

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE



**EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS COMO
METODOLOGÍA DOCENTE Y EVALUADORA: SU APLICACIÓN
A LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO
EN EL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

MEMORIA TÉCNICA

Investigador responsable: Rafael Gómez Gordillo

Facultad de Derecho

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ÍNDICE

1. Cuestiones Generales sobre la adaptación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos al Espacio Europeo de Educación Superior.....	3
2. Las competencias formativas correspondientes al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	5
3. El aprendizaje basado en problemas: concepto, tipos de sesiones y herramientas.....	8
4. La aplicación del aprendizaje basado en problemas a las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	10
4.1. Asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo”, segundo curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, impartida por la Profesora M. D. Mazuelos Flores	10
4.2. Planteamiento teórico del aprendizaje basado en problemas en la asignatura “Derecho Sindical”, tercer curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, elaborado por la Profesora R. Pérez Anaya	15
4.3. Asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el mercado de trabajo”, tercer curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, impartida por la Profesora M. J. Gómez-Millán Herencia	16
5. Conclusiones preliminares y objetivos para la siguiente fase	20
6. Anexos.....	22
Anexo 1: Simulación de las EPD de la asignatura “Derecho Sindical”, elaborada por la Profesora R. Pérez Anaya.....	23
Anexo 2: EPD de la asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el trabajo”, elaborada por la Profesora M.J. Gómez-Millán Herencia	27

1. Cuestiones generales sobre la adaptación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos al Espacio Europeo de Educación Superior

El Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado con la Declaración de Bolonia (1999) y consolidado con más tarde con las Conferencias y reuniones de los responsables europeos en Educación Superior (Praga, 2001; Berlín, 2003 y Bergen, 2005), instaura un nuevo modelo de enseñanza universitaria basado en la creación de perfiles profesionales y titulaciones fácilmente comparables. Este modelo contempla las titulaciones en tres niveles educativos: el Grado, el Post-Grado y el Doctorado, empleando como criterio el sistema de euro-crédito, donde se valoran los conocimientos teóricos y prácticos y las competencias que el alumno debe adquirir en el transcurso de la Titulación, a diferencia de los sistemas tradicionales más centrados en la formación puramente teórica (Proyecto Tuning: 2000). Además, este nuevo sistema de enseñanza repercute en toda la planificación docente, ya que el sistema de euro-crédito computa las horas de trabajo de un estudiante medio, combinando diferentes tipos de sesiones (Enseñanzas Básicas, Prácticas y Desarrollos, Tutorías), donde se mide no sólo los conocimientos sino también las competencias generales y específicas que el alumno ha adquirido. En efecto, las Enseñanzas Prácticas y Desarrollos adquieren en este marco un importante peso en las calificaciones, conformando como mínimo hasta el 30% de la nota final del alumno, sin que dichas actividades tuteladas que se concentraban en dos o tres actividades de Seminarios por cuatrimestre en las experiencias pilotos puestas en marcha en la Universidad Pablo de Olavide, también llamados actividades dirigidas o grupos de trabajo, se incluyeran entre las materias objeto de examen. Por el contrario, en el sistema de Grado, con una mayor flexibilidad en cuanto al contenido y metodología, estas actividades tuteladas, que reciben la denominación de Prácticas y Desarrollo y que han incrementado las sesiones respecto a la experiencia anterior existiendo hasta nueve por cuatrimestre, son materia objeto de examen. Así, como rasgos característico frente al modelo anterior, se puede afirmar que existe una mayor intensidad de estas sesiones, en la medida que el profesor no sólo dedica más horas a las actividades tuteladas, sino que incluso el número de horas que empieza el alumno también es mayor.

Por tanto, este sistema de enseñanza plantea un cambio de orientación donde el alumno se convierte en el protagonista de su propio aprendizaje, a diferencia de los sistemas más tradicionales en los que su actitud normalmente era más pasiva o receptiva de las explicaciones impartidas por el profesor. De tal manera que la implantación del sistema de euro-crédito justifica la introducción de metodologías menos utilizadas o conocidas en el sistema universitario español con las que se trata de facilitar la puesta en funcionamiento del ECTS, como son el portafolio, el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en problemas.

Con el escenario descrito, todas las Titulaciones Universitarias han tenido que realizar una importante adaptación para acomodarse a las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior, teniendo como eje la definición de las competencias formativas ofrecidas por cada uno de los Títulos. A esta idea responden el cambio que han sufrido la Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de Ciencias del Trabajo en su transformación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Un cambio de orientación que se refleja en los documentos presentados por la Universidad Pablo de Olavide para la aprobación de este Título Universitario. Pero también en las Guías Docentes de las asignaturas que integran la Titulación, donde se

concretan las competencias formativas que corresponden a cada una de ellas, con indicaciones expresas a los documentos adoptados como fruto de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

En este proceso de transformación, como se deduce de la memoria del Libro Blanco del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos elaborada por la Agencia Nacional de Acreditación y Evaluación del Profesorado y la Memoria de éste Título que presentó la Universidad Pablo de Olavide, el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como objetivo ofrecer una formación completa en este ámbito. De tal manera que esta oferta formativa está dirigida a proporcionar perfiles profesionales distintos, entre los que destacan el ejercicio como Graduado Social, funciones en las áreas de Recursos Humanos de las empresas, la gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo, la auditoría sociolaboral, la asesoría de empresa en materias ligadas con las relaciones laborales o los recursos humanos.

Por tanto, el egresado del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe tener competencias suficientes para detectar posibles errores en el cumplimiento de la normativa laboral, así como para dar soluciones adecuadas a las necesidades del empresario, afrontando una gestión eficiente de los recursos humanos y respetuosa con las políticas de igualdad, la prevención de riesgos laborales, las normas de Seguridad Social o las condiciones de trabajo. Se trata, en este sentido, de cualificar a quienes cursen este Título, en relación con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, para llevar a cabo actividades relacionadas con el análisis y la revisión de la situación de una empresa, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones en materia de Derecho Social, como son las cuestiones jurídico-laborales, la Seguridad Social y la protección social en la empresa, la prevención de los riesgos laborales, la ordenación del empleo. Desde una perspectiva más práctica que los contenidos formativos de corte ciertamente teórico transmitidos en la Diplomatura de Relaciones Laborales y en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo.

La conexión del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos con las citadas profesiones hacen que la presente experiencia docente tenga un valor significativo. Los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos adquieren una formación básicamente centrada en los campos de esta especialidad jurídica (laboral, seguridad social, prevención de riesgos laborales). Tratándose de unas materias formativas sobre las que el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene una sólida experiencia, acreditada por el desarrollo de los programas docentes de las asignaturas pertenecientes al Derecho Social o Laboral en la Diplomatura de Relaciones Laborales durante los más de once años de experiencia de este Título en la Universidad Pablo de Olavide o en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo desde su implantación en el año en el año 2003, actualmente integradas ambas ofertas formativas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En efecto, el Área de Derecho del Trabajo es responsable de un grupo significativo de las asignaturas básicas y obligatorias presentes en el actual Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Teoría de las Relaciones Laborales, 6 créditos; Introducción al Derecho del Trabajo, 6 créditos; Derecho de la Seguridad Social, 6 créditos; Derecho del contrato de trabajo, 6 créditos; Las prestaciones del sistema de Seguridad Social, 6 créditos; Derecho Sindical, 6 créditos; Derecho de la negociación y del conflicto, 6 créditos; La ordenación del

empleo y de la igualdad en el trabajo, 6 créditos; Prevención de riesgos laborales, 6 créditos).

De ahí que la ordenación de las competencias formativas correspondientes a las materias impartidas por el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el fin de establecer una distribución o reparto por cursos académicos, en función del grado de conocimiento y responsabilidad que los alumnos tienen como consecuencia natural de su pertenencia a uno u otro curso académico, pero también una metodología docente común para todas ellas, se trate de una propuesta novedosa y de utilidad para la consecución de los objetivos propuestos en el Título.

En este sentido, el trabajo se estructura de la siguiente forma: en el siguiente apartado, se realiza una selección de las competencias formativas justificando la elección del aprendizaje basado en problemas como metodología docente para la transmisión de las competencias. A continuación, en el punto tercero, se analiza el concepto de aprendizaje basado en problemas. En el apartado cuarto y en los anexos, se describe la experiencia acumulada en las asignaturas correspondientes al primer cuatrimestre. Finalmente, en el apartado quinto, se aportan unas conclusiones previas que serán contrastadas con la experiencia que resulte en la implantación de las asignaturas del segundo cuatrimestre.

2. Las competencias formativas correspondientes al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

En el anexo I del artículo 1392/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, se indica que los Títulos universitarios garantizarán, como mínimo, la adquisición de las siguientes competencias básicas: 1) los conocimientos correspondientes al área de estudio que, en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como se indica en la memoria VERIFICA presentada por la Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide, son aquellos relacionados con el Derecho; 2) la aplicación de sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional, la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio, como son la defensa y asesoría en la disciplina de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos; 3) la búsqueda e interpretación de datos relevantes relacionados con el área de conocimiento, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética; 4) la capacidad de transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado; 5) el desarrollo de aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Partiendo de estas ideas, en la memoria VERIFICA del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se distinguen dos tipos de competencias. De un lado, las competencias básicas que pueden, a su vez, dividirse en: “1) Competencias instrumentales: posesión y comprensión de conocimientos específicos, aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional, capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes), capacidad de practicar la expresión oral y escrita (transmitir contenidos al público, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita en lengua nativa, conocimiento de una lengua extranjera, conocimientos de informáticas relativos al

ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones. 2) Competencias personales: trabajo en equipos, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales, reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad, razonamiento crítico, compromiso ético. 3) Competencias sistémicas: aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, iniciativa y espíritu, emprendedor, motivación por la calidad, sensibilidad hacia temas medioambientales, respeto a la cultura de la paz, habilidades de aprendizaje autónomo”.

