



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

ANEXO III – Memoria final de la ejecución del Proyecto de Innovación Docente– 2019

Trabajando la capacidad para asesorar en materia de empleo y contratación laboral con el Colegio de Graduados Sociales (PINN-19-A-033)

Convocatoria de los Proyectos de Innovación Docente 2019

Ana Rosa Argüelles Blanco – anaargue@uniovi.es- Departamento de Derecho Privado y de la Empresa

Palabras clave:

Tipo de proyecto

Tipo A (PINN-18-A)	X
--------------------	---

Tipo B (PINN-18-B)	
--------------------	--

Resumen / Abstract

En ejecución del proyecto de innovación se han desarrollado unas sesiones prácticas en colaboración con profesionales del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias para la mejora de la calidad de las enseñanzas recibidas en la asignatura “Derecho del Trabajo II”. Se han mejorado los conocimientos y destrezas del estudiantado en relación con la problemática de las relaciones individuales de trabajo; en particular sobre la proyección de los derechos fundamentales de la persona en la relación laboral, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo.

1 Contribución del proyecto a la consecución de los objetivos específicos y de los objetivos de la convocatoria

1.1 Objetivos específicos del proyecto conseguidos. Indicar y valorar el grado de consecución de cada uno.

El primer objetivo específico del proyecto era promover que un amplio número de estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos adquiriesen competencias que mejorasen sus expectativas de empleabilidad, mediante los consejos y destrezas, eminentemente prácticas, que les trasladarían profesionales de la asesoría jurídico-laboral. En la asignatura “Derecho del Trabajo II”, a la que se vinculaba el proyecto, estaban matriculados 44 estudiantes. No obstante, 6 tenían movilidad Erasmus y 5 evaluación diferenciada, por lo que,



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

dada su situación académica, estaban excluidos de la acción de innovación, al no asistir a las clases prácticas. Además, otra persona manifestó desde el inicio su intención de presentarse a la convocatoria extraordinaria de enero, que superó. Así pues, de los 32 estudiantes restantes que, voluntariamente, podían participar en la ejecución del proyecto de innovación docente lo hicieron 23, culminando el proceso 21.

Así pues, se beneficiaron de la experiencia el 65,62 % del estudiantado matriculado que estaba en condiciones de participar en la acción de innovación, mejorando con ello sus competencias y expectativas profesionales mediante el aprendizaje recibido bajo la tutela de expertos en la asesoría jurídico-laboral, por lo que **considero que el grado de consecución de este primer objetivo ha sido satisfactorio.**

El segundo objetivo específico ha sido mejorar la calidad de la titulación y su adaptación a las demandas sociales a través de la colaboración con el Colegio de Graduados Sociales de Asturias (en adelante, CGSA), en el que se integran quienes se dedican a las principales salidas profesionales vinculadas al Grado. Como se comentará después, los miembros del CGSA participantes en la actuación han manifestado su voluntad e interés en continuar desarrollando en el próximo y futuros cursos la misma actividad junto con la profesora que suscribe y otra compañera de una segunda asignatura (Dirección de los Recursos Humanos) que se va a sumar a la iniciativa de innovación docente. Ello trae su causa de que, si bien el proyecto que ahora se cierra se centró en la salida profesional propia del Graduado Social Colegiado y la adquisición de destrezas para la asistencia jurídica previa a la representación letrada en el juicio laboral, para el futuro desde el CGSA se manifestó el interés por realizar una colaboración similar para la otra gran salida profesional del Grado, que es la dirección y gestión de recursos humanos. Consiguientemente, **considero que se ha conseguido plenamente este segundo objetivo,** centrado en implicar al Colegio profesional en la docencia de este Grado en la Facultad y en contribuir a la cualificación práctica que el mercado laboral, empresas y sociedad demandan de sus estudiantes.

1.2 Objetivos de la convocatoria a los que se dirigía el proyecto conseguidos. Indicar valoración del grado de consecución.

