

## **LA COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN MATERIAS JURÍDICO-LABORALES**

Salomé Peña Obiol  
Profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia

### ÍNDICE

#### I.- INTRODUCCIÓN

#### II.- TÉCNICAS DIDÁCTICAS A UTILIZAR EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN MATERIAS JURÍDICO-LABORALES COMO PREMISA DE LA COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

##### 1.- LA LECCIÓN MAGISTRAL PARTICIPATIVA

##### 2.- EL MÉTODO DE CASOS, EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS; LOS COMENTARIOS DE SENTENCIAS; LAS JORNADAS, LAS CONFERENCIAS DE EXPERTO; EL TRABAJO COLABORATIVO, ETC.

##### 3.- LA ACCIÓN TUTORIAL

#### III.- EL NECESARIO CAMBIO CULTURAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS EN LA COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

#### IV.- LOS DISTINTOS ASPECTOS A COORDINAR EN LA ACTIVIDAD DOCENTE

#### V.- EL FOMENTO DE EQUIPOS DOCENTES ESTABLES

### PALABRAS CLAVE

Lección magistral participativa; acción tutorial; coordinación del profesorado;  
equipos docentes estables.

### I.- INTRODUCCIÓN

La consecución de un espacio común de educación superior en Europa ha dado lugar en nuestro país a una reforma sustancial de los planes de estudios con la implantación de una nueva estructura de los mismos, y ha impulsado la aplicación combinada de diversas técnicas docentes y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como forma de que los alumnos adquieran y desarrollen las capacidades y habilidades que requiere la titulación y su formación sea cercana a la realidad social de la que forma parte la Universidad; cuya existencia no puede pretenderse que discorra en paralelo a dicha realidad.

La actividad del profesorado debe reconvertirse en un proceso bidireccional de enseñanza-aprendizaje con la pretensión de que el alumno adquiera y

desarrolle competencias transferibles para la vida y para el desarrollo profesional. En este sentido desde la Unión Europea<sup>239</sup> se ha dejado constancia de que la Universidad ha de responder a las nuevas necesidades en materia de educación y formación que surgen con la economía y la sociedad del conocimiento, traducido sobre todo en mayor exigencia de enseñanza científica y técnica, de competencias transversales y de posibilidades de aprendizaje permanente.

De esta forma se promueve que en los estudios jurídicos se alternen diversas técnicas docentes tales como el método de casos, el aprendizaje basado en problemas; los comentarios de sentencias y de artículos doctrinales; la proyección de videos; la lectura de artículos en periódicos; las jornadas, las conferencias de experto; el trabajo colaborativo en pequeños grupos de alumnos; la acción tutorial grupal, sin que ello impida su combinación con la lección magistral participativa como forma de dar cuenta de los conceptos teóricos básicos, pues la formación universitaria no es una mera formación de técnicos, sino de formación integral del sujeto, en la que el docente debe enseñar a pensar, a razonar, y de ahí que en materias jurídicas sea más relevante encontrar sentido a la regulación existente, que recordar lo que ésta establece.

Ese ejercicio combinado de métodos docentes hace imprescindible el trabajo coordinado de los profesores, con equipos docentes estables que, al menos por módulos o asignaturas, aun siendo conveniente avanzar en la interacción entre disciplinas, organicen y preparen las distintas actividades a desarrollar dentro de aquellas, que fijen criterios de actuación y evaluación comunes.

La mejora de la enseñanza pasa por contar con las aportaciones y con la ayuda de los propios colegas y de profesionales especializados en las distintas materias objeto de la docencia, superando la idea errónea de que la actividad docente es una tarea individual y de que la determinación de las pautas de actuación a seguir en su desarrollo puede obstaculizar el ejercicio de la libertad de cátedra<sup>240</sup>.

---

<sup>239</sup> COM (2003) 58 final, de 5 de febrero de 2003, "El papel de las Universidades en la Europa del conocimiento", p. 9.

