

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE



**PLAN ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO
DE TRABAJO SOCIAL
(2007 -2010)**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ÍNDICE

1. Introducción
2. Situación actual del Departamento
3. Análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO)
4. Definición de la Misión y la Visión del Departamento
5. Establecimiento de los Ejes Estratégicos del Departamento
6. Definición del Equipo de Seguimiento del Plan Estratégico del Departamento de Trabajo Social y Ciencias Sociales de la UPO.
7. Protocolo de Seguimiento y Control del Plan

1.- INTRODUCCIÓN

El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide, dentro del Plan de Calidad de las Universidades y como una de las acciones que componen el Plan Estratégico de la Universidad Pablo de Olavide, ha redactado su **Plan Estratégico del Departamento (2007 – 2010)**, como marco de referencia que oriente la toma de decisiones, así como instrumento mediante el cual lograr la coherencia de las decisiones que se adopten, tanto en los niveles estratégicos como operativos del grupo docente que lo compone. Tal coherencia viene dada por el grado en que tales decisiones contribuyen al logro de un conjunto de objetivos estratégicos mediante los cuales podamos alcanzar el modelo de Departamento que deseamos.

Para lograr tales objetivos se constituyó una **Comisión del Plan Estratégico** en el que han participado un conjunto de profesores y profesoras representantes de las distintas categorías y situaciones docentes y profesionales con la idea de enriquecer el resultado final del mismo. El profesorado participante en la mencionada Comisión ha sido el siguiente:

- Álvarez Pérez Raúl. Profesor Asociado a Tiempo Parcial.
- Cordero Ramos Nuria. Profesora TEU
- Díaz Jiménez Rosa. Profesora TEU y Directora del Departamento.
- Gallardo Fernández María del Castillo. Profesora TEU
- Jaráiz Arroyo Germán. Profesor Colaborador
- Morán Carrillo José María. Profesor TEU. Coordinador del Plan Estratégico.
- Villalba Quesada Cristina. Profesora TU

Esta Comisión tras su constitución formal ha estado trabajando en sesiones semanales entre los meses de Octubre y Diciembre de 2006. Tras la finalización del trabajo propuesto, el documento ha sido presentado en el Consejo de Departamento que como órgano colegiado de decisión lo ha aprobado con fecha 18 de Diciembre de 2006.

La finalidad del Plan, además de la mejora de los Planes de Estudio, se ve extendida hacia otras actividades de formación y vida universitaria, así como a la calidad investigadora y el incremento de la coordinación interna y externa. Para ello, no sólo ha detectado sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades sino que, a partir de ellas, ha propuesto distintos Ejes de Actuación, cada uno de los cuales se operativiza en Objetivos Operativos, Acciones, Indicadores y recursos necesarios para lograr su ejecución.

El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Pablo de Olavide, según señala la Ley en vigor, es una estructura básica de la Universidad para la actividad docente e investigadora. Es por ello que según LOU, (**Título II: De la estructura de las Universidades, Capítulo I. De las Universidades públicas. Artículo 9. Departamentos**): un Departamento es:

- Componente básico de la estructura y organización de la Universidad.
- Órgano encargado de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la Universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer aquellas otras funciones que sean determinadas por los Estatutos.

Según los Estatutos vigentes de La Universidad Pablo de Olavide, elaborados por el Claustro Universitario, en Sesión Extraordinaria celebrada el 11 de Marzo de 2003, (Decreto 298/2003), la Misión de los Departamentos (art. 60.1) es la siguiente: *“Los Departamentos son los órganos encargados de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios Centros, de acuerdo con la programación docente de la Universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer cuantas funciones les sean determinadas por las disposiciones legales vigentes, los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.*

2. SITUACIÓN ACTUAL DEL DEPARTAMENTO

En la actualidad el Departamento de Trabajo Social está constituido por una única área denominada **“Trabajo Social y Servicios Sociales”**. Alguna información relevante que ayude a identificar la situación del Departamento, así como a una mejor interpretación de los datos que más abajo se ofrecen son los siguientes:

El personal adscrito al Departamento es el siguiente:

- Profesorado Titular de Universidad TU/TEU: 15
- Catedrático de Escuela Universitaria: 1
- Profesor Titular de Universidad: 1
- Profesores Asociados a tiempo parcial: 27
- Ayudantes de Facultad/ETS: 1
- Profesorado Colaborador: 6
- Profesor Colaborador Honorario: 3
- Responsables administrativos de apoyo al departamento: 1.5

Hay que destacar que de un total de 54 docentes¹, de los cuales 5 son doctores (9,25%). En este momento existe un gran número de profesorado (11) que disponen del título de Suficiencia Investigadora (DEA) y se encuentran en preparación de investigaciones orientadas a Tesis Doctoral (20,3%).