Los objetivos de la convocatoria que se vincularon a los específicos anteriormente señalados eran 3. d) *Innovación docente en el ámbito de la tutoría y la orientación de los y las estudiantes hacia su futuro laboral: Desarrollar metodología de enseñanza-aprendizaje de carácter práctico relacionado con una futura incorporación del alumnado al mundo laboral;* y 6.b) *Fomento de la relación de los proyectos de innovación docente (...) con organismos y agentes externos: Favorecer una vinculación con el sector productivo y social (empresas, organismos e instituciones).* Por lo antedicho, y en la misma medida, se considera que la ejecución del proyecto ha sido muy satisfactoria y se han conseguido ambos objetivos.

2 Contribución del proyecto al plan estratégico de la Universidad y repercusiones en la docencia.



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

2.1 Alineamiento del Proyecto de Innovación Docente con el Plan Estratégico 2018-2022 de la Universidad de Oviedo en materia docente.

La ejecución del proyecto ha permitido afianzar la relación de la Facultad de Economía y Empresa con el Colegio de Graduados Sociales de Asturias, que ha asumido un mayor grado de compromiso con el centro y ha incrementado su presencia e implicación en la correcta formación del estudiantado. Así pues, se ha cumplido perfectamente el objetivo de incrementar el número de entidades con el que se colabora (estimado en un 20% de adecuación del proyecto). Por supuesto, también ha servido para cumplir con los otros objetivos fijados, en cuanto que ha supuesto la extensión de nuevas técnicas docentes en los estudios de grado (30%), al integrar en las clases el modo de hacer y actuar frente al cliente, a la contraparte y al juez de los profesionales externos, con una metodología que no es la típicamente académica y que ha aproximado a los equipos de estudiantes al desempeño profesional. La efectiva ejecución del proyecto ha servido, obviamente, para aumentar el número de experiencias innovadoras formativas (10%). Y compartir durante tres sesiones en grupos reducidos de trabajo con cada uno de los profesionales su “saber hacer” y, después, en gran grupo intercambiar opiniones, incluso entre los distintos profesionales, mediante la puesta en común final, observando la importancia para el éxito y la gestión de los conflictos laborales de la argumentación, del diálogo y de la negociación, ha permitido mejorar las competencias transversales y extracurriculares del estudiantado (40%).

2.2 Grado de consecución de las repercusiones esperadas del proyecto (en la docencia específica y en el entorno docente)

En cuanto al nivel de incidencia del proyecto en la docencia concreta, se esperaba que la acción de innovación afectara a un 44,4 % de los temas, lo que no se ha conseguido totalmente, puesto que se ha querido trabajar y discutir sobre casos reales que los profesionales llevaban en sus respectivos despachos. Estos casos estaban relacionados tanto con los derechos fundamentales de la persona trabajadora (Tema 1 del programa de la asignatura, que integra 9) como con las vicisitudes del contrato de trabajo, en especial con el régimen jurídico de la subrogación empresarial, modificación sustancial de condiciones de trabajo y suspensión (Tema 4), y, finalmente, con diferentes formas de extinción del contrato de trabajo (Tema 5). A la vista de la experiencia y tras las conversaciones con los profesionales colaboradores en la docencia, hemos constatado que este objetivo no estaba bien dimensionado por cuanto es difícil, por un lado, encontrar casos reales que permitan trabajar temas muy diversos, que aparezcan en ellos entremezclados y, por otro, hacerlo en un número de sesiones que debe ser necesariamente reducido, tanto para que los estudiantes puedan también realizar otro tipo de prácticas, más apegadas al modo de los casos prácticos que habrán de resolver en el examen final, como por la disponibilidad de tiempo que los propios profesionales pueden ofrecernos. Obviamente, no es posible abusar de su generosidad. Considerando, en suma, que es mejor ganar en profundidad en pocos temas que ver superficialmente muchos, estoy altamente satisfecha porque el estudiantado participante se ha ejercitado con casos que les han permitido conocer mejor los temas que considero nucleares en el programa de la asignatura.