<sup>240</sup> Entre otras, en SSTC 217/1992; de 1 de diciembre y 179/1996, de 12 de noviembre, y Auto 423/2004, de 4 de noviembre, se declara que se trata de un derecho fundamental ex art. 20.1 de la Constitución española (en adelante CE); una

En este contexto, además, se hace necesaria una utilización adecuada de la figura del profesor asociado<sup>241</sup>; fórmula de conexión de los contenidos que se estudian con la realidad en la que el alumno debe ir aprendiendo a aplicarlos, y no para cubrir sin más una falta de profesorado en ciertos grupos de alumnos. Por otra parte, ha sido tradición en la actividad docente centrar la preocupación en los contenidos a transmitir, descuidando otros aspectos relevantes tales como la definición de las estrategias metodológicas a utilizar en la enseñanza, el estudio de los criterios de evaluación más convenientes a aplicar en el proceso de aprendizaje, o el propio análisis de la práctica docente, y procede aprovechar el impulso que a estos aspectos se ha dado con la proyección de un espacio educativo superior común en la Europa comunitaria para prestarles la merecida atención.

## **II.- TÉCNICAS DIDÁCTICAS A UTILIZAR EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN MATERIAS JURÍDICO-LABORALES COMO PREMISA DE LA COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE**

---

libertad individual del docente que es proyección de la libertad ideológica y del derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones, que cada profesor asume como propias en relación con la materia objeto de su enseñanza. Pero que no puede identificarse con un derecho de su titular a autorregular la función docente en todos sus aspectos, al margen y con total independencia de los criterios organizativos de la dirección del centro universitario para el que se prestan los servicios. Esta dimensión personal de la libertad de cátedra, configurada como derecho de cada docente, presupone y precisa, no obstante, de una organización de la docencia y de la investigación que la haga posible y la garantice. Es a las Universidades, en el ejercicio de su autonomía (art. 27.10 CE), a quienes corresponde disciplinar la organización de la docencia.

Los derechos de los arts. 20.1 c) y 27.10 CE se complementan de modo recíproco. El derecho a la autonomía universitaria garantiza un espacio de libertad para la organización de la enseñanza universitaria frente a injerencias externas, mientras que la libertad de cátedra apodera a cada docente para disfrutar de un espacio intelectual propio y resistente a presiones ideológicas, que le faculta para explicar, según su criterio científico y personal, los contenidos de aquellas enseñanzas que la Universidad asigna, disciplina y ordena.

<sup>241</sup> Recuérdese que en el art. 53 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el profesor asociado queda definido como *“el especialista de reconocida competencia que acredite ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario (precisamente por ello, además, el contrato debe ser a tiempo parcial), teniendo su contratación la finalidad de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad.”*

En la enseñanza del Derecho del Trabajo, entendido en su acepción más amplia, es conveniente la utilización combinada de técnicas didácticas diversas (lección magistral participativa, método de casos, comentarios de sentencias o de artículos doctrinales, jornadas, conferencias con expertos, trabajo colaborativo en pequeños grupos, acción tutorial), siendo necesario además tomar en consideración el número de curso en el que se imparte la docencia – lo que puede actuar como indicativo del grado de madurez del alumno-, la formación previa recibida por el docente, la que obtendrá posteriormente dentro de la propia carrera, y las competencias que ha de adquirir y ejercitar para superar la asignatura dentro de la específica titulación. La guía docente deberá reflejar la metodología, y el cronograma incorporar las distintas actividades a desarrollar a lo largo del curso.