El **reparto total de Carga Docente** del Departamento en el conjunto de la Facultad de Ciencias Sociales es el siguiente.

Trabajo Social: 654 Créditos
Educación Social: 36 Créditos

¹ A fecha 8 de noviembre de 2006, la media de edad del Departamento de Trabajo Social y SS.SS. es de 43,10 años

Titulación Conjunta TS/ES: 171 Créditos

Sociología: 12 Créditos

Doctorado "Desigualdad e Intervención Social": 6 Créditos

Doctorado "Perspectivas feministas": 2 Créditos

Total de Carga docente para el Departamento de T.S. y SS.SS. es: **875 Créditos**

En lo que se refiere a la **Evaluación del alumnado**, la calidad con que es impartida la docencia, (incluyendo datos de evaluación media de la docencia en la universidad), el departamento ha sido evaluado por los alumnos de la siguiente manera:

Histórico de evaluación docente del profesorado

Evaluación docente Dpto. por curso	Curso 2003/04	UPO 2003/04	Curso 2004/05	UPO 2004/05	Curso 2005/06	UPO 2005/06
Primer Cuatrimestre	7.08	7.39	7.4	7.32	7.77	7.50
Segundo Cuatrimestre	7.34	7.18	7.34	7.21	7.61	7.40

Respecto al **Número de Matrículas/ingresos** en las titulaciones que afectan al Departamento, los datos son los siguientes:

Histórico de matrículas por titulaciones

Titulaciones	Curso 2003/04	Curso 2004/05	Curso 2005/06	Curso 2006/07
Diplomatura en Trabajo Social	962	919	907	862
Diplomatura Conjunta en Educación Social y Trabajo Social	59	116	177	257
Diplomatura en Educación Social	134	192	213	218
Diplomatura en Sociología	/	/	60	74
Total Expedientes	1.155	1.227	1.146	1.411

La **Tasa de Graduación** que afecta a nuestro alumnado, refiriéndonos a datos del curso 2005 / 2006 se concreta en las siguientes cifras²:

Titulaciones (2005/06)	Número de egresados	Tasa de Graduación
Diplomatura en Trabajo Social	82	35.04 %

² No incluimos datos de la Diplomatura Conjunta en Educación Social y Trabajo Social, dada la reciente implantación de la oferta académica y la ausencia egresados que hayan finalizado el ciclo formativo correspondiente.

En lo relativo a la **Tasa de Abandono** de las titulaciones, continuando con cifras del curso 2005 / 2006, son los siguientes:

Titulaciones (2005/06)	Nº Abandonos Titulación	Tasa de Abandono
Diplomatura en Trabajo Social	18	7.83 %
Diplomatura Conjunta en Educación Social y Trabajo Social	9	15.52 %
Educación Social	7	10.61%

3. ANÁLISIS DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (DAFO).

El equipo de trabajo, tras debatir sobre los elementos susceptibles de ser analizados en orden a cumplir con los objetivos del Plan Estratégico, valoró que las áreas temáticas sobre las que iba a trabajar eran las siguientes: **Docencia, Investigación, Relaciones Externas, Recursos Humanos, Gestión y Organización Interna**. La ficha DAFO, con sus convenientes aclaraciones sobre el sentido de la misma y forma de cumplimentarla, fue enviada por correo electrónico a todo los miembros del departamento que dispuso de aproximadamente 10 días para reenviarla a la coordinación del Plan. Una vez recepcionados los documentos se tabularon e interpretaron convenientemente las aportaciones de los participantes, siendo el resultado de tal actividad las siguientes tablas DAFO.

DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Escaso número doctores y escasa presencia tercer ciclo. 2. Oferta académica como propuestas individuales no conectadas a la planificación del Departamento (Grado + Postgrado + Libre Configuración) 3. Conflictos generados por la falta de consenso en criterios de elección de docencia 4. Frágil liderazgo académico (Dpto. TS y SS.SS. y Área de Conocimiento Estatal) 5. Débil coordinación contenidos docentes.
AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Incertidumbre Espacio europeo en Educación Superior. 2. Dificultades Implementación Experiencia Piloto 3. Escasa presencia en nuevas titulaciones, postgrados etc. 4. Exigencias para promoción del profesorado. 5. Escasa preocupación y motivación por la excelencia docente 6. Fragilidad y desventaja con otros Departamentos (doctores, tradición) 7. Saturación oferta formativa en el Mercado
FORTALEZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuada proporción de profesorado funcionario. 2. Buen ambiente entre compañeros y compañeras 3. Importante esfuerzo consolidación carrera docente 4. Aceptable formación y motivación en el profesorado 5. Notable valoración del alumnado evaluación docente 6. Trayectoria de titulación consolidada. 7. Incorporación eurocrédito 8. Alto nivel motivación alumnado. 9. Presencia estudiantes externos (Erasmus y otros)
OPORTUNIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora de la formación y capacidad docente 2. Aprovechamiento de los recursos que la UPO oferta (formación, servicios, webct.) 3. Proyección externa del profesorado 4. Incremento de la calidad y de la diversidad de la oferta formativa

DOCENCIA

INVESTIGACIÓN

DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Frágil tradición, formación universitaria e investigadora 2. Escasas publicaciones de impacto 3. Dificultad de acceso a las mismas 4. Escasa capacidad competitiva investigadora (ausencia de sexenios) 5. Desaprovechamiento potencial de los centros de prácticas 6. Poca presencia profesionales de campo (3er curso) en iniciativas investigadoras
AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Excesiva carga trabajo en carrera docente que no favorece la investigación 2. Fagocitosis por parte de otras disciplinas más consolidadas 3. Desánimo, sobrecarga y desmotivación de profesorado 4. Financiación residual de Investigación para Proyectos Sociales
FORTALEZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento progresivo número de doctores 2. Formación y experiencia del profesorado 3. Incorporación nuevos docentes bien formados 4. Grupo propio investigación 5. Incremento participación profesorado en otros grupos de Investigación 6. Contactos nacionales e internacionales competitivos
OPORTUNIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento potencial de número de doctores y doctoras a corto plazo 2. Presencia / disposición de entidades públicas y privadas para investigar 3. Aprovechamiento nuevas necesidades de investigación en el ámbito social 4. Gran diversidad de líneas investigadoras en el Departamento 5. Aprovechamiento contactos - convenios (Universidades / Instituciones)

RELACIONES EXTERNAS

DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Frálgiles relaciones interdepartamentales (especialmente Dpto. CC.SS.) 2. Fráglil relación Departamento y centros de prácticas 3. Escasas estancias extranjero docentes 4. Escaso conocimiento lenguas extranjeras
AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. No cuidar ni priorizar institucionalmente las relaciones con el exterior 2. Baja visibilidad académica del Departamento - UPO 3. Posicionamientos distintos en relación a la externalización del Dpto. 4. Ausencia de representación en ciertos espacios académicos externos.
FORTALEZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Amplias y buenas relaciones entidades públicas-privadas (Prácticas y Convenios) 2. Página Web que nos visibiliza y potencia 3. Potenciales relaciones otros Dptos. y servicios UPO 4. Presencia activa en los órganos de gobierno facultad 5. Apertura y presencia a otras universidades nacionales y extranjeras (redes)
OPORTUNIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Presencia en la Red Europea de Trabajo Social 2. Vínculos académicos con Universidades Europa y América Latina 3. Potenciación de la cooperación con el Dpto. de CC.SS. 4. Aumento de posibilidades de la Web del Departamento 5. Disposición de colaboración de los centros practicas 6. Aprovechamiento servicios que oferta la UPO (Plan Propio, Cursos Inglés)