En cuanto al porcentaje de la evaluación en el que incide la innovación, este primer proyecto se había presentado para el curso 2019-2020 después de aprobarse la Guía Docente, por lo que se jugó con un rango de 0-2 puntos que se sumaron a la nota final obtenida en aplicación del sistema previsto en aquella Guía. En previsión de que se admita una nueva edición



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

del proyecto que aplicar para 2020-2021, en la Guía Docente para ese curso ya se ha integrado ahora este tipo de prácticas, que se evaluarán como “informe jurídico del segundo semestre” (10% calificación final).

Por otra parte, el porcentaje de alumnos que participarían voluntariamente en el proyecto se estimaba en un 70% (con exclusión de la evaluación diferenciada); como se ha dicho antes, el porcentaje obtenido ha sido 65,62 %, un poco inferior, pero en todo caso satisfactorio.

Como se ha apuntado ya, las conversaciones mantenidas durante el período de ejecución del proyecto con la Junta Directiva del CGSA y, singularmente, el interés manifestado por el Club de Recursos Humanos de dicho Colegio en participar en futuras ediciones del proyecto, me condujeron a solicitar la colaboración para el futuro de mi compañera de Facultad, la profesora Mónica Ordiz Fuertes. Habiéndose prestado ella a contribuir a la ampliación y desarrollo de esta experiencia, con la solicitud por parte de ambas de un nuevo proyecto de innovación para el curso 2020-2021 se habrían conseguido, de concederse, dos de las repercusiones esperadas en el entorno de la docencia a la que se refiere el proyecto. Concretamente, la posibilidad de ponerlo en práctica en otras asignaturas y con otros profesores; y, consecuentemente, la de aumentar la colaboración entre varios departamentos, al corresponder la nueva asignatura vinculada al Departamento de Administración de Empresas. En adelante, pues, se articularía una colaboración para estas concretas prácticas entre el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la de Organización de Empresas. Merece la pena destacar que estas dos áreas son las que tienen asignada en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos un mayor número de créditos, pues están presentes en él con varias asignaturas. Y ello es así porque las salidas profesionales del Grado también están claramente vinculadas a estas dos disciplinas, siendo las demás de carácter básico, como formación previa que contribuye a iniciarse en estas, o complementario. Por consiguiente, articulando esta colaboración y prácticas de ambas vertientes profesionales se ofrecerá al estudiantado una extraordinaria formación para el empleo.

Así, de concederse el nuevo proyecto solicitado, con la extensión a la asignatura antes indicada, se habría confirmado la posibilidad anunciada de dar continuidad al del curso 2019-2020 ampliándolo y mejorándolo, en los términos que se concretan en la Memoria de solicitud presentada. En cuanto a la utilización de herramientas y aplicaciones tecnológicas avanzadas al servicio de la propuesta metodológica, las circunstancias derivadas de la situación creada por la COVID-19 hicieron que los resultados estuvieran por encima de lo proyectado inicialmente, puesto que los grupos de estudiantes presentaron sus tareas mediante videoconferencia, compartiendo y haciendo visibles allí los resultados de su investigación y propuesta de asesoramiento jurídico, debatiendo a través de una sesión de Microsoft Teams con los profesionales del CGSA y la profesora las conclusiones alcanzadas.

En suma, teniendo en cuenta la relevancia porcentual que se confirió a las diferentes repercusiones esperadas, a día de hoy cabe afirmar que se habrían conseguido el 80%. En cuanto a las demás, la publicación de resultados es algo que se pretende realizar en cuanto haya un congreso de innovación docente y/o revista del área científica a la que corresponde la asignatura en la que se pueda compartir la experiencia, lo que podrá ser más fácil que ocurra en 2020-2021, una vez que el conjunto de actuaciones del proyecto han concluido. Más difícil pienso que resulta, sinceramente, fomentar la colaboración con profesores de otras instituciones (solo se le otorgaba un 5%), por las características de la colaboración comprometida con el CGSA y las



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

dificultades y grado de exigencia que las tareas de coordinación suponen, aunque he pensado para el futuro conseguir implicar en estas prácticas profesionales, siquiera de forma colateral respecto de los casos que se planteen y de cara a la sesión práctica final, también a agentes de la Inspección de Trabajo y/o la Administración de Justicia.

