1.º cuatrimestre	2.º cuatrimestre	Te Total
Asistencia activa a las clases teórico-prácticas	30,5	32	62,5
Realización de pruebas teóricas (6 controles)	1,5	1,5	3
Realización examen parcial y final	2	1,5	3,5
Total tiempo presencial	34	35	69
Estudio individual teórico-práctico	22	27	49
Preparación de las pruebas teóricas	15	17	32
Trabajos prácticos grupales	9	26	35
Preparación del examen parcial y el final	20	20	40
Total tiempo no presencial	66	90	156
Total tiempo	100	125	225

El plan AICRE-SICRE cumplió una primera etapa. Fue un proceso de aprendizaje para todos los participantes y, como en todo proceso, los resultados son mejorables. El programa se evaluó de diversas formas. En primer lugar los profesores/as participantes fueron evaluados por los tutores de los talleres, a efectos de acreditar que habían realizado las tareas establecidas del programa y que habían participado en el proceso adecuadamente. Además, las memorias evaluativas del proceso de puesta en práctica sirvieron de base para un trabajo de evaluación realizado por profesionales de la Universidad Pública de Navarra (Vicerrectorado 2006b). Por último, se evaluó el propio programa por evaluadores externos a su organización, pertenecientes al Servicio de Evaluación Institucional (SEI) de la UPV/EHU.

Como se puede apreciar, la referencia básica de los programas AICRE y SICRE ha sido el/la profesor/a individual, de manera que estos programas han posibilitado, en sus dos convocatorias, la formación de cientos de docentes, así como la elaboración de casi tantas guías de asignaturas. No obstante, también se han encontrado ciertas limitaciones (Elechiguerra y otros, 2006).

Por un lado, y sabiendo que la participación se ha basado en el voluntarismo del profesorado participante, se observa que el trabajo del profesor aumenta considerablemente y que existe un escaso reconocimiento institucional del esfuerzo que supone la adaptación. Por todo ello, se considera imprescindible el liderazgo de las instituciones (centros y departamentos) para apoyar a los docentes con las dificultades que surjan y para determinar las medidas de reconocimiento que correspondan.

Por otra parte, en muchas titulaciones y asignaturas el número de alumnos es aún excesivo para llevar a cabo una acción tutorial individualizada como exige la nueva metodología. Además, la normativa sobre evaluación docente del alumnado está pendiente de adaptación, lo que actualmente obliga a convivir con dos sistemas de evaluación. En general, se entiende que al menos se deberían implicar todos los grupos de una misma asignatura, y en todo caso, sería más adecuado que se aplicara por cursos completos, lo que ya había sido objeto de recomendación en la convocatoria de estos programas. Así, el alumno tendría esta metodología como única referencia.

Estas limitaciones puestas de manifiesto al evaluar el Programa AICRE-SICRE tuvieron como consecuencia que el Vicerrectorado de Calidad e Innovación Docente diseñara un nuevo programa para el *Impulso de la Innovación de la Docencia* en los Centros de la UPV, que ha denominado IBP (por sus siglas en euskera), al considerar que había llegado el momento de ir generalizando la implantación de estos planteamientos a la totalidad del profesorado de cada curso y a todas las titulaciones.

Los principales elementos que conforman este nuevo programa, cuya primera fase se desarrolló a lo largo de 2007, son la formación del profesorado en calidad e innovación docente, la progresiva adaptación de las titulaciones actuales

a los créditos ECTS por cursos completos y la redacción de la guía de cada titulación en formato ECTS. Además, se propuso que cierta asignación de recursos del programa a los centros se realice en función de documento de compromiso suscrito con cada uno de ellos.

4. Propuestas actualizadas para el Plan Docente de cara a la implantación del nuevo Grado

La extinción de los planes de estudio conducentes a Diplomaturas o Licenciaturas y su sustitución por nuevos planes que otorgarán la titulación de Grado nos obligará a adaptar una vez más la guía docente a una asignatura, que en principio va a corresponder en todos los aspectos sustanciales a la que veníamos impartiendo, pero que como es lógico, exige adaptar ciertas formulaciones.