### **1.- LA LECCIÓN MAGISTRAL**

Si el objetivo en la enseñanza del Derecho del Trabajo es, entre otros, aprender a manejar las distintas fuentes del Derecho, en especial el convenio colectivo, aprender a incorporar conceptos y terminología jurídica a su vocabulario, y a comunicarse con fluidez tanto de forma oral como por escrito, a comprender textos jurídicos y decisiones judiciales, y a dar solución a los problemas interpretativos que aquellos produzcan, a redactar documentos jurídico-laborales, a reconocer los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, a identificar los sujetos que actúan en representación y defensa de unos y otros, a realizar un cierto asesoramiento de la gestión de mano de obra de las empresas desde una perspectiva jurídico-laboral –contratación, modificaciones de las condiciones de trabajo, suspensiones, extinciones del contrato, etc.-, a determinar los intereses en juego ante situaciones de conflicto, y a ofrecer soluciones argumentadas con criterios jurídicos, al docente, cuya función tradicional frente al docente ha sido la de transmitir información experta, desde los nuevos planes de estudio le corresponde además actuar como orientador o guía del alumno en la consecución de tales competencias y capacidades. Ahora bien, aunque el estudiante deba ejercitar capacidades, habilidades y destrezas ineludibles para abordar las situaciones con las que se encontrará en el ámbito profesional, y con las que pueda responder a las exigencias del mercado de trabajo, sigue siendo imprescindible

la adquisición de unos conocimientos teóricos. Sin olvidar que es función de la Universidad la formación integral del alumno, no solo como futuro profesional sino como persona.

En materias jurídicas el derecho positivo no puede separarse de la realidad en la que se ha de aplicar, pero pretender que los estudiantes resuelvan situaciones que se producen en ella sin un estudio previo del dato jurídico -aun teniendo presente que éste es cambiante- dificulta el aprendizaje, por lo que nada impide seguir utilizando la fórmula de la lección magistral para, al menos, dar cuenta de los conceptos básicos, si bien con aplicación de métodos más dinámicos, y combinada con otras técnicas de docencia, que abordaré a continuación.

La intervención oral que pretenda ser interactiva requiere abandonar el relato indiscriminado de lo que ya indican los manuales, y mejor si se utilizan herramientas tecnológicas (ordenador, cañón; pizarra electrónica, etc.).

Una exposición no muy extensa de los contenidos esenciales por parte del docente orientará al alumno sobre lo que es básico y lo que es complementario en una materia. En su estructura cabe, a modo de sumario, introducir el tema adelantando los puntos a tratar y, en parecidos términos, finalizar con un breve resumen de lo abordado. Durante el desarrollo de la exposición hay que hacer participes a los alumnos y mantener su atención intercalando ejemplos prácticos, con lectura de algún precepto legal o parte de una sentencia en la que se traten cuestiones básicas del tema y permita lanzarles preguntas; se les planteará algún pequeño supuesto práctico y se les pedirá opinión, y se fomentará el manejo de las principales páginas webs de referencia en la materia (entre otras, y además de las bases de datos que pueda ofrecer la propia Universidad; <http://europa.eu>, <http://www.ilo.org>, <http://www.mtin.es>, <http://www.tribunalconstitucional.es>, <http://www.boe.es>, etc.)

La proyección en la pantalla del aula, con ayuda de ordenador y cañón, de los preceptos objeto de análisis en el tema que corresponda tratar, puede ayudar a que los alumnos mantengan la atención y que respondan de forma más o menos argumentada a las preguntas que el profesor les plantea.

No obsta a lo anterior la conveniencia de exigir a los alumnos la previa lectura del tema en alguno de los manuales vigentes, si es que los hubiera, facilitándoles a través del aula virtual un cuestionario con unas seis u ocho

preguntas que deberán reenviar resuelto en un plazo previo a la fecha de la clase, a fin de que el profesor pueda corregirlos y detectar los errores, los problemas, las dudas que les genera la materia, y que permitirá la puesta en común y el debate de sus soluciones.