RECURSOS HUMANOS

DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Escaso número de doctoras y doctores 2. Deficiencias Departamento (Contratación de urgencia, diversidad de contratos y condiciones docencia) 3. Falta de compromiso y participación en la gestión del Dpto. 4. No existencia de consenso en los criterios de elección de docencia. 5. Criterios de promoción poco claros 6. Figura TEU y colaboradores a extinguir 7. Escaso dominio lenguas extranjeras y uso nuevas tecnologías
AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Debate sin cerrar nuevos títulos de Grado (E.E.E.S.) 2. Desánimo en el sector de docentes (asociados) por el futuro incierto 3. Incertidumbre novedades LOU (contrataciones, categorías, exigencias, nuevas figuras, etc)
FORTALEZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Plantilla amplia, motivada, en formación y especializada 2. Plan de Futuro medianamente claro 3. Presencia de Colaboradores y Alumnos Internos
OPORTUNIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Visualización clara del cuadro docentes-investigadores del Dpto. para el futuro 2. Espacios de discusión y reflexión (seminarios, encuentros) 3. Desarrollo postgrados interuniversitarios en Trabajo Social y S. Sociales

GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA

DEBILIDADES 1. Escaso conocimiento y consolidación de la estructura interna del Dpto. 2. Bajo nivel de funcionamiento de las comisiones 3. Bajo nivel de implicación del profesorado en funciones propias del Dpto. 4. Diversidad en las sensibilidades que provoca dispersión de energías 5. Escaso apoyo administrativo 6. Ausencia de Doctores en responsabilidades de Dirección del Departamento
AMENAZAS 1. Dar poco valor a las tareas y funciones del Departamento 2. Escasos espacios de encuentro para el profesorado 3. Escasos recursos a disposición del Departamento
FORTALEZAS 1. Departamento con gran potencialidad y estructurado 2. Posibilidades amplias de participación 3. Canales de comunicación-gestión muy valorados 4. Amplitud y diversidad del Departamento
OPORTUNIDADES 1. El propio Plan Estratégico 2. La Web recién creada 3. Recursos de la Biblioteca UPO

4. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y LA VISIÓN DEL DEPARTAMENTO

La Misión representa la razón de ser de una organización y expresa, de forma resumida, el significado esencial de la existencia de una organización. **La Misión del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales** es la siguiente:

“Formar profesionales de la intervención social competentes, comprometidos con los derechos fundamentales, las libertades públicas y el bienestar social y el desarrollo humano. Obtener resultados de investigación que fundamenten la intervención social desde el trabajo social y contribuir a crear una cultura científica de la intervención social basada en los principios de excelencia, solidaridad y responsabilidad social”.

La Visión representa la imagen de lo que los miembros del Departamento desean (y es alcanzable) para el futuro. **La Visión del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales** es la siguiente:

“El DTSSS es una espacio operativo de la UPO que articula desde criterios de excelencia la formación que relativa a las temáticas competencia del mismo (Trabajo Social, Servicios Sociales y Políticas Sociales) en los diversos estudios y grados de la UPO. Tiene un papel activo en la coordinación e impulso de la investigación social en el marco de la UPO, así como en la red de universidades y otras instituciones dedicadas a la investigación. Contribuye y apoya a la mejora de la intervención social y de las políticas sociales en la sociedad y de manera más concreta en la realidad andaluza”.

5. ESTABLECIMIENTO DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO

La elaboración de los Ejes Estratégicos ha venido condicionada por la reflexión realizada en la fase DAFO, por lo tanto deben considerarse como una objetivación y operativización de las ideas contenidas en el mismo. Los Ejes Estratégicos que se han consensado en el grupo de trabajo han sido los siguientes: **Docencia, Investigación, Relaciones Externas y Gestión.**

Sobre la aportación general que supone la definición de los Ejes Estratégicos se hace necesario incluir los siguientes e importantes extremos para su correcta comprensión: En primer lugar considerar que el **plazo de cumplimiento** de los mismos se refiere en todos los casos al período comprendido entre los años 2007 – 2010, entendiendo que al final del citado período temporal se deberían haber cumplido los objetivos incluidos más abajo. En segundo lugar apuntar que en aquellos **objetivos donde los indicadores no refieran lo contrario**, el responsable del mismo será el propio Departamento en su obligación de coordinar y dotar de sentido las orientaciones que propone el presente documento.