- a) *Datos de la Materia:* Tal como hemos avanzado, en base a la información disponible a fecha de junio de 2008, la comisión encargada de realizar la propuesta de título de Grado en nuestra escuela ha acordado para esta materia la impartición en segundo curso de una asignatura anual de 12 créditos. En el nuevo cómputo de horas, significaría contar con 12 créditos \times 25 horas de trabajo = 300 horas de trabajo para el/la estudiante a repartir en dos cuatrimestres (150 horas/cuatrimestre).
- b) *Competencias del perfil de la titulación.* La comisión para la Guía de la Titulación de Grado, tomando como base la información que conformó la Guía de la Titulación de la Diplomatura elaborada en 2006-2007 a efectos del plan IBP, ha perfilado el siguiente listado de competencias.

Cuadro 12

Competencias del perfil de la titulación propuestas para el nuevo Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Competencias académicas

1. Aplicar y utilizar con habilidad las TICs disponibles en cada momento para la obtención y tratamiento de la información relacionada con los contenidos de la titulación.
2. Recabar y seleccionar correctamente la información, acudiendo a las fuentes adecuadas
3. Resolver eficazmente los problemas, utilizando las capacidades y habilidades adquiridas para identificar y valorar las posibles alternativas.
4. Analizar razonadamente documentos e información relevante del mundo del trabajo, en base al lenguaje técnico adquirido en las lenguas oficiales.
5. Interpretar críticamente la realidad social jurídica y económica del mundo del trabajo a la luz de los datos y conocimientos adquiridos durante el grado.

Cuadro 12 (continuación)
**Competencias del perfil de la titulación propuestas
 para el nuevo Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

<p>Competencias académicas</p>
<ul style="list-style-type: none"> 6. Comunicar, transmitir y relacionarse adecuadamente de forma oral y escrita en el lenguaje técnico propio de la Titulación. 7. Manejar de forma interrelacionada el conjunto de las disciplinas que configuran las Relaciones Laborales.
<p>Competencias profesionales</p>
<ul style="list-style-type: none"> 8. Gestionar, asesorar, evaluar correctamente en materia socio-laboral a las empresas, sindicatos, instituciones y demás organizaciones sociales. 9. Atender, asesorar y representar a las y los clientes, tanto en forma individual como colectiva, negociando adecuadamente en los diferentes ámbitos de las Relaciones Laborales. 10. Redactar conforme a Derecho informes, contratos, demandas y recursos relativos a las diferentes áreas de la titulación. 11. Diseñar, desarrollar, controlar y evaluar debidamente las estrategias y los planes relacionados con el empleo y la prevención de Riesgos Laborales. 12. Establecer las políticas y las líneas de actuación en el área de Recursos Humanos, de acuerdo con el posicionamiento estratégico de la empresa u organización. 13. Desarrollar, controlar y evaluar debidamente las estrategias de Recursos Humanos de la empresa u organización. 14. Gestionar, asesorar y, en su caso, colaborar en equipo en cuestiones relativas a la fiscalidad y contabilidad de las empresas y demás organizaciones, de modo eficaz. 15. Elaborar, implementar y evaluar eficazmente las estrategias locales de promoción socioeconómica e inserción laboral. 16. Interpretar los datos y los indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo, así como aplicar las técnicas adecuadas para el desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito laboral. 17. Gestionar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado que contribuyan al desarrollo profesional y personal.
<p>Competencias sociales</p>
<ul style="list-style-type: none"> 18. Identificar, asumir, encauzar y, en su caso, resolver los conflictos derivados de los intereses contrapuestos del mundo del trabajo fomentando la ética en las relaciones interpersonales y laborales. 19. Mostrar una sensibilidad informada hacia los colectivos desfavorecidos, la diversidad cultural y la igualdad de oportunidades. 20. Cultivar a lo largo de la vida las habilidades sociales, académicas y profesionales adquiridas para mejorar la formación laboral y humana, ante el reto que suponen los cambios técnicos, profesionales y sociales.