Cabe acompañar la lección magistral con presentaciones de power point, con mapas conceptuales, o algún tipo de esquema a facilitar incluso por aula virtual, lo que puede aligerar el tratamiento de los contenidos cuando, como se promociona ahora, el proceso de enseñanza-aprendizaje requiere el desarrollo de otras actividades, que si bien tienen entre sus principales objetivos el de que el alumnado se entrene en diversas capacidades y habilidades, indudablemente sirven también para profundizar en los conocimientos que se van adquiriendo. Si se quiere pasar de un modelo basado en la transmisión de información a un modelo basado en competencias, un modelo que no se centre en escuchar al profesor sino en la actuación, el hacer del alumno, se requiere tiempo, y por tanto hay que determinar los contenidos que son imprescindibles y hay que distribuir de la mejor manera los tiempos destinados a las distintas actividades en el desarrollo de ese proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **2.- EL MÉTODO DE CASOS, EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS; LOS COMENTARIOS DE SENTENCIAS; LAS JORNADAS, LAS CONFERENCIAS DE EXPERTO; EL TRABAJO COLABORATIVO, ETC.**

La exposición oral del profesor se ha de conjugar con otras fórmulas didácticas, que en ciencias jurídicas y específicamente en el área de Derecho del Trabajo se concretan en la resolución de casos prácticos, en el análisis jurisprudencial y de doctrina judicial, en el estudio de convenios colectivos, de estatutos de sindicatos y de asociaciones empresariales, en la lectura y análisis de textos doctrinales, de artículos de prensa, etc.<sup>242</sup>

---

<sup>242</sup> Como comenta ALFONSO MELLADO, C.L., Proyecto Docente presentado para la habilitación al Cuerpo de Catedráticos, abril, 2010 (inédito), *“el estudiante puede captar los aspectos aplicados y prácticos de la materia mediante el recurso a elementos externos al propio Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; éste está presente en obras literarias, películas, e incluso canciones.[...] por ejemplo, he utilizado, y creo que con muy buenos resultados, una canción de Amaral, “son mis amigos”, para hacer reflexionar sobre lo que supone trabajar sin contrato y si es verdad lo que se afirma de que por esa razón despidieron a la trabajadora sin pagarle*

En la elaboración de los casos que se presentarán a los alumnos, bien de laboratorio, bien reales, conocidos o extraídos de alguna sentencia, se deberá tener en cuenta el grado de conocimiento de la materia por parte del alumnado en ese momento, si está o no avanzado el temario, pues los primeros ejercicios deben dirigirse a conflictos o problemas sencillos que genere el tema estudiado, y solo a medida que avance el curso podrán ser de mayor complejidad, a fin de que se vayan relacionando las distintas instituciones, los conceptos estudiados.

Se puede ejercitar un aprendizaje cooperativo -e incluso interdisciplinar- (por ejemplo el análisis de los contenidos -los de Derecho individual del Trabajo y los de Derecho colectivo o Sindical- de un convenio colectivo) con la finalidad de valorar la capacidad que tienen los alumnos para, por una parte, relacionar distintas disciplinas –en el ejemplo, Derecho individual del Trabajo y Derecho colectivo o Sindical-, y por otra, relacionarse con los compañeros y participar en un equipo, asumir sentido de la responsabilidad, liderazgo, capacidad para tomar decisiones, superación de discrepancias entre ellos, etc. Igualmente la combinación de disciplinas cabe en la resolución de casos prácticos, o en el examen de sentencias, aunque en esto último se deberá ser cuidadoso con no transmitir a los alumnos la existencia generalizada de un Derecho conflictivo, ni de que la vía judicial sea siempre la vía de solución idónea.

Los seminarios o conferencias preparadas de forma específica para el grupo de alumnos pueden ser forma de ir superando una enseñanza basada en disciplinas estancas, pues los problemas que se plantean en el mundo real tienen con frecuencia carácter multidisciplinar, el alumnado debe además acostumbrarse a participar en actividades organizadas por otras áreas de conocimiento de la propia Universidad [entre Departamentos, entre Facultades), y por terceros (sindicatos, asociaciones empresariales, inspectores o subinspectores de trabajo, personal especializado de las Administraciones públicas, órganos de solución extrajudicial –Servicio