Por otro lado, las siguientes competencias específicas que, a su vez, se distinguen entre: “1) Disciplinarias: marco normativo regulador de las Relaciones Laborales, marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria, organización y dirección de empresas, dirección y gestión de recursos humanos, sociología del trabajo y técnicas de investigación social, psicología del trabajo y técnicas de negociación, historia de las Relaciones Laborales, salud laboral y prevención de riesgos laborales, teoría y sistemas de Relaciones Laborales, economía y mercado de trabajo, políticas sociolaborales, auditoria sociolaboral. 2) Profesionales: capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas, capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación, capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral, capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y toma decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo, capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización, capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...), capacidad para dirigir grupos de personas, capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las Relaciones Laborales, asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados, capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral, asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria, capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales, capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral. 3) Actitudinales: análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las Relaciones Laborales, capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales, comprender e carácter dinámico y cambiante de las Relaciones Laborales en el ámbito nacional e internacional, aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales”.

En la primera reunión del proyecto de investigación, que tiene lugar antes de iniciar la docencia del primer cuatrimestre, se determinan aquellas competencias que mejor se adaptan para su desarrollo en los distintos cursos académicos. Por lo que se refiere al primer año, de entre las posibles, se eligen: la paz social, la motivación por la calidad, el trabajo autónomo, las habilidades interpersonales, la lectura comprensiva de textos jurídico-laborales, la identificación de los ámbitos de las relaciones laborales, la capacidad de analizar la información, la capacidad de comprender el carácter dinámico y cambiante de las RRL.

En cuanto a las asignaturas de segundo curso, entre las que aparecen en la memoria VERIFICA, se opta por trabajar con aquellas que precisan un conocimiento y compromiso para el alumno superior a las seleccionadas en el primer año, identificándose con esta idea, según los participantes en el proyecto: el trabajo en equipo, el liderazgo y espíritu emprendedor, la adaptación a las nuevas situaciones, el análisis y síntesis, la capacidad de gestión de la información, la capacidad de selección para escoger y gestionar la información y la documentación laboral, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Por último, en cuanto a las de tercer curso, las competencias que se consideran más adecuadas, de entre las que integran el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, son aquellas más relacionadas con la perfección de los conocimientos trabajados durante la titulación, respondiendo a la madurez que se espera generalmente de los alumnos más próximos a finalizar los estudios del Grado: la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación oral y escrita, el razonamiento crítico, el compromiso ético, la creatividad, las específicas de cada disciplina (empleo y sindical), la transmisión de conocimiento y la comunicación escrita, la capacidad para realizar análisis y diagnósticos, la capacidad de dirigir personas, la capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las Relaciones Laborales, el asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, la capacidad de gestionar para asesorar en materia de empleo y contratación laboral, el análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes, la capacidad de interrelación personal, la resolución de problemas sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales.

Como estaba previsto en la memoria del proyecto seleccionado, se realiza la siguiente distribución, de conformidad con las asignaturas donde los profesores han tenido participación o experiencia, ya sea en la titulación extinta de Relaciones Laborales o en el Grado: en el primer curso (R. Gómez Gordillo y M. Arenas Viruez), en el segundo curso (E. Rodríguez Santos y L. Mazuelos Flores) y en el tercer curso (R. Pérez Anaya y M.J. Gómez-Millán Herencia).

De entre las asignaturas seleccionadas, la experiencia se pone en marcha para la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo” (2º curso) y “La ordenación del empleo y la igualdad en el trabajo” (3º curso), ambas impartidas en el primer cuatrimestre del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, quedando el resto de las asignaturas para su implantación durante el segundo cuatrimestre. Por lo que se refiere a la asignatura “Derecho Sindical”, se realiza una simulación de esta experiencia, aunque se cuenta con la experiencia concreta de su implantación real tanto en la Diplomatura de Relaciones Laborales como en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las asignaturas implantadas utilizan como forma de enseñanza el aprendizaje basado en problemas, ya se trata de metodología docente particularmente respetuosa con los principios que soportan el Espacio Europeo de Educación Superior, por lo que su aplicación facilita la consecución de los objetivos enumerados en dicho programa. Además, la implantación de una metodología docente única para el conjunto de estas asignaturas que se imparten por el Área de Derecho del Trabajo facilitaría la adaptación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos al Espacio Europeo de

Educación Superior, por las ventajas que ofrece la fijación de unos criterios y dinámicas comunes a seguir por los profesores y los alumnos.

3. El aprendizaje basado en problemas: concepto, tipos de sesiones y herramientas

Este método de aprendizaje tiene como objetivo principal la adquisición y desarrollo por parte de los alumnos que cursan el Grado de RRLL y Recursos Humanos de las competencias instrumentales, cognitivas e interprofesionales que de forma general tiene atribuida esta Titulación Universitaria.

El aprendizaje basado en problemas (ABP) permite al alumno, por un lado, asumir directa y personalmente su propio aprendizaje de las disciplinas que conforman el Grado en Relaciones Laborales y, por otro lado, obtener de forma efectiva los conocimientos y aptitudes propias que conforman las competencias necesarias. Todo ello, dirigido por el profesor o grupo docente que asumen la disciplina de nuestra Área.

En nuestras disciplinas la incentivación de conocimientos del alumnado es connatural al contenido de las mismas, de hecho, la mayoría de ellas son diariamente susceptibles de análisis crítico por profesionales del Derecho del Trabajo, e incluso, ajenos a nuestras disciplinas. Son materias susceptibles de continuas reformas debido a su directa relación con la situación económica, política, etc. Por tanto, debemos afirmar que el método ABP estimula la búsqueda de soluciones sobre un problema laboral previamente planteado.

El planteamiento del modelo de ABP en nuestras disciplinas se fundamentaría en las siguientes actuaciones:

En primer lugar, el profesor o grupo docente encargado debe plantear problemas reales y actuales de la disciplina impartida en el Área de Derecho del Trabajo que estén relacionados de forma directa con los casos que en el futuro ejercicio de la actividad profesional pueden plantearseles, sin que su grado de complejidad provoque una actitud no buscada en los alumnos.

En segundo lugar, exigiría que el alumnado de forma individual dispusiese de conocimientos previos sobre el problema planteado que les permita inicialmente identificarlo y posteriormente aportar ideas elementales, incentivado la búsqueda de información suficiente y específica que le permita solucionar definitivamente el problema planteado.

Este método puede desarrollarse de forma individual o grupal:

- En el planteamiento individual del aprendizaje basado en problemas en la fase primaria (coincide en ambas formas de desarrollarse el ABP) el alumno debe proceder a una lectura pausada del problema planteado. La lectura guiaría al alumno a manifestar sus conocimientos previos sobre el problema e incentivaría la puesta en marcha de la segunda fase. El desarrollo de la segunda fase de ABP individual, consistirá inicialmente en la identificación de aquellos aspectos del problema planteado que deben ser indagados para la solución final del problema y el planteamiento de una solución individual. Por último, la tercera fase exigiría la defensa de la solución aportada ante el

profesor o tutor que actuaría como interlocutor necesario en la solución definitiva del problema planteado.

- Respecto al planteamiento grupal de ABP, requeriría del acto previo de formación de los grupos de alumnos cuyo número de integrantes puede ser variable aunque a nuestro parecer debe oscilar entre 5 y 7 alumnos. La determinación de los integrantes de cada grupo puede dejarse a la libre elección de los alumnos o bien completarlo tras las recomendaciones realizadas por el grupo docente o tutor. A partir de estos actos previos, se planteará el problema por el tutor que, al igual que el planteamiento individual, requerirá de una lectura inicial del texto y el planteamiento inicial de los conocimientos previos de cada alumno. La puesta en común de los conocimientos previos les guiará hacia la segunda fase, en la cual los alumnos buscarán información adicional con el objetivo de dar respuestas a las preguntas que cada uno de los miembros del grupo plantea en la primera toma de contacto y que no han podido ser resueltas o que requieren ser investigadas. Tras la fase individual y autónoma de búsqueda de soluciones a los interrogantes planteados, los alumnos plantearán al grupo la solución a la que finalmente hayan llegado de forma individual y autónoma. En esta última fase, los alumnos debatirán sobre cuál debe ser la solución que finalice el problema planteado. Las respuestas deberán consensuarse dando lugar a la redacción final del trabajo que deberá contener las conclusiones que darán fin al problema planteado.

Con esta técnica se promueve: el pensamiento crítico, la creatividad, la toma de decisiones, el aprendizaje auto-dirigido, la búsqueda y análisis de información, habilidades comunicativas, habilidad para trabajar de manera colaborativa, confianza y destreza para hablar en público, etc.

Los instrumentos que se pueden utilizar en el ABP pueden ser variados, entre otros:

- Elaboración de casos: supone la descripción de un hecho o situación real o hipotética aunque siempre con caracteres análogos a situaciones que se pueden presentar en la realidad. Este instrumento no debe confundirse con el método de enseñanza por caso.
- Debate: el trabajo grupal debe estar organizado y estructurado con la finalidad de que los alumnos expresen sus puntos de vista que podrán ser distintos (tantos como ideologías estén presentes en el grupo) acerca de la cuestión o asunto planteado.
- Exposición: el recurso principal es el lenguaje oral así como la soltura expositiva y la utilización de lenguaje jurídico. Este instrumento requiere de otros instrumentos de forma conjunta como pueden ser estructura y organización de material, redacción previa de documentos, etc.
- Simulación o Roles (conflictos de intereses): Supone el reparto de roles distintos entre los diferentes integrantes del grupo que deben aportar argumentos y estrategias a seguir para defender sus intereses.

Estos problemas, que deben responder siempre a cuestiones o casos reales, pueden presentarse a los alumnos de forma estructurada o no estructurados, según el alumno deba aplicar un solo método para resolver el problema o distintos. Como es obvio, tratándose el Derecho en general, y más concretamente el Derecho del Trabajo de una disciplina sujeta a interpretaciones, los casos prácticos empleados son abiertos, valorándose de forma especial la capacidad de argumentación del alumno.