En este caso, se ha solicitado a los departamentos que indiquen cuáles son las competencias (académicas, profesionales y/o sociales) del perfil de la titulación que van a tratar de desarrollar a través de sus asignaturas. Así, nuestro departamento ha identificado estas cuatro competencias para la asignatura de Introducción a la Contabilidad.

Cuadro 13
**Competencias del perfil de la titulación seleccionadas
 para la asignatura Introducción a la Contabilidad**

- i. Aplicar y utilizar con habilidad las TICs disponibles en cada momento para la obtención y tratamiento de la información relacionada con los contenidos de la titulación.
- ii. Recabar y seleccionar correctamente la información, acudiendo a las fuentes adecuadas.
- iii. Resolver eficazmente los problemas, utilizando las capacidades y habilidades adquiridas para identificar y valorar las posibles alternativas.
- iv. Gestionar, asesorar y, en su caso, colaborar en equipo en cuestiones relativas a la fiscalidad y contabilidad de las empresas y demás organizaciones, de modo eficaz.

- c) *Competencias específicas de la asignatura:* En este punto no haremos modificaciones sobre nuestra guía previa, ya que consideramos válida la especificación que hicimos en el protocolo SICRE, tal como se ha visto en el cuadro 8.
- d) *Temario:* A pesar del aumento de créditos totales, no vamos a proponer un aumento significativo de los contenidos a desarrollar, en la medida en que lo que se pretende es desarrollar otro tipo de habilidades y destrezas sobre los contenidos (que, por supuesto, no pueden dejar de adquirirse), así como poder evaluarlas correctamente, para lo que entendemos es necesario también contar con suficiente tiempo presencial.
- e) *Metodología y Evaluación:* En línea con la argumentación anterior, la metodología mantendrá sus elementos principales de lección teórico-práctica presencial acompañada de estudio individual y desarrollo de trabajos grupales, y el sistema de evaluación mantendrá sus elementos sustanciales como hasta ahora.

Como reflexión final podemos afirmar que, gracias a la participación de nuestra asignatura en las iniciativas que puso en marcha la Universidad del País Vasco para la implantación de los créditos europeos sobre titulaciones que estaban próximas a desaparecer pero sobre las que habíamos acumulado una larga

experiencia, la transición a la nueva titulación de Grado será más sencilla, al menos en lo que respecta a «Introducción a la Contabilidad».