---

*nada, o, por citar otro ejemplo, algunas páginas del libro “La flaqueza del bolchevique” de Lorenzo Silva para que comenten la visión del autor – por cierto relativamente pesimista – sobre los diversos tipos de trabajadores presentes en una empresa (directivos, eventuales, budas) y reflexionen sobre la protección frente al despido (concepto social de eventual frente al jurídico), la dualización laboral (insiders-outsiders), etc.”,*

Interconfederal de Mediación y Arbitraje laboral (SIMA), Tribunal de mediación y arbitraje laboral de la Comunidad Valencia (TAL), etc.- y judicial –secretarios judiciales, ...-, colegios profesionales, etc.], al menos cuando exista alguna conexión con los contenidos estudiados. Sin olvidar que en los propios Departamentos solemos tener compañeros que desempeñan tareas en distintos campos jurídicos, por ejemplo en el ámbito laboral, de asesoramiento, de solución judicial, de arbitraje en materia electoral, de mediación o arbitraje en virtud de acuerdos convencionales de solución extrajudicial, a los que puede pedirse colaboración –con charlas, debates, coloquios, etc.- como medio de completar alguna materia del temario.

Entre otros, el estudio desde una perspectiva tanto laboral como mercantil del empresario, o de los delitos contra los derechos de los trabajadores, o de eventuales reclamaciones o recursos a plantear en las actuaciones de los órganos de la Seguridad Social o en las intervenciones de la Administración laboral en materia sancionadora, o el respeto de los derechos constitucionales fundamentales del ciudadano en el ámbito laboral cuando tiene además la condición de trabajador, sin duda permiten una visión multidisciplinar y la interacción de distintos Departamentos de la propia Facultad de Derecho (Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Mercantil, Derecho Penal, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) con la posible organización de seminarios y coloquios para la reflexión y el estudio de tales materias desde todas esas disciplinas.

Lo más conveniente en este tipo de actividades es que el profesor exija después a los alumnos trabajo complementario, como forma de que la asistencia del alumno sea en cierta medida activa y pueda ser valorada -por ejemplo, la presentación de un breve comentario crítico de lo escuchado, con incluso una puesta en común con el resto del grupo en una clase posterior-. Estas otras actividades deben ser siempre evaluadas de alguna manera didáctica para no desincentivar al alumno. Lo que no impide ofrecer varios seminarios con la opción de un mínimo de asistencia o participación.

### **3.- LA ACCIÓN TUTORIAL**

También la tutoría, dependiendo de cómo se plantee, puede constituir una estrategia didáctica en el proceso de enseñanza, sobre todo en atención a la función que ahora de forma principal asume el profesor; de orientador, de guía del aprendizaje del alumno<sup>243</sup>.

Lo anterior no obsta pues para que deba empezar a cambiar el sistema de tutorías, desterrando la tutoría “burocrática”, y dando paso en la era de las nuevas tecnologías a un sistema combinado de horas de tutoría virtual, individual y voluntaria, con horas de tutoría presencial, grupal y obligatorias, éstas últimas, además de la puesta en común de dudas y cuestiones que viene bien tanto al que las plantea como a los que asisten y las escuchan, sirve de foro de debate, de aprendizaje interactivo.

### **III.- EL NECESARIO CAMBIO CULTURAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS EN LA COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE**

En el sistema ya implantado de ECTS<sup>244</sup> los métodos docentes se dirigen al aprendizaje autónomo del alumno basado en competencias, y ello requiere del profesorado universitario un esfuerzo por proponer actividades de aprendizaje autónomo y de cálculo del tiempo real que supondrá para el alumno medio superar su asignatura computando la asistencia a las clases presenciales, trabajos individuales, trabajos colectivos, lectura de artículos doctrinales, de sentencias, resolución de casos prácticos, tutorías grupales obligatorias, etc.