4. La aplicación del aprendizaje basado en problemas a las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Con carácter general, la implantación del aprendizaje basado en problemas precisa de una dedicación relevante al diseño de la actividad académica, estudiando aspectos como la planificación docente, la consecución de los objetivos del curso (competencias formativas), las estrategias de aprendizaje posibles y las herramientas de evaluación. Como estos aspectos se pueden abordar de formas distintas, en cada uno de los apartados, se analizan distintas experiencias en la implantación del aprendizaje basado en problemas, todas ellas desarrolladas en la docencia asumida por el Área de Derecho del Trabajo en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, durante el primer cuatrimestre del curso académico 2011/2012.

4.1. Asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo”, segundo curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, impartida por la Profesora M. D. Mazuelos Flores

1.- La planificación docente de la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo” se realiza conforme a los criterios recogidos en la Guía Docente de la asignatura. Asimismo, la participación en el presente proyecto de innovación docente determina que las actividades de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos se impartan de acuerdo con el aprendizaje basado en problemas. De tal forma que el equipo docente de la asignatura, al inicio del curso académico, se reúne para determinar tanto las sesiones en las que se imparten las Enseñanzas Básicas y las EPD como las materias que se van a estudiar en cada una de ellas. Igualmente se determina el profesor responsable de cada una de las sesiones y se distribuyen los temas para la elaboración de las EPD. Una vez que los profesores elaboran las EPD, se ponen a disposición de los alumnos en la plataforma de Web-CT. Por tanto, los estudiantes conocen las actividades que se desarrollan en todas las sesiones antes de que éstas se realicen.

2.- Por lo que se refiere a las competencias formativas que los alumnos deben adquirir, como “Introducción al Derecho del Trabajo” se integra en el segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las competencias seleccionadas para este curso, según se indicó en el primer apartado de esta memoria, son: el trabajo en equipo, el liderazgo y espíritu emprendedor, la adaptación a las nuevas situaciones, el análisis y síntesis, la capacidad de gestión de la información, la capacidad de seleccionar y gestionar la información y la documentación laboral, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Con carácter previo, antes de analizar las competencias trabajadas, es preciso poner de manifiesto las carencias formativas que se observan en los alumnos/as que se matriculan en la asignatura de Introducción al Derecho del Trabajo. Las competencias

específicas con las que se trabajará durante el presente curso se dirigen, fundamentalmente, a erradicar métodos de trabajo erróneamente adoptados por los estudiantes en las etapas anteriores: De un lado, los alumnos/as, que han elegido el grado de RLL/RU, al cursar las asignaturas de Derecho, piensan que básicamente se van a convertir en meros memorizadores de manuales o libros de texto, desconociendo las pautas o procedimientos para enfrentarse a un supuesto jurídico-práctico. Por otro lado, en raras ocasiones, los alumnos/as han tenido ocasión de leer una resolución judicial y, en la mayoría de los casos, desconocen el procedimiento para la búsqueda de jurisprudencia. Además, la falta de comprensión del significado y alcance del principio contradictorio en el mundo del Derecho. A menudo, los alumnos/as buscan una sola respuesta a las cuestiones prácticas, adoptando una única posición de defensa, desconocen un principio esencial en el Derecho, esto es, la existencia de dos partes con intereses contrapuestos. También se puede apreciar una carencia de los elementos de reflexión necesarios para la construcción de un razonamiento jurídico. Los alumnos tienen dificultades para enfocar adecuadamente las cuestiones que le son planteadas y la falta de capacidad de síntesis en sus respuestas. Del mismo modo, son frecuentes las incorrecciones lingüísticas y las faltas de ortografía de los escritos presentados por los alumnos/as. Por último, otra de las carencias que pueden advertirse es la falta de fluidez verbal y el escaso vocabulario que denotan tanto en su expresión oral como escrita.

Teniendo en cuenta las apreciaciones anteriores, se han desarrollado en cada una de las Prácticas y Desarrollo de este curso (un total de 9) aquellas competencias específicas que permitan al estudiante, la adquisición de las técnicas y recursos necesarios para la resolución de problemas en la vida real y para generar un pensamiento de mayor calidad proporcionando herramientas para aprender a pensar. En este sentido, la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo” se adecua bien a la metodología del aprendizaje basado en problemas, debido a que se trata de una materia cercana a la vida real, donde los problemas actuales están presentes durante todo el proceso en nuestra asignatura. Esto facilita el aprendizaje de las competencias que corresponden a este curso académico.

En concreto, se realizan distintas actividades para alcanzar los objetivos o competencias formativas planificadas. Por lo que se refiere a la capacidad de analizar y resolver los problemas de forma interrelacionada, la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de gestión de la información, se proyectan varios DVD sobre las diversas etapas del Derecho del trabajo, con el fin de sentar las bases para una mayor comprensión de la etapa actual. Esta actividad trata, sobre todo, de relacionar las cuestiones que aparecen en estas proyecciones con la legislación laboral actual (EPD 1).

En cuanto a la capacidad de seleccionar y gestionar la información y la documentación laboral, en especial, la habilidad para la búsqueda y análisis de resoluciones judiciales en el ámbito jurídico-laboral, se parte del comentario de una determinada sentencia sobre las fuentes del Derecho del Trabajo, donde los alumnos deberán desarrollar la utilización del método para la construcción del conocimiento jurídico correspondiente a esta parte (EDP 2 y 3).

Por otro lado, otra de las competencias que se trabajan son la capacidad para la interpretación de una norma jurídica y la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, en función del interés que se esté representando: principio de contradicción de partes. Para ello, se establecen distintos roles entre los alumnos, en función de las dos

posiciones mínimas que pueden encontrarse habitualmente en los conflictos laborales: empresarial o social (EPD 4, 5 y 6). En concreto, los alumnos deben conocer el procedimiento general para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, destacando los aspectos que deben ser objeto de tratamiento pormenorizado.

Con carácter general, se trabajan otras competencias comunes al resto de asignaturas jurídico-laborales que integran el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, aprovechando las actividades planificadas para todas las EPD. En efecto, los trabajos contribuyen a mejorar la expresión oral y escrita, mediante la utilización de una terminología jurídica, con las entregas escritas y las defensas orales de cada una de las prácticas. Con estas entregas, se pondrá de manifiesto las carencias individuales, los niveles de competitividad y los resultados obtenidos. Los escritos deben ser cuidados tanto en la forma como en el fondo y deben ser coherentes en el uso de la terminología jurídica. Asimismo, se trabaja la competencia del razonamiento jurídico, crítico y autónomo en todas las actividades, en tanto que todas las prácticas requieren de su fundamentación en la legislación aplicable, el razonamiento jurídico y la defensa basada en una problemática concreta. Se trata, en definitiva, de recrear la teoría a partir de la práctica. Finalmente, se trabaja la capacidad negociadora, con la utilización de técnicas de convicción o persuasión, ya que los alumnos deben tomar conciencia de la importancia que las técnicas negociadoras tienen en el mundo de las relaciones laborales (EDP 1 a EPD 9).

Por el contrario, algunas de las competencias formativas, como son el liderazgo y espíritu emprendedor, aunque se han trabajado en las EPD, deberían tratarse en otras asignaturas. En concreto, el espíritu emprendedor está más relacionado con la asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el trabajo”, donde existe incluso un bloque temático específico dedicado al análisis del auto-empleo. Del mismo modo, otras competencias son de carácter general, por lo que deberían trabajarse en otras asignaturas aunque en el presente curso académico se haya optado por realizar actividades dirigidas a conseguir esta competencia en las EPD de “Introducción al Derecho del Trabajo”. Particularmente, la adaptación a las nuevas situaciones se trata de una competencia tan general que puede considerarse como transversal, en el sentido de que todas las asignaturas deben fomentar la adquisición de esa competencia. Igualmente, el trabajo en equipo se trata de una competencia general, trabajada en la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo”. No obstante, el aprendizaje basado en problemas fomenta, en términos generales el trabajo en grupo, por lo que las asignaturas que siguen esta metodología contribuyen a alcanzar estas competencias formativas.

Dadas las singularidades de las prácticas y desarrollo, estas competencias se trabajan en todas y cada una de ellas. No obstante, en cada bloque temático, se incidirá más en unas u en otras, en función del contenido y de los objetivos correspondientes.

3.- En relación con las estrategias de aprendizaje posibles, la Guía Docente de “Introducción al Derecho del Trabajo”, en su apartado 6 donde se describe la metodología y los recursos que se emplearán para alcanzar las competencias formativas correspondientes a esta asignatura, indica que: “las técnicas docentes empleadas serán tanto sesiones académicas teóricas, sesiones académicas prácticas, exposición y debate. Las sesiones teóricas consistirán en la explicación, mediante la tradicional lección magistral, de los principales conceptos de la asignatura. En todo caso, en estas sesiones, mediante el uso de técnicas adecuadas, se procurará la mayor participación e

interacción posibles. En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, éstas comprenderán una diversidad de actividades: resolución de casos prácticos, lecturas, debates, exposiciones de conclusiones sobre trabajos de investigación, actividades basadas en problemas, simulaciones, etc.”

De entre los tipos de sesiones mencionados, el aprendizaje basado en problemas se ha utilizado en la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo” como metodología docente y evaluadora en las Enseñanzas Prácticas y Desarrollos. Para conseguir las competencias formativas que corresponde a esta asignatura, como se indica en la Guía Docente de Introducción al Derecho del Trabajo antes reproducida, se implementan distintas técnicas docentes, en concreto los casos prácticos, las actividades de debate y la simulación. No obstante, con el fin de facilitar la comparación de las actividades planteadas, se elige el concepto de trabajador y de empresario como materia para analizar las estrategias docentes que se pueden utilizar para el desarrollo del aprendizaje basado en problemas, aunque se han trabajado otras materias durante el curso académico.