Los cuadros que reflejan los objetivos e indicadores asociados a los Ejes Estratégicos son los siguientes:

EJE ESTRATÉGICO DOCENCIA	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES RECURSOS
<p style="text-align: center;">1.- Excelencia e innovación docente</p>	<p style="text-align: center;">I.- Coordinar programas docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta anual de coordinadores docentes de asignatura. - Sesiones periódicas de coordinación docente por asignatura - Seguimiento transversal de contenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un profesor/a coordinador/a anual por asignatura - Tres reuniones de coordinación por asignatura / curso - Una reunión anual transversalidad (1+2+3 curso) - Presentación programa 15 Julio 	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio específico de coordinación edificio departamental - Consejo Dpto. - Exención RDI
	<p style="text-align: center;">II.- Mejorar la planificación de Enseñanzas Propias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de criterios en la oferta formativa y renovación de Títulos Propios + Libre Configuración - Promover la creación de una Comisión de Postgrado 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de las renovaciones docentes de Enseñanzas Propias - Mapa Oferta anual vinculada al Dpto. - Creación de la Comisión - Diseño de Postgrado Interuniversitario en Intervención Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe positivo de las Enseñanzas Propias - Instrumento: evaluación UCA y profesorado - Consejo de Dpto./ Doctores
	<p style="text-align: center;">III.- Propiciar la utilización de nuevas tecnologías y lengua extranjera</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formación específica a los docentes - Oferta dos asignaturas en lengua extranjera por curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos totales recibidos y superados Departamento / año - Una actividad formativa del 50% profesorado / año - Incremento anual de asignaturas que usen WebCT al año. - Nº estudiantes matriculados. - Oferta de asignaturas lengua extranjera 	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuar oferta UPO a necesidades Departamento - Profesores/as Dpto. - Profesores/as Dpto. que hablen Inglés-francés
	<p style="text-align: center;">IV.- Promoción y estabilidad profesores TC (novedades LOU)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de promoción del profesorado 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº profesores/as TEU habilitados/as TU - Nº profesores/as colaboradores que promocionen 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesores/as acreditados/habilitados - Vicerrect. Ordenación Académica y Profes.
	<p style="text-align: center;">V.- Mejorar condiciones de trabajo para la docencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Catálogo de demandas (materiales, infraestructura, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nº demandas solicitadas / satisfechas 	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado de Servicios y Planificación.

EJE ESTRATÉGICO INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES RECURSOS
<p>2.- Desarrollo e impulso de la capacidad investigadora</p>	<p>I.- Mejorar la capacidad investigadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento calendario formación en software de investigación (SPSS, Procite, Refworks, Atlas-TI, Nudist, Ucinet, etc.) - Elaborar catálogo de publicaciones de impacto publicaciones nacionales e internacionales - Incrementar la participación en proyectos de investigación. - Realizar seminario de investigación. - Implementar sistema de registro de investigación del Dpto. (Pag. Web) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de calendario cursos de formación / año. - N° de cursos de formación superado docente y año - Elaboración del Catálogo - Número de convocatorias / año - Realización seminario anual. - Puesta en marcha del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Otros Dptos. / Servicio formación profesorado UPO. Doctores/as Dpto. / Comisión Investigación - Doctores/as Dpto / Comisión Investigación - Doctores/as Dpto. / Profesorado - Comisión de Investigación / Doctores / OTRI / Vicerrect. Investigación - Departamento T.S. y SS.SS.
	<p>II.- Aumentar número de Doctores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promover reducción docente doctorandos/as - Acuerdo liberación planificada carga gestión 	<ul style="list-style-type: none"> - Dos Tesis leídas por año - Plan Organización de Gestión (POG) 	<ul style="list-style-type: none"> - Exenciones docentes - Equipo Coordinación P.E.
	<p>III.- Crear un laboratorio de investigación en el Departamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y puesta en marcha del laboratorio. - Demanda de un espacio 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de proyecto y contenidos y puesta en marcha del laboratorio 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado Dpto./ Doctores - Vicerrectorado de Servicios y Planificación