---

<sup>243</sup> Al respecto indica LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ M.P., “Aspectos pedagógicos en relación a las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, impartidas en las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales: métodos, evaluación, problemas y visión de futuro”, I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Lex Nova, Valladolid, 1999, p. 854, que “la tutoría debe ser una obligación para el profesor, no solo externa, sino también de actitud interna, de convencimiento personal e íntimo, [...] no debe reducirse a la mera solución de dudas y problemas o al asesoramiento en la preparación de temas y utilización de fuente, con ser esto importante, sino que igualmente deberá posibilitar un intercambio periódico de opiniones sobre la marcha del curso, que permita con las sugerencias positivas que de ello pueda surgir, mejorarlo y hacerlo más útil.”

<sup>244</sup> Recuérdese que el sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos se basa en la carga de trabajo que el estudiante necesita para la consecución de los objetivos de un programa, los cuales se especifican preferiblemente en términos de los resultados del aprendizaje y de las competencias que se han de adquirir.

Ya no se trata de dar clase solamente. Se trata de diseñar una arquitectura coherente de experiencias autónomas de aprendizaje que sean significativas<sup>245</sup>.

La actividad docente, aprovechando ese proceso de armonización de la educación superior, se hace pues más compleja, como he puesto de manifiesto en el apartado anterior, y de ahí la conveniencia de promover el trabajo colaborativo entre los profesores a fin de compartir y repartir las tareas de la planificación docente. Además la posibilidad de interactuar con otros profesores, tanto del propio Departamento como de otras áreas de conocimiento, es un factor que enriquece el aprendizaje, superador de una enseñanza estanca por materias.

La elaboración de materiales especialmente en aquellos casos en los que no exista un manual al uso, o éste haya quedado desfasado; las presentaciones de power point, la redacción de casos prácticos, la organización de las visitas externas, o de conferencias de experto, o jornadas, o seminarios, son trabajo añadido en esa actividad docente que la coordinación y un reparto de las tareas entre profesores en esa organización lo facilitará.

El coordinador será el nexo de unión entre los distintos profesores y en ningún caso su misión supondrá ejercer un control absoluto sobre los demás, ni imponer sus ideas al resto. Se tratará de reconocer las aptitudes de todos los profesores y aprovechar las aportaciones de cada uno. Desde luego ésta es la situación ideal, pero para acercarse a ella será necesario que haya cierta sintonía entre sus miembros.

Uno de los obstáculos que pueden dificultar un nivel satisfactorio de coordinación entre el grupo de profesores se encuentra en el individualismo que caracteriza el trabajo de la mayor parte de los docentes; las reticencias a mostrar al resto de compañeros de grupo sus métodos docentes y a exponer su profesionalidad a los otros profesores. También el sistema de incentivos al profesorado, pues en la política universitaria clásica se ha primado la investigación, con cierto desprecio a la calidad de la docencia, lo que puede

---

<sup>245</sup> VALLE LÓPEZ, J.M., "El proceso de Bolonia: un nuevo marco de aprendizaje para la educación superior" en *Como enseñar en el aula universitaria*, PAREDES, J. y DE LA HERRÁN, A. (Coords.), Madrid, Pirámide, 2010, p. 53.

provocar que el docente acabe optando por actuar como investigador con carga docente más que como un profesional de la docencia.

Al respecto FITA ORTEGA<sup>246</sup> comenta que las Universidades han venido ofreciendo cursos de formación docente a su profesorado intentando suplir una carencia injustificada en el proceso de formación del profesorado universitario derivada del sistema clásico de acceso a los cuerpos docentes universitarios, en el que los aspectos metodológicos siempre quedaban relegados a un segundo plano frente a la preeminencia otorgada a la valoración investigadora del docente universitario como consecuencia de la errónea creencia de que de un proceso de investigación excelente se deriva una labor didáctica igualmente excelente. Aunque la preocupación por mejorar la docencia universitaria no surge del “proceso de Bolonia”, sin embargo, sirve éste para reclamar la preocupación por mejorar las cuestiones metodológicas -amparándose en una docencia centrada en el estudiante-, y para reflexionar sobre la importancia de las mismas y auparlas en la baremación de méritos de los actuales sistemas de acreditación a los diversos cuerpos docentes.