Antes de analizar estas variaciones, es preciso tener en cuenta que los alumnos disponen una información completa sobre las materias que integran el curso académico. Asimismo, también se les proporciona, mediante la parte específica de la Guía Docente y el cuadernillo de prácticas, una información detallada sobre las materias que se trabajarán en clase y aquellas que los alumnos trabajarán de forma autónoma, como se indicó al inicio de este apartado.

Descendiendo al análisis de las estrategias docentes, se pueden describir las siguientes formas de desarrollar el aprendizaje basado en problemas:

Variación 1: Partiendo de la resolución de un supuesto práctico donde previamente la profesora ha explicado en clase las enseñanzas básicas, se establece la misma actividad para todos los alumnos, consistente en la resolución de un caso práctico, señalando el día y la hora prevista para su desarrollo. El supuesto ha sido colgado a través del Aula Virtual, plataforma Web-CT, dando instrucciones de su contenido del siguiente tenor: “Descripción de la práctica y desarrollo tercera: Concepto de trabajador. Estudio previo del tema 4 (relación laboral. y exclusiones). Los alumnos deberán descargarse de Web-CT el caso práctico, prepararlo con anterioridad y entregarlo por escrito al comienzo de la clase. Durante la sesión de clase: se resolverá el supuesto práctico. El profesor elegirá a los alumnos que defenderán la práctica y deberán contestar a las preguntas sobre su resolución. El profesor se reservará el derecho a entregar un cuestionario individual para su contestación el día de la práctica”.

Variación 2: En la plataforma virtual, Web-CT, se ha señalado el día y hora prevista para comentar una práctica, ofreciendo la siguiente información a los alumnos: “Continuación práctica trabajada en clase y desarrollo de la tercera práctica. Descripción de la práctica: trabajo en grupos. Los alumnos deberán estudiar el tema 4 y descargar las sentencias elegidas sobre ajenidad y dependencia. Hacer un comentario por escrito (no más de 2 folios) que se entregará al comienzo de la clase. Puesta en común en grupos. La profesora se reservará el derecho a hacer preguntas”.

Variación 3: Señalado el día y la hora en la plataforma Web-CT, se cuelga la siguiente información: “Continuación práctica trabajada en clase y desarrollo de la

tercera práctica. Descripción de la práctica: los alumnos deberán estudiar previamente el Tema 4 del programa para resolver individualmente, en clase, la práctica que la profesora entregará a cada alumno. Podrán utilizar sólo legislación laboral, ni ordenadores ni móviles”.

No obstante, en la puesta en marcha de las tres variaciones, se puede apreciar importantes obstáculos que merman la efectividad del aprendizaje basado en problemas como forma de conseguir las competencias necesarias. En relación con la **variación 1**, la elaboración de una actividad de aprendizaje para su preparación en horas fuera de clase, puede ser suficiente para los alumnos motivados que previamente han estudiado la teoría para resolver la práctica y que se han reservado su tiempo para presentarla por escrito. Por lo que se refiere a los problemas que presenta: los alumnos más rezagados no harán la actividad, simplemente copiarán el trabajo de algún compañero con alguna variación. Es muy posible que el profesor tenga dificultades para comprobar si el trabajo es original o copiado. Como la práctica se va a resolver en clase, los alumnos tomarán nota al final sin haberse implicado en nada. En cuanto a las soluciones que pueden aportarse para evitar este tipo de conductas: se deja constancia en el enunciado de la actividad que el profesor elegirá a los alumnos tanto para la exposición del trabajo como para la contestación a las preguntas. Además, la reserva de cuestionario individual hará que todos los alumnos puedan ser evaluados independientemente del escrito inicial presentado.

Por lo que se refiere a la **variación 2**, la tarea que debe ser trabajada fuera de horas de clase se ha realizado en grupos de 3 y se ha asignado a cada integrante del grupo una sentencia diferente, por tanto el trabajo está asociado a una entrega. No obstante, el alumno que no ha efectuado su entrega no puede intervenir en la puesta en común del grupo, dejando en evidencia a quien no trabaja. Como solución a este problema, la profesora explicando los motivos por los que no debe participar en la puesta en común con sus compañeros, permite al alumno que en el tiempo de clase y en el de exposición de los demás haga el comentario de sentencia que no hizo en su casa, se pretende que ello genere una situación molesta, que no repetirá en la próxima. La reserva de preguntas por la profesora irá destinada a aquellas carencias encontradas a lo largo de las exposiciones y para una satisfactoria evaluación global.

Esta dinámica de las variaciones 1 y 2 pueden mejorarse si seguimos lo establecido en la variación 3. En efecto, por lo que se refiere a la **variación 3**, el trabajo previo se reduce al estudio del tema en cuestión ya que el supuesto práctico debe ser resuelto en clase individualmente valiéndose únicamente de la legislación laboral. En cuanto a los problemas que surgen, la actividad de resolución de problemas en clase es poco participativa y menos eficaz en la improvisación verbal. Por lo que se refiere a las soluciones, la presión para que el alumno trabaje en casa es mayor porque no hay otra manera de obtener la información que necesita si no es mediante el estudio previo de lo que se pide, la implicación es mayor y el resultado se obtendrá con la corrección posterior, bien en clase (mediante auto-evaluación, evaluación por otro compañero) ó con posterioridad por la profesora).

4.- Una vez analizada las distintas variaciones, resulta necesario realizar una breve referencia a cómo se realiza, en el marco del aprendizaje basado en problemas, la evaluación continua de las variaciones propuestas. En este sentido, se emplean distintas herramientas de evaluación. Las diversas entregas de las prácticas, que es

producto del trabajo del alumno, permiten a la profesora hacer un seguimiento de cómo están estructuradas, fundamentadas y redactadas, y de comprobar la utilización del lenguaje jurídico. El trabajo de grupo que será temporal y en grupos de 3, permitirá evaluar al grupo en su coordinación y en el reparto de tareas y a cada uno de sus integrantes en la puesta en común, o en la falta de participación, en su caso. Finalmente la prueba individual (que podrá efectuarse siempre) pondrá de manifiesto las carencias de las demás y suplirá la escasez o ausencia de calificación del resto. Cada parte del todo tiene asignada una calificación y a lo largo del curso serán necesarias todas las variaciones propuestas que con la metodología indicada en cada caso supondrán una mejor evaluación global y continua del trabajo del alumno.

Como conclusión, el sistema de aprendizaje por problemas enseña al alumno a trabajar de forma continuada, a saber buscar información, a expresarse en público, a trabajar en equipo, a aprender sin darse cuenta y en definitiva a desarrollar todas las habilidades y competencias que corresponden a las asignaturas adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior. No olvidemos, en este sentido, que la función principal del docente que posee los conocimientos sobre el contenido y persigue unos objetivos debe ir acompañada siempre de la comprensión de los problemas del aprendizaje. De manera que en esta metodología se ha encontrado una herramienta útil que facilita los objetivos formativos de la asignatura “Introducción al Derecho del Trabajo”.

4.2. Planteamiento teórico del aprendizaje basado en problemas en la asignatura “Derecho Sindical”, tercer curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, elaborado por la Profesora R. Pérez Anaya

1.- Por lo que se refiere a las estrategias de aprendizaje posibles, la Guía Docente de la asignatura “Derecho Sindical” indica, en su apartado sexto, que las Prácticas y Desarrollos consistirán en “...el estudio de casos relacionados directamente con la teoría, el análisis de jurisprudencia o convenios colectivos, o cualquier otra actividad que permita una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Algunas de estas actividades podrán realizarse en grupos reducidos de alumnos de conformidad con las instrucciones que establezca el profesor.”

Los temas seleccionados en las prácticas deben formar a los alumnos en las competencias que se detallan en el apartado 4 de la Guía Docente de la asignatura (concretamente 4.2 y 4.3 de la misma). Estos temas son conocidos previamente por los alumnos a través de la parte específica de la guía docente que será expuesta al comienzo del curso en la Web-CT. Partimos en todos los casos que se van a exponer de la necesidad de que los alumnos accedan a la Web-CT de la asignatura tanto para seguir las indicaciones del profesor como para conocer el contenido de la práctica y el trabajo a desarrollar.

Las prácticas se pueden completar por los alumnos en el aula requiriendo de la búsqueda previa de la documentación necesaria para la resolución del caso que el profesor les planteará en clase. Otras prácticas, podrán exponerse en la Web-CT debiendo ser resueltas previamente por el alumno produciéndose el debate y puesta en común en clase.

En el ABP de la asignatura de Derecho Sindical se pueden utilizar varios de los instrumentos expuestos en el epígrafe anterior, tales como; simulacro o roles; caso práctico, debate, etc.

En relación con las estrategias docentes empleadas, las EPD se realizar indistintamente de forma individual o grupal.

Por lo que se refiere a los obstáculos que nos encontramos en cuanto a la implantación, nos encontramos con una serie de problemas comunes relacionados con la escasa implicación de los alumnos. La solución que cabría requiere de un seguimiento individual de todos los alumnos aunque pero siempre aleatorio, de tal forma, que el alumno no conozca anticipadamente los sujetos que van a participar en las soluciones a los casos o en los interrogantes y cuestiones que el profesor vaya planteando sobre el tema al que la práctica se refiere. La intervención oral aleatoria debería provocar en el alumno la lectura de la documentación necesaria y la participación oral y escrita en la solución de las posteriores prácticas planteadas.

4.3. Asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el mercado de trabajo”, tercer curso, primer semestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, impartida por la Profesora M. J. Gómez-Millán Herencia

1.- La adaptación de las asignaturas al Espacio Europeo de Educación superior, en términos generales y como se expuso al inicio de esta memoria, precisa de una importante y minuciosa planificación de la actividad docente. Antes de que se inicie el curso académico, el coordinador de la asignatura debe entregar una Guía Docente detallada sobre su contenido, sus objetivos formativos, los tipos de sesiones, el material básico, el cronograma, el sistema de evaluación de la asignatura. Además, esta Guía Docente se acompaña de una parte específica donde se indican las materias sobre las que tratarán las Enseñanzas Prácticas y Desarrollo.