EJE ESTRATÉGICO RELACIONES EXTERNAS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES RECURSOS
3.- Presencia Pública	<p>I.- Mejorar la visibilidad del DTSSS (UPO y sociedad en general)</p> <p>II.- Intensificar espacios de colaboración del Departamento con profesionales, instituciones y redes</p> <p>III.- Fortalecer las relaciones con los profesionales de centros externos y prácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de convenios de colaboración con asociaciones y colegios profesionales, entidades sociales - Inscripciones en foros de Trabajo Social Política Social y SS.SS. - Convocatoria académica de carácter anual - Publicación anual investigación en T.S. Dpto. - Información personalizada del profesorado en la Web-Site Dpto. - Creación de base de datos de entidades para relaciones institucionales - Creación de Foro Virtual para profesionales del T.S. - Incorporación profesionales de campo a las iniciativas investigadoras 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 convenios anuales - Número de inscripciones - Nº de eventos realizados - BIANUAL - Presencia de la información - Creación / actualización de base de datos. - Incremento de comunicaciones escritas. - Presencia del Dpto. en actos protocolarios Internos / externos - Puesta en funcionamiento Foro - Nº de visitas miembros del foro al Site - Nº participantes externos en el Seminario de Investigación Dpto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propuestas del profesorado - Propuesta del profesorado - Profesores/as Departamento - Dpto. / Comisión Investigac. - Responsable Web-Site - Apoyo administrativo del Departamento. - Departamento - Departamento y Servicio de Prensa y Comunicación

EJE ESTRATÉGICO GESTIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES RECURSOS
<p>4.- Mejora del modelo de gestión.</p>	<p>I.- Avanzar hacia un modelo de gestión interna de mayor implicación colectiva.</p> <p>II.- Fortalecer DTSS como espacio de reflexión colectiva y la formación interna</p> <p>III.- Fortalecer la dotación de apoyo administrativo al Departamento.</p>	<p>- Elaborar planes de gestión anuales en los que se concreten las tareas e implicaciones específicas de cada miembro hacia el Dpto. (POG).</p> <p>- Nombramiento Coordinador/a Seguimiento P.E.</p> <p>- Desarrollo de un encuentro anual de análisis y reflexión sobre la vida del Dpto.</p> <p>-Negociar anualmente la dotación</p>	<p>- Elaborar el Plan de Gestión (POG) en el plazo de 1 año.</p> <p>- Definir su grado de cumplimiento en un año.</p> <p>- Participación de al menos 60 % de los miembros del Dpto.</p> <p>- Nombramiento de coordinador/a</p> <p>- Realización del encuentro</p> <p>- Informe de carga administrativa.</p> <p>- inclusión en el RPT necesidades del Departamento</p>	<p>- Equipo elaboración Plan Estratégico.</p> <p>- Nuevas propuestas RDI - UPO</p> <p>-Dotación presupuestaria y RDI</p> <p>- Todo el Departamento</p> <p>- Dirección Departamento</p> <p>- Dirección General de RR.HH.</p>

6. DEFINICIÓN DEL EQUIPO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UPO.

Para finalizar entendemos que la importancia del documento del Plan Estratégico del Departamento requiere de un **Equipo de Coordinación y Seguimiento** que permita comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos, así como la elaboración de los informes preceptivos que controlen su desarrollo y que faciliten la gestión de la información necesaria para la obtención de la Financiación Condicionada de acuerdo a los Contratos Programa (40 % del presupuesto adjudicado al Departamento de Trabajo Social y Servicios sociales).

De acuerdo a lo establecido en el Consejo de Departamento del pasado 18 / 12 / 06, **el Equipo de Coordinación y Seguimiento del Plan Estratégico 2007 - 2010 del Departamento de Trabajo Social y Ciencias Sociales de la Universidad Pablo de Olavide** estará compuesto por los siguientes docentes y miembro del GAC:

- Algarrada Valero Inmaculada. Miembro del Gabinete de Análisis y Calidad
- Álvarez Pérez Raúl. Profesor Asociado a Tiempo Parcial.
- Cordero Ramos Nuria. Profesora TEU
- Díaz Jiménez Rosa. Profesora TEU y Directora del Departamento.
- Gallardo Fernández María del Castillo. Profesora TEU
- Jaráiz Arroyo Germán. Profesor Colaborador
- Morán Carrillo José María. Profesor TEU.
- Villalba Quesada Cristina. Profesora TU

7. PROTOCOLO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

De acuerdo a lo establecido por las Directrices Generales de Desarrollo de los Planes Estratégicos para Departamentos, el Departamento de Trabajo Social y Ciencias Sociales establecerá los siguientes instrumentos de control sobre el actual documento:

- Revisión anual del Plan Estratégico: Último trimestre del año
- Evaluación del Plan Estratégico: Primer Trimestre del año