Bibliografía

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2003), *Programa de convergencia europea. El crédito europeo*. www.aneca.es
- AGUILAR, P y SANTIDRIÁN, A. (1998), «La información contable en las Relaciones Laborales», *III Jornadas sobre enseñanza en Relaciones Laborales*. Tarragona.
- ALEDO MARTÍNEZ, Juana; HIDALGO CERVIÑO, Esther; MORENO ORDUÑA, Karen; SAMAMED RODRÍGUEZ, Obdulia (2006), «EEES y el proceso de normalización contable europeo: propuesta de un modelo en la enseñanza universitaria de la contabilidad». *V Jornadas de Docencia en Contabilidad*. Sevilla.
- ALFARO DE PRADO, A. M.; RODRÍGUEZ PINERO, M.C.; UGALDE, J.I. (1996), «Los estudios de Relaciones Laborales en España», *Consejo general de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España*.
- BONET, Elvira (2005a), «Diseño curricular en el marco del Espacio europeo de Educación Superior», *Jornadas Hacia la introducción del crédito europeo*. Universidad del País Vasco/EHU. Campus de Bizkaia.
- BONET, Elvira (2005b), «Programación de las asignaturas. Posibilidades y dificultades», *Jornadas Hacia la introducción del crédito europeo*. Universidad del País Vasco/EHU. Campus de Bizkaia.
- CAÑIBANO CALVO, L. (1995), *Contabilidad. Análisis contable de la realidad económica*, Ed. Pirámide S.A.
- ELECHIGUERRA ARRIZABALAGA, C.; FERNÁNDEZ DE BOBADILLA GÜEMEZ, S.; ETXEGARAY LEGARRETA, O. (2006), «Una enseñanza de calidad en el espacio europeo de educación superior». *V Jornadas de Docencia en Contabilidad*. Sevilla.
- GARCÍA CORREAS, Ángel M.; GARCÍA-BORBOLLA FERNÁNDEZ, A.; MULERO MENDIGORRI, E.; PIÑEIRO LÓPEZ, Juan M. (2006), «Una propuesta de adaptación al crédito europeo de la asignatura de Análisis de los Estados Financieros». *V Jornadas de Docencia en Contabilidad*. Sevilla.
- LIBRO BLANCO (2005), *Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, <http://www.aneca.es>.
- MARTÍNEZ CHURIAQUE, J.I. (1992), «La educación contable universitaria. Presente y futuro». *Contabilidad en España*. ICAC.
- MARTÍNEZ CHURIAQUE, José Ignacio; SAITUA IRIBAR, Ainhoa y VÁZQUEZ ARIAS, Isabel (2000), «La contabilidad en la formación de los licenciados en Ciencias del Trabajo». *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Especial seminario sobre la implantación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EH. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco - EHU, pp. 245-267. Bilbao.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2003), *La integración del sistema universitario español en el espacio Europeo de Enseñanza Superior. DOCUMENTO-MARCO*. <http://www.univ.mecd.es>
- POZO CALVO, S. (1991), «La contabilidad en el plan de estudios de la carrera de Graduados Sociales». IV Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad. Santander. pp. 142-148.
- DECRETO 3549/1977, de 16 de Diciembre, que regula los Colegios Profesionales de Graduados Sociales.

- REAL DECRETO 921/1980, de 3 de Mayo, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas de graduado social y de los centros que la imparten.
- REAL DECRETO 1524/1986, de 13 de Junio, sobre incorporación a la Universidad de las enseñanzas de Graduado Social.
- REAL DECRETO 1497/1987, de 27 de Noviembre, por el que se establece las directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios.
- REAL DECRETO 1429/1990, de 25 de Octubre, por el que se establece el título universitario de Diplomado en relaciones Laborales así como las Directrices propias conducentes a dicha titulación.
- REAL DECRETO 1592/1999, de 15 de Octubre, por el que se establece el título universitario de Licenciado en Ciencias del Trabajo así como las Directrices generales conducentes a dicha titulación.
- REAL DECRETO 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE 18 septiembre de 2003).
- REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- SAITUA, A. y VÁZQUEZ, I. (2007), «Iniciativas para la Introducción del Sistema Europeo de Créditos: La Experiencia de la Asignatura Introducción a la Contabilidad en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad Del País Vasco/EHU», *Revista Trabajo* n.º 19, pp. 115-136.
- VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN DOCENTE DE LA UPV-EHU (2005), «12935. Kontabilitate-rako Sarrera». *Programa de Asesoramiento para la Introducción del crédito europeo (AICRE), curso 2004-05*. Bilbao.
- VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EHU (2006a), «12935. Introducción a la Contabilidad». *Programa de Seguimiento a la Introducción del crédito europeo (SICRE), curso 2005-06*. Bilbao. ISBN: 84-8373-897-X.
- VICERRECTORADO DE CALIDAD E INNOVACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EHU (2006b), *Evaluación del Plan para la implantación del crédito europeo 2005/2006. Informe final del programa SICRE*. <http://www.ehu.es/sae-helaz/>
- VICERRECTORADO DE CALIDAD E INNOVACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EHU (2006c), *Programa para el impulso de la innovación de la docencia en los centros de la UPV/EHU*. <http://www.ehu.es/sae-helaz/>