Respecto de este tipo de sesiones, en cumplimiento de lo establecido por la normativa que regula la implantación de los Grados en la Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide, las actividades prácticas de la asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el mercado de trabajo” se distribuyen en nueve actividades durante el primer cuatrimestre. Una vez realizada esta selección de materias, como se indica en el anexo II de este trabajo, se realiza una planificación de las sesiones donde se desarrollan las EPD. Asimismo, con el fin de cumplir con lo establecido en el proyecto de innovación docente, su diseño responde a la técnica conocida como el aprendizaje basado en problemas. A estos efectos, se diferencian los temas más teóricos de la asignatura y los aspectos prácticos, realizando una selección de aquellas materias cuya organización docente permita ajustarse mejor a la enseñanza práctica, centrándose en aquellas competencias que los participantes en el presente proyecto de innovación docente seleccionaron como aquellas que deben abordarse en tercer curso del Grado en Relaciones Laborales, en concreto, las que se indicación a continuación: la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación oral y escrita, el razonamiento crítico, el compromiso ético, la creatividad, el conocimiento de la materia de derecho del empleo, la capacidad de transmitir y comunicar conocimientos o ideas por escrito, la capacidad de realizar análisis y diagnósticos, la capacidad de dirigir personas, la capacidad de gestionar y asesorar en materia de empleo.

2.- Para conseguir estas competencias formativas, al igual que sucede en el resto de las asignaturas que se analizan en el presente proyecto de innovación docente, se utilizan distintas técnicas docentes, de acuerdo con las necesidades que cada una de las materias afectadas precisan, aunque el desarrollo del aprendizaje basado en problemas se realiza en las sesiones de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos. En efecto, la planificación del calendario docente en quince semanas, como el escaso tiempo que existe para que los profesores impartan los conocimientos esenciales o fundamentales de la asignatura, justifican que las Enseñanzas Básicas se destinen a estos conceptos. Dejando las sesiones de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos para profundizar más en las competencias específicas que deben adquirir los alumnos antes de finalizar el Grado.

Centrándonos en consecuencia en las EPD, como se trata de una asignatura impartida en tercer curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la mayoría de las sesiones se desarrollan mediante casos bastante abiertos en cuanto a la solución, en el sentido de que los alumnos deben realizar interpretaciones distintas para la entrega de los trabajos exigidos como actividad previa, donde las soluciones son múltiples.

Partiendo de esta idea, con carácter transversal, en las sesiones de Prácticas y Desarrollos, se trabaja la competencia de la comunicación escrita, ya que los alumnos deben entregar siempre una parte del trabajo o todo el trabajo hecho el día antes de la actividad. Con lo que el profesor de la asignatura revisa tanto de forma como de fondo la actividad entregada, comentando aquellas cuestiones que sean más relevantes. Del mismo modo, como las sesiones de EPD se plantean utilizando el aprendizaje basado en problemas, ya sea como debates o actividades de aprendizaje cooperativo, se trabajan las competencias de la capacidad para transmitir conocimientos y la comunicación oral. Finalmente, para concluir con las competencias que se trabajan de forma transversal, en la “La ordenación del empleo y la igualdad en el trabajo”, los alumnos profundizan, desde una perspectiva teórica y práctica, en el conocimiento de la materia de derecho del empleo y en la capacidad de gestionar para asesorar en materia de empleo, en las sesiones de Enseñanzas Básicas y en las Enseñanzas Prácticas y Desarrollos.

En relación con el resto de competencias asignadas a la asignatura, se han dividido en los siguientes bloques, a los efectos de concretar las técnicas docentes empleadas para el desarrollo de cada una de las asignaturas, trabajándose en una o dos sesiones de las prácticas y desarrollos planificadas durante el curso académico.

En primer lugar, por lo que se refiere a la toma de decisiones, la resolución de problemas y el compromiso ético, se plantean distintas prácticas donde los alumnos, ya sea de forma conjunta o individual, deben decidir la solución que aplicarían si se encontraran en la posición de un empresario, en concreto, se plantean varios casos extraídos sobre el concepto de trabajador a los efectos de determinar el ámbito subjetivo de la política de empleo (EPD 1), así como un caso práctico de igualdad donde concurren varios candidatos en un proceso de selección (EDP 5).

Por otro lado, en cuanto a la creatividad y la comunicación escrita, los alumnos se encuentran en un curso avanzado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, lo que les permite elaborar propuestas normativas, dirigidas a fomentar la creatividad y la comunicación escrita. Con este fin, se propone una actividad donde los

alumnos deben elaborar un programa de empleo partiendo de la situación de desigualdad en la que se encuentran ciertos colectivos en un determinado territorio (EPD 7 y 8).

En cuanto a la competencia del razonamiento crítico, como es obvio quienes cursan sus estudios en el Grado de Relaciones Laborales no sólo deben tener capacidad para crear normas sino también para analizarlas, se les facilita a los alumnos el trabajo que han realizado otros compañeros para las EPD 7 y 8, a los efectos de que valoren o analicen empleando su capacidad de razonamiento crítico la actividad realizada por los compañeros (EPD 9).

Por lo que se refiere a la capacidad para realizar análisis y diagnósticos, se utiliza la técnica del aprendizaje cooperativo durante la sesión de clase, los alumnos trabajan previamente de forma individual o en grupo, el profesor proporciona una serie de conocimientos esenciales antes de iniciar la sesión, a continuación entrega un folio donde se contienen varios casos prácticos o situaciones reales (EPD 2, 3, 4, 6). Los alumnos discuten durante las sesiones de clase, con actividades individuales, seguidas de puesta en común con el grupo al que pertenece el alumno o con todos los grupos.

Se descarta finalmente trabajar en profundidad la capacidad de dirigir personas, ya que se trata de una competencia poco relacionada con la asignatura “La ordenación del empleo y de la igualdad en el mercado”, pudiendo integrarse en otras que conforman el Grado, como se ha podido constatar en la implantación de esta asignatura. Por el contrario, el fomento del espíritu emprendedor se relaciona bien con los objetivos formativos de esta asignatura, por lo que podría trabajarse más esta competencia formativa en las EPD del próximo curso académico.

3.- En cuanto a las estrategias de aprendizaje empleadas, el aprendizaje basado en problemas se realiza de distintas formas, empleando el aprendizaje individual, pero también el aprendizaje colaborativo y cooperativo, según las distintas actividades encomendadas, así como las fases por las que atraviesa el proceso de aprendizaje, cuyas secuencia son cuatro. De un lado, en la primera fase o etapa, todas las sesiones comienzan con un planteamiento del problema, la identificación de las cuestiones discutidas y las lagunas del conocimiento, en una sesión de clase, basada en una tutoría colectiva, donde el profesor facilita el acceso a la información y tutoriza la distribución de las tareas que deben realizar los alumnos durante la siguiente fase. Por lo que se refiere a la segunda fase, el inicio de esta etapa siempre comienza con el trabajo individual del alumno, sobre la actividad encomendada, continuando con una reunión grupal donde se pone en común los avances del trabajo, seguida de trabajo individual o en grupo, en función de si quedan tareas pendientes, con la finalidad de entregar el trabajo uno o dos días antes de la sesión de clase. En esta segunda fase, los alumnos eligen un secretario cuya función es tomar nota de las actividades del grupo y un coordinador que realiza la labor de engarce de todo el trabajo, aunque no se descarta que algunos alumnos se especialicen en materias concretas con el fin de apoyar a los compañeros. Por último, la tercera fase es de puesta en común sobre la actividad realizada, con una revisión del trabajo, en función de las indicaciones del profesor. Durante estas sesiones de clase, los alumnos discutirán los supuestos prácticos planteados, alternando la enseñanza presencial con el trabajo autónomo. Además, se fijarán sesiones de puesta en común, con el fin de debatir las conclusiones obtenidas en cada bloque temático.

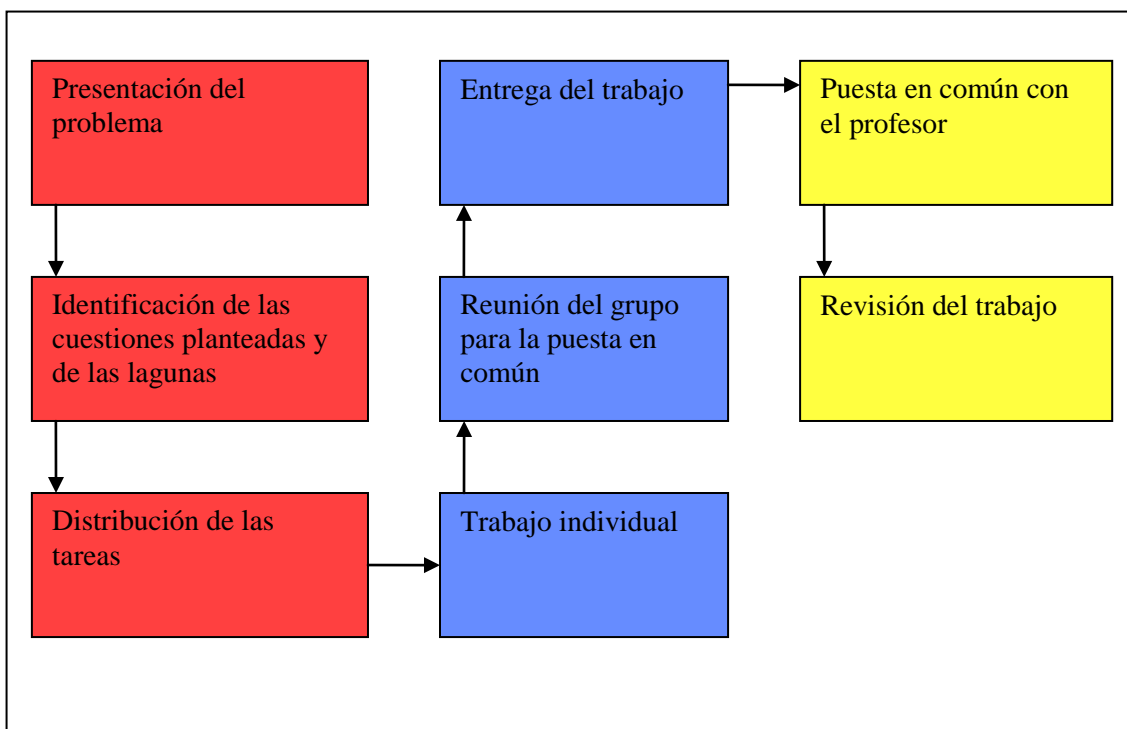


Fig. 1: Fases del proceso de aprendizaje

4.- Por lo que se refiere a las herramientas de evaluación, se utilizarán distintos instrumentos para calificar las competencias adquiridas durante el curso académico, según el tipo de sesiones y el tipo de competencias que se pretenda evaluar.