#### **IV.- LOS DISTINTOS ASPECTOS A COORDINAR EN LA ACTIVIDAD DOCENTE**

La coordinación debe comenzar por la determinación de los objetivos de aprendizaje y del calendario de las distintas actividades a desarrollar. En un segundo nivel, la coordinación abarcará también la organización de los contenidos, los métodos docentes y las fórmulas y criterios de evaluación.

La coordinación en los contenidos permite profundizar en los principales conocimientos que se transmiten en cada una de las asignaturas, teniendo en cuenta que pueden impartirse distintas asignaturas a un mismo curso por un mismo Departamento, sin descartar una posible –y seguro que idónea- coordinación de asignaturas de un mismo curso pero de distintos

---

<sup>246</sup> FITA ORTEGA, F., “Una nueva metodología docente en la implantación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universitat de Valencia (E. G.): una perspectiva crítica”, *Jornadas sobre Experiencias docentes en la implantación del Grado en los centros universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, Universidade de Santiago de Compostela, 2010, pp. 5 y 6.

Departamentos, con la intención de evitar solapamientos entre las mismas, y propicia que se proponga la realización de actividades conjuntas –por ejemplo. prácticas- entre diferentes materias, como antes ya he comentado, incrementando de esta forma esa coordinación .

También deben coordinarse los objetivos de aprendizaje definidos, por lo general, en términos de competencias. Esta coordinación supone la base para el resto de opciones de coordinación, ya que a partir de la definición de objetivos se pueden diseñar metodologías docentes apropiadas para alcanzar dichos objetivos, así como los sistemas de evaluación.

De forma paralela a la coordinación de metodologías y sistemas de evaluación debería realizarse la coordinación de los calendarios de actividades con la principal intención de equilibrar la distribución de la carga de trabajo evitando la concentración de la entrega de trabajos en momentos concretos que provocan estrés y desánimo en los estudiantes que se ven desbordados.

Debe controlarse pues la carga de trabajo que se asigna al alumno por todos y cada uno de los profesores del curso, ya que dado el carácter eminentemente práctico que debe tener la enseñanza podría producirse cierta saturación, siendo conveniente la utilización del recurso común que nos ofrece el aula virtual para dar cuenta a los demás de las actividades decididas, lo que permitirá además poder aprovechar tales trabajos para la propia asignatura, y contribuirá a la deseada interrelación entre los distintos módulos de la titulación. Y de ahí la conveniencia de que no solo exista una coordinación dentro de cada asignatura, y de las distintas disciplinas a impartir por un mismo Departamento, sino de la designación de un coordinador para cada grupo de alumnos, así como de uno o varios coordinadores para toda la titulación.

## **V.- EL FOMENTO DE EQUIPOS DOCENTES ESTABLES**

Durante mucho tiempo ha sido poco frecuente el trabajo en equipo docente, ajustándose las acciones del profesorado tan solo a la coincidencia en el tiempo y en los contenidos a desarrollar –clase teórica, clase práctica, y periodo de exámenes- pero sin un diseño conjunto del proceso a seguir, ni una participación en su puesta en práctica. Sin embargo, hay ahora una tendencia a la inversa.

En todo caso, ante la inexistencia de confianza, puede que lo que inicialmente más convenga sea la imposición de la coordinación entre los profesores únicamente para las cuestiones imprescindibles, y dejar que una mayor cooperación se produzca después de que los miembros del equipo docente maduren el compromiso con el proceso, y se integren progresiva y voluntaria en el mismo.

El esfuerzo que representa para los componentes del grupo docente merecerá la estabilidad del mismo, sin que procedan cambios continuos de sus miembros. Una buena práctica puede ser el respeto, al menos durante dos o tres años, a esa composición que tiene el equipo, que permita a sus integrantes, afianzar contenidos, aprovechar los materiales elaborados, comprobar los resultados de las técnicas que se decidió aplicar, y corregir y adaptar las metodologías docentes utilizadas.