En cuanto a las Enseñanzas Básicas, se basará en una prueba con preguntas teórico-prácticas, donde se priorizará el enfoque de la metodología docente utilizada, valorando la capacidad del alumno para resolver los problemas planteados.

Por lo que se refiere a las Enseñanzas Prácticas y Desarrollo, como se puede contrastar por la descripción de las actividades descritas en el anexo 1, las EPD de esta asignatura tienen como objetivo que los alumnos puedan elaborar un programa de intervención o un plan de empleo para mejorar el marco normativo de las políticas de empleo existentes en un territorio, favoreciendo el incremento de la contratación o el mantenimiento de la actividad laboral registrada en un determinado espacio. Esto, en consecuencia, motiva que la evaluación de la asignatura dependa de la calidad del programa propuesto. No obstante, como el aprendizaje se considera de forma procesual en esta asignatura, valorando el resultado final pero también los éxitos y las rectificaciones que precedieron a la entrega definitiva, se emplea como herramienta de evaluación el portafolios mixto, con el alcance que puede adquirir en el marco de un Espacio Europeo aún no consolidado. Junto al portafolios, la calificación también se conforma de otras evidencias que el profesor anota durante el proceso de aprendizaje, como cuestionarios individuales o grupales, la participación de las tutorías, los mapas conceptuales que se entregan como actividad previa a ciertas sesiones de clase, las evaluaciones realizadas entre los compañeros de clase, el examen que se realiza al final del curso.

Estos instrumentos de evaluación se ajustan a lo dispuesto en el Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olvide, en su sesión del 21 de julio de 2010, donde se acordó contemplar como modalidades de evaluación para los Grados: “además de los posibles exámenes finales, el trabajo desarrollado mediante la participación en las clases teóricas y prácticas, seminarios y demás actividades académicas dirigidas, así como la presentación de trabajos, proyectos, informes o cualquier otro tipo de tarea relacionada con los contenidos de la asignatura”. Estos métodos de evaluación resultan respetuosos con la implantación del aprendizaje basado en problemas, donde se pueden emplear distintas técnicas de evaluación docente.

5. Conclusiones de esta parte y trabajo para la siguiente fase

Tras la puesta en común de las distintas experiencias, se pueden extraer algunas conclusiones previas sobre la implantación del aprendizaje basado en problemas realizado, que serán revisadas cuando se realice la implantación de esta metodología docente en las asignaturas correspondientes al segundo cuatrimestre:

1.- *Las Enseñanzas Prácticas y Desarrollo como sesiones más ajustadas a la metodología del aprendizaje basado en problemas.* En primer lugar, las Enseñanzas Básicas pueden o no emplear como técnica docente la solución de actividades prácticas. Pero las sesiones que más se ajustan al aprendizaje basado en problemas, y donde se trababan mejor las competencias, es en las Enseñanzas Prácticas y Desarrollos.

2.- *Las competencias que mejor pueden adquirirse con el aprendizaje basado en problemas difieren en función del curso y de la asignatura.* No obstante, se pueden señalar que, entre las elegidas, para la puesta en marcha de esta experiencia, el grado de conocimiento y madurez del alumno es determinante para utilizar una u otra técnica de aprendizaje basado en problemas. De esta manera, en los primeros años, las prácticas y desarrollos deberían ser más cerradas, con una solución única, donde el alumno tuviera que identificar la norma aplicable, sin más pretensiones. Por el contrario, en el segundo curso, el grado de conocimiento y madurez exige que el alumno deba desarrollar competencias y habilidades de interpretación, con casos prácticos más abiertos, cuya solución se base en la propia existencia de contradicción judicial. Finalmente, en el curso de tercero y el primer semestre de cuarto, el aprendizaje basado en problemas debe adquirir una complejidad mayor, en el sentido de que el alumno debe desarrollar la capacidad de elaborar incluso propuestas normativas, lo que necesariamente conduce a unas prácticas mucho más abiertas, incluso inter-disciplinares.

3.- *La diversidad de estrategias de aprendizaje docentes que pueden emplearse para alcanzar las competencias formativas.* El aprendizaje basado en problemas no se trata de una metodología cerrada, como se ha apuntado en la conclusión anterior, ya que se pueden utilizar distintas estrategias docentes o de aprendizaje para alcanzar las competencias formativas. De entre ellas, conviene destacar el caso práctico, pero también los debates basados en conflictos laborales reales o la simulación de roles. La utilización de una u otra dependerá de las competencias formativas que quieran transmitirse en cada una de las EPD.

Una vez expuestas estas conclusiones iniciales que se revisarán en el segundo cuatrimestre, conviene señalar la planificación de las actividades correspondientes a la próxima etapa del proyecto. Durante la siguiente fase de este proyecto, se implantará el

aprendizaje basado en problemas por los profesores responsables en las asignaturas de primer (R. Gómez Gordillo y M. Arenas Viruez) y segundo curso (E. Rodríguez Santos) que se desarrollan en el segundo cuatrimestre. Asimismo, al final del curso académico, se entregará el cuestionario a los alumnos para la valoración de esta experiencia. Y, como cierre de este trabajo, se entregará la memoria correspondiente a las asignaturas de segundo cuatrimestre, con unas conclusiones finales sobre las cuestiones que susciten un mayor interés.

En Sevilla, a 31 de enero de 2011.

6. Anexos

ANEXO 1: SIMULACIÓN DE LAS EPD DE LA ASIGNATURA “DERECHO
SINDICAL”, ELABORADA POR R. PÉREZ ANAYA

Práctica y Desarrollo nº 1: Contenido del Derecho de Libertad Sindical

Antes de la sesión de clase: Los alumnos de forma individual analizarán varios pronunciamientos de la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto. Tales pronunciamientos deben ser previamente seleccionados por el profesor que puede facilitárselos o dejar su búsqueda a los alumnos. Los alumnos deben entregar un documento el día de la puesta en común deberá incluir epígrafes comunes, esto es, 1- Antecedentes de hecho; 2- Doctrina del Tribunal Y Fallo; 3- Valoración personal. La búsqueda de jurisprudencia por los alumnos supone el necesario conocimiento de la base de datos disponible en la biblioteca de la UPO. Además, la lectura de la doctrina o de la jurisprudencia exige conocimientos de lenguaje jurídico que a veces produce una lectura errónea del texto repercutiendo en el trabajo final que el alumno debe entregar así como en el debate o puesta en común con el que finaliza la práctica. Con el fin de facilitar esta búsqueda, el profesor dedicará una parte de las sesiones a adiestrarlos en el manejo de la base de datos disponible en la biblioteca. De la misma forma, puede alternar pronunciamientos jurisprudenciales que inicialmente puedan ser catalogados como más sencillos para posteriormente introducirlos en textos más complejos.

Durante la sesión de clase: Tras la entrega del documento individual se expondrá el contenido de cada uno de los apartados por el o los alumnos seleccionados al azar. Pudiendo la profesora reservarse el planteamiento de cuestiones adicionales aunque en todo caso relacionadas con el tema elegido, generando de esta forma, un debate entre los alumnos.

Esta sesión de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos también puede realizarse de otras formas distintas. En concreto, esta práctica se puede desarrollar en grupo de alumnos para incentivar inicialmente el debate entre ellos incluyendo en el texto a entregar las opiniones que el análisis ha generado en cada uno de los integrantes.

Práctica y Desarrollo nº 2: Órganos de representación unitaria en la empresa

Antes de la sesión de clase: Los alumnos de forma individual inicialmente y grupal con posterioridad se enfrentarán a un supuesto real o figurado de empresa que dispone de distintos centros de trabajo ubicados en la misma o distinta provincia. Facilitándoles el censo laboral de cada uno de tales centros. Los alumnos deberán entregar un trabajo el día de la puesta en común de la práctica en el que aparezcan claramente determinados los órganos unitarios, la obligatoriedad o la voluntariedad de su presencia en las empresas. Adicionalmente se les podrá incluir en el supuesto otras cuestiones con algunas variantes sobre el caso inicialmente planteado. Los alumnos deben previamente tener acceso a información general sobre los órganos de representación unitaria y distinguir entre empresas unicelulares y multicelulares para determinar correctamente los órganos de la misma. Los alumnos distinguir previamente los conceptos de empresa y centro de trabajo necesarios para tener en cuenta la formación de órganos de representación unitaria. De igual forma, explicarles centros de provincias limítrofes para la aplicación correcta de las variantes legales. El objetivo de esta práctica es la determinación de los órganos de representación unitaria que de forma preceptiva deben existir en los centros de trabajo así como de aquellos que podrán existir tras una declaración de voluntad de los sujetos obligados.

Durante la sesión de clase: La solución aportada individualmente por los alumnos de forma escrita deberá provocar un debate entre las distintas soluciones aportadas en la sesión dedicada a la resolución del supuesto planteado

Esta sesión de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos también puede realizarse de otras formas distintas. En efecto, el trabajo puede ser planteado de forma grupal desde el inicio generando el debate perseguido desde el comienzo de su elaboración.

Práctica y Desarrollo nº 3: El procedimiento electoral de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa

Antes de la sesión de clase: Los alumnos se enfrentarán a un supuesto real o figurado que requerirá de la aportación de datos por parte del profesor relativos a la composición de la plantilla de un centro de trabajo o empresa, indicando el tipo de vínculo contractual de los mismos con la empresa o centro. El alumno debe conocer y leer previamente toda la regulación legal al respecto debiendo plantear al profesor (bien de forma individual o en sesión conjunta) todas las cuestiones que le genere dudas de aplicación e interpretación. La lectura individual de la regulación aplicable debe realizarla cada uno de los alumnos con carácter previo a enfrentarse con la solución del caso. Todas las dudas de aplicación e interpretación deberán ser plasmadas por escrito y puestas en común en una sesión conjunta con la intención de que todos tengan puedan conocer las dudas generadas en todos los alumnos. Los alumnos deben entregar un informe escrito con todos los trámites y documentación necesaria para que el proceso se ajuste a la legislación vigente. Adjuntando el resultado electoral tras la celebración de las elecciones. El objetivo de la práctica es la aplicación de la regulación legal del procedimiento de elecciones de los órganos unitarios.

Durante la sesión de clase: La solución aportada por los alumnos generará un debate sobre la aplicación e interpretación de los preceptos aplicables al supuesto planteado.

Esta sesión de Enseñanzas Prácticas y Desarrollos también puede realizarse de otras formas distintas. Los alumnos pueden enfrentarse de forma individual o grupal a este caso práctico aunque en todo caso exige una lectura pormenorizada del reglamento y preceptos legales aplicables. De la misma forma, se puede analizar dicho procedimiento desde unos datos globales de la empresa o centro en el que se de a conocer el proceso electoral llevado a cabo aunque planteándolo desde un laudo arbitral expreso. Con ello, se podría plantear el análisis del proceso celebrado y el análisis de la causa objeto de conocimiento arbitral así como todo el procedimiento legal de impugnación de las actas de elecciones. Además, se puede plantear la repercusión de los resultados electorales en los sindicatos y en la atribución de la condición de mayor representatividad.

ANEXO 2: EPD DE LA ASIGNATURA “LA ORDENACIÓN DEL EMPLEO
Y DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO”, ELABORADA POR M.J. GÓMEZ-
MILLÁN HERENCIA

Práctica y Desarrollo nº 1: Formas de acceso al mercado de trabajo y políticas de empleo

Antes de la sesión de clase: Los alumnos estudiarán con detenimiento los Temas 1 al 3 del programa. Asimismo, deberán examinar con detenimiento el pronunciamiento judicial que se encuentra colgado en Web-CT.

Durante la sesión de clase: Cada alumno deberá elaborar, respecto de los trabajadores que se mencionan, un cuadro comparativo de las normas aplicables, según su participación en el mercado de trabajo, utilizando para ello la plantilla que se encuentra a su disposición en la página de Web-CT.

- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)
- Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

En este cuadro además precisarán respecto de cada una de las relaciones si se encuentran incluidos (I), excluidos (E) o incluidos parcialmente (P), y en la segunda columna el precepto y apartado concreto en el que ello se contempla.

Tras la sesión de clase: Los alumnos deberán entregar el cuadro comparativo corregido el día antes de la siguiente sesión mediante la plataforma de Web-CT. La solución de pondrá a disposición de los alumnos en la página de Web-CT.

Tiempo	Actividad	Materiales
15 minutos	Repaso de las notas de laboralidad, con especial detenimiento en el concepto de ajeneidad	1 diapositiva donde se recoja las notas de laboralidad
10 minutos	Casos prácticos sobre el concepto de trabajador	2 diapositiva donde se describa una relación laboral y otra que no lo sea
25 minutos	Los alumnos podrán en común el pronunciamiento estudiado, razonando la laboralidad de la relación	

10 minutos	El profesor resumirá las principales conclusiones que se extraen del supuesto analizado	1 diapositiva donde se concreten los argumentos
5 minutos	Dudas	
20 minutos	Elaboración del cuadro comparativo según la plantilla que se encuentra en Web-CT	Plantilla
5 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 2: Ordenación de los distintos sujetos que intermedian en el mercado de trabajo

Antes de la sesión de clase: Los alumnos estudiarán los Temas 4, 5, 7 y 8 del programa de la asignatura. También será de utilidad el análisis de los preceptos que se refieren a este tema en la Ley 56/2006, de 16 de diciembre, de Empleo; la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y en el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, particularmente en lo referidos a las agencias de colocación. Además, leerán la obra que se reseñan entre paréntesis (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La reforma de la intermediación laboral en España”, Actualidad Laboral, nº 5, 2010).

Durante la sesión de clase: Los alumnos elaborarán un cuadro sinóptico sobre los distintos sujetos que participan en el mercado de trabajo, utilizando la sesión de clase para debatir sobre los aspectos prácticos que se plantean. También, realizarán un control sobre la reseña de la lectura.

Tras la sesión de clase: Los alumnos realizar un comentario crítico acerca de los aspectos que se destacan en la referenciada obra sobre la regulación legal de la intermediación laboral en España. Este trabajo se podrá completar también con datos estadísticos u otra información que se considere de interés a juicio de quien realice esta actividad. Y se realizará de forma colectiva, tendrá una extensión de 15 folios en total, y se entregará como última fecha el día antes de la próxima EPD mediante la plataforma de Web-CT. Junto con el trabajo, los alumnos entregarán un cuadro de tareas, firmado por todos los integrantes del grupo que hayan participado en su elaboración, donde describa las tareas realizadas tanto por el grupo como por cada uno de los alumnos.

No se valorarán los trabajos de los alumnos que no asistan a clase. Tampoco los trabajos que no cumplan las formalidades antes reseñadas.

Tiempo	Actividad	Materiales
15 minutos	Diferencias entre colocación e intermediación laboral	2 diapositivas
5 minutos	Dudas	
20 minutos	Identificación de los sujetos que intermedian en el mercado de trabajo	
15 minutos	Explicación de los sujetos que intermedian en el mercado de trabajo y análisis de sus	4 diapositivas

	funciones	
5 minutos	Dudas	
20 minutos	Elaboración del cuadro sinóptico	
10 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 3: Incentivos a la contratación (I): colectivos destinatarios y análisis de las medidas

Una de las medidas más habituales en política de empleo son los incentivos a la contratación. Los poderes públicos aprueban un gran número de medidas de este tipo con la intención de favorecer el acceso al empleo de ciertos grupos poblacionales, provocando la confluencia de incentivos de carácter estatal, autonómico y local. Lo anterior justifica la actividad que a continuación se propone:

Antes de la sesión de clase: 1º) El alumno o los alumnos participantes deberán seleccionar un colectivo destinatario de estas medidas selectivas (mujeres, jóvenes, discapacitados, trabajadores de edad avanzada). 2º) Una vez que hayan tomado la decisión deberán elegir un territorio del Estado español de ámbito local (Municipio, Consorcio, Diputación Provincial; por ejemplo: Sevilla, Dos Hermanas, El Aljarafe, Comarca de Osuna). Para ello, se recomienda que dicho espacio territorial no se encuentre ni en Andalucía, ni en Galicia (ya que, tanto el importante número de ayudas que se aprueban como la ausencia de una regulación estable, pueden hacer demasiado exigente la actividad que se propone). 3º) A continuación, los alumnos elaborarán un cuadro sinóptico de los incentivos que serían aplicables al colectivo seleccionado (mujeres, discapacitados, jóvenes, trabajadores de edad avanzada), ya sean estas ayudas estatales, o bien autonómicas, e incluso locales. El trabajo tendrá la extensión que sea necesaria, y se entregará debidamente firmado como última fecha el día antes de la siguiente actividad de EPD mediante Web-CT. Junto con el trabajo, los alumnos entregarán un cuadro de tareas, firmado por todos los integrantes del grupo que hayan participado en su elaboración, donde describa las tareas realizadas tanto por el grupo como por cada uno de los alumnos. La actividad corresponde al Tema 9 del programa de la asignatura.

Durante la sesión de clase: Se analizará las medidas de fomento del empleo estatales que se encuentran colgadas en Web-CT. Los alumnos elaborarán un cuadro sinóptico con los colectivos destinatarios de las medidas de fomento del empleo.

Tras la sesión de clase: Los alumnos realizarán el cuestionario que se encuentra a su disposición en Web-CT. Estas preguntas se corregirán por el programa informático.

Tiempo	Actividad	Materiales
15 minutos	Identificación de los colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo	Cuadro sinóptico (pizarra)
5 minutos	Dudas	

20 minutos	Discusión sobre los rasgos de desigualdad que permiten la delimitación de los colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo	
10 minutos	Puesta en común	Cuadro sinóptico (pizarra)
5 minutos	Dudas	
15 minutos	Cuadro sinóptico de los colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo en el ámbito estatal	
10 minutos	Puesta en común	
5 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 4: Incentivos a la contratación (II): compatibilidad con el Derecho Comunitario

Antes de la sesión: Los alumnos revisarán, en el caso de que así se haya indicado, el cuadro de incentivos a la contratación elaborado en la sesión anterior. Todos los alumnos deberán traer a la sesión el trabajo que elaboraron en la práctica 3.

Durante la sesión: Los alumnos deberán leer con detenimiento los artículos 87 y 88 del TCE así como los Reglamentos Comunitarios, analizando la compatibilidad de los incentivos a la contratación del cuadro sinóptico que han elaborado en la actividad anterior.

Tras la sesión de clase: Los alumnos entregarán un informe sobre la compatibilidad de los incentivos a la contratación. El trabajo tendrá la extensión que sea necesaria, y se entregará debidamente firmado como última fecha el día antes de la siguiente actividad de EPD mediante Web-CT. Junto con el trabajo, los alumnos entregarán un cuadro de tareas, firmado por todos los integrantes del grupo que hayan participado en su elaboración, donde describa las tareas realizadas tanto por el grupo como por cada uno de los alumnos. Para realizar este informe, además de asistir a las horas de tutoría en el caso de que fuera necesario, los alumnos pueden utilizar la obra: GRAU PINEDA, C.: “¿son las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social española medidas selectivas de fomento del empleo compatible con la normativa comunitaria sobre ayudas de Estado”, *Relaciones laborales*, nº 10, 2010. Este documento se puede obtener de la Biblioteca, accediendo por el recurso “La Ley”.

Tiempo	Actividad	Materiales
20 minutos	Concepto de ayudas de Estado y régimen jurídico	Cuadro sinóptico (pizarra)
5 minutos	Dudas	
25 minutos	Comparación entre el régimen jurídico y los incentivos del cuadro elaborado en la actividad anterior	
15 minutos	Exposición de un pronunciamiento judicial significativo en la materia y dudas	2 diapositivas en la que se concreten los antecedentes de hecho,

		los fundamentos jurídicos y el fallo de la Sala
15 minutos	Identificación de los incentivos que plantean más problemas	
10 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 5: Igualdad y políticas de empleo (I): conceptos esenciales

Las nociones de igualdad, discriminación y acción positiva son conceptos fundamentales en materia de empleo. Con el fin de facilitar el estudio de estas nociones, se propone la siguiente actividad:

Antes de la sesión de clase: 1º) Los alumnos deben leer los siguientes pronunciamientos judiciales: STJCE de 17 de octubre de 1995 (C-450/93) *Kalanke*; STJCE de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95) *Marschall*; STJCE de 28 de marzo de 2000 (C-158/97) *Badeck* y STJCE de 6 de julio de 2000 (C-407/98) *Abrahamson y Anderson*. 2º) Tras la lectura de los pronunciamientos, elaborarán un resumen, como máximo de tres diapositiva, que deberán traerse a clase para su entrega al profesor y uso personal durante la sesión de clase, cuya estructura sea la siguiente: 1) antecedentes de hecho, 2) fundamentos de Derecho y 3) fallo de la Sala. Es necesario que cada grupo de trabajo (no cada grupo de EPD, salvo que éstos coincidan) distribuya los pronunciamientos, de manera que el grupo de trabajo haya leído en su conjunto todos los pronunciamientos judiciales. La actividad corresponde al Tema 12 y 13 de la asignatura.

Durante la sesión de clase: Se discutirá un caso práctico de igualdad que se facilitará por el profesor en el día de la actividad.

Tras la sesión de clase: Los alumnos desarrollarán un cuadro sinóptico sobre los conceptos de igualdad, no discriminación y acción positiva, en el que se refleje el factor de discriminación que delimita al colectivo destinatario de las políticas selectivas de empleo analizado en las anteriores prácticas.

Tiempo	Actividad	Materiales
5 minutos	Introducción de la clase, explicando la motivación, en concreto se plantea un ejemplo concreto, que sea especialmente llamativo, sobre el uso de la acción positiva (ej. la cláusula de un convenio colectivo donde se recoja medida de preferencia, por la que se prioriza el ascenso de las mujeres cuando concurren con candidatos masculinos, cuya puntuación en el proceso selectivo sea idéntica). Este caso es similar a los pronunciamientos que los alumnos han debido de leerse como actividad antes de clase	1 diapositiva donde se recoja las listas electorales
15 minutos	Explicación del profesor de los conceptos de igualdad y no discriminación	2 diapositivas, una: sobre los conceptos de

		igualdad y no discriminación, otra: textos legales donde se recoge
15 minutos	Discusión en grupo del caso práctico sobre igualdad, solución de las cuestiones previas	
15 minutos	Puesta en común	
5 minutos	Debate	
15 minutos	Discusión en grupo del caso práctico sobre igualdad, solución de las cuestiones planteadas	
15 minutos	Puesta en común	
5 minutos	Debate	

Práctica y Desarrollo nº 6: Igualdad y políticas de empleo (I): el plan de igualdad en la empresa

Tras la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se introdujo la obligación de negociar un plan de igualdad en algunos casos. Sin embargo, se observa que muchos planes de igualdad no cumplen con los objetivos pretendidos en la norma. Con esta actividad, en definitiva, se trata de avanzar en el conocimiento de esta técnica de intervención que no es novedosa en materia laboral donde existen planes como el de prevención o el de protección social, pero que sí lo es en materia de igualdad.

Antes de la sesión de clase: Los alumnos deberán leer con detenimiento la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en concreto los preceptos dedicados a los planes de igualdad, así como el plan de igualdad que se encuentra colgado en Web-CT. Tras la lectura deberán realizar, de forma individual, un informe con la siguiente estructura: 1. Definición de plan de igualdad (¿qué es un plan de igualdad), 2. Alcance de la obligación de negociar un plan de igualdad (¿cuándo es obligatorio negociar un plan de igualdad?), 3. Contenido del plan de igualdad que se encuentra colgado en la Web-CT (plan de la empresa Dannone), con las siguientes indicaciones: 3.1. Ámbito subjetivo, 3.2. Ámbito territorial y temporal, 3.3. Aquellas cláusulas que, a juicio del alumno, sean más innovadoras o relevantes.

Se puntuará especialmente la valoración que realice el alumno sobre la adecuación de las cláusulas del plan de igualdad al principio de igualdad y no discriminación. Este informe tendrá como máximo 10 páginas, y se entregará el día antes de realizar la actividad mediante la página de Web-CT.

Para la elaboración de este informe, los alumnos deberán leer con detenimiento los preceptos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad. Asimismo, se recomienda la lectura de artículos o trabajos de investigación en la materia; entre otros, pueden resultar de utilidad los siguientes: RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa”, *Actualidad Laboral*, nº 9, 2008 (acceso mediante el recurso La Ley o Biblioteca); ARENAS VIRUEZ, M.: “El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad”, *Aranzadi Social*, nº 22, 2010 (acceso mediante Westlaw o biblioteca).

Durante la sesión de clase: Discusión sobre el trabajo realizado.

Tras la sesión de clase: Los alumnos no realizarán más actividad para esta EPD.

Tiempo	Actividad	Materiales
15 minutos	Concepto de plan de igualdad, alcance de la obligación de negociar un plan de igualdad y contenido	3 diapositiva
5 minutos	Dudas	
15 minutos	Discusión sobre las cláusulas que resultan más innovadoras	
15 minutos	Puesta en común sobre la adecuación del plan de igualdad de la empresa Dannone a los objetivos de la LOI	
5 minutos	Dudas	
15 minutos	Elaboración de una cláusula innovadora en materia de igualdad	
15 minutos	Puesta en común	
5 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 7: Igualdad y política de empleo (II): los programas selectivos de empleo

Antes de la sesión de clase: Los alumnos analizarán el programa de empleo que se encuentra a su disposición en Web-CT. Tras la lectura deberán realizar, de forma individual, un informe con la siguiente estructura: 1. Colectivos destinatarios, 2. Tipos de medidas: características, contenido y estructura. 3. Valoración personal.

Durante la sesión de clase: Se discutirá el programa de empleo estudiado.

Tras la sesión de clase: Los alumnos no deben realizar otra actividad.

Tiempo	Actividad	Materiales
10 minutos	Significado de los programas de empleo	1 diapositivas
5 minutos	Dudas	
25 minutos	Discusión de las medidas de empleo generales que se recogen en el programa	
20 minutos	Puesta en común de las medidas generales contempladas	
5 minutos	Dudas	
20 minutos	Discusión sobre las medidas de empleo selectivas que se recogen en el programa	
5 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 8: Igualdad y política de empleo (III): diseño de un programa selectivo de empleo

Antes de la sesión de clase: Como continuación de las actividades anteriores, los alumnos diseñarán un plan de intervención en el municipio elegido en la actividad número 3, teniendo en cuenta los resultados de las actividades realizadas hasta el momento. Antes de la sesión, recopilarán información sobre la situación en la que se encuentran los trabajadores y desempleados del municipio, tratando de extraer los factores de desigualdad más relevante. Los alumnos deberán entregar un cuadro-resumen de esta información antes de la sesión. El trabajo tendrá una extensión máxima de 10 folios, y se entregará debidamente firmado, el día antes de la sesión mediante Web-CT.

Durante la sesión de clase: Se elaborará un cuadro sinóptico sobre las medidas de empleo, diferenciando aquellas que son generales de las medidas selectivas de empleo, y determinando el sujeto competente para realizarlas (Estado, CCAA, Entes Locales). Los alumnos han estudiado las medidas generales en las sesiones de Enseñanzas Básicas.

Tras la sesión de clase: Los alumnos diseñarán un plan de intervención en el municipio elegido, suponiendo que existe resulta de aplicación un plan de igualdad para una empresa que cuenta con 100 trabajadores en este municipio. Para la elaboración se entregará una plantilla con los criterios de evaluación, detallados según ciertos indicadores de calidad que serán objeto de valoración prioritaria.

Tiempo	Actividad	Materiales
10 minutos	Repaso de las medidas de empleo	3 diapositivas, diferenciando medidas de acceso, mantenimiento y reinserción en el mercado de trabajo
5 minutos	Dudas	
25 minutos	Discusión de las medidas de empleo que pueden ser generales o selectivas	
20 minutos	Puesta en común de las medidas selectivas	

	para el colectivo que se estudia	
5 minutos	Dudas	
20 minutos	Elección de las medidas que resultan más idónea según las características del municipio	
5 minutos	Dudas	

Práctica y Desarrollo nº 9: Igualdad y política de empleo (IV): debate sobre los programas selectivos de empleo elaborados

Antes de la sesión de clase: Los alumnos leerán con detenimiento el plan de intervención que han elaborado.

Durante la sesión de clase: Se discutirá el plan de intervención.

Tras la sesión de clase: Los alumnos no tendrán que realizar más actividades.

Tiempo	Actividad	Materiales
5 minutos	Valoración general sobre los planes entregados	
5 minutos	Dudas	
30 minutos	Evaluación de unos de los planes de intervención entregados, según los criterios de calidad entregados	
5 minutos	Explicación sobre los errores más frecuentes	
5 minutos	Dudas	
30 minutos	Revisión del plan de intervención entregado, con la evaluación de los compañeros y del profesor, y propuestas de mejoras	
10 minutos	Puesta en común de ideas y dudas	