3 Memoria del Proyecto

3.1 Marco Teórico del Proyecto

Obviamente, el marco teórico del proyecto ha sido el ya expresado en la Memoria de Solicitud presentada en su día. Se reproducirá aquí en sus estrictos términos como recordatorio que pueda facilitar la labor de evaluación de esta Memoria final. Así, se señalaba que la solicitante y coordinadora incorporó en las clases desarrolladas en los últimos cursos técnicas propias de la docencia en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. En ellas se concibe a los estudiantes como aprendices activos, autónomos, estratégicos, reflexivos, cooperativos y responsables, acentuando el concepto de aprendizaje como un proceso continuo a través del cual se adquieren diferentes capacidades cognitivas, instrumentales y actitudinales, mediante la instrucción, el estudio y la reflexión (Carrasco Embuena, 2007, p. 24). Sin embargo, su dedicación exclusiva dificulta que incorpore una perspectiva profesionalizante; de ahí la importancia de contar con la colaboración de agentes externos, en este caso, con el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias.

Se comparte, sin embargo, la opinión de que en la Universidad actual tienen cabida y deben coexistir el modelo tradicional, humboldtiano, vinculado a una concepción desinteresada del saber y tendente al afianzamiento de la formación cultural del individuo con el orientado a la capacitación profesional del estudiante (Salmerón, Megino y Esteban, 2009, p. 5). Sin olvidar la importancia de que el proceso formativo “obtenga como resultados inmediatos, el facilitar su inserción en el complejo mercado laboral” (García San José, 2016, pp. 30 y 31). En efecto, la sociedad pide a la Universidad que prepare a sus egresados en habilidades transferibles, proporcionándole futuros profesionales capaces de mejorarla y prestarle los mejores servicios.

Quienes desarrollan actividades relacionadas con las salidas profesionales del Grado – en particular, los miembros del CGSA- están en condiciones de ofrecer un conocimiento útil, instrumental y pragmático. Que las y los estudiantes hayan podido escuchar sus consejos y experiencias les ha permitido comprender mejor -y así me lo han manifestado con mensajes enviados una vez finalizadas las prácticas- para qué sirven determinados contenidos del programa y las tareas con ellos relacionadas. Por otro lado, como se ha comprobado que si no tienen clara la funcionalidad de los conocimientos o actividades de aprendizaje desaparece su interés y disminuye su esfuerzo (Alonso Tapia, 2004, p. 101), favorecer su contacto con quienes desarrollan los cometidos que serán su objetivo de empleo tras graduarse les motivará para asistir a las clases, crecer intelectualmente y desarrollar valores, a la vez que se adiestran en las competencias contempladas en el perfil de la titulación.

En definitiva, mediante la colaboración con el colegio profesional el proyecto se ha pretendido -y conseguido- que la Universidad cumpla el objetivo de formar no solo



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

profesionales que respondan a las exigencias concretas del mundo laboral, sino también buenos profesionales con conocimientos de su profesión y con capacidad para la reflexión crítica (Álvarez Álvarez, 2013,p. 45).

3.2 Metodología utilizada

3.2.1 Plan de Trabajo desarrollado

Tal y como se había previsto en la memoria de solicitud, se realizó una reunión inicial, concretamente el 19 de noviembre de 2019, en la sede del CGSA, en la que participaron tanto la coordinadora del proyecto como los miembros del Colegio que tenían previsto colaborar en la docencia de las sesiones prácticas programadas (Sras. Alma Maria Alonso Fernández y Nerea Larfeuil González y Sres. Graciano Amador Maújo Iglesias y Ioseba Torres Eceiza). Esta sesión tuvo como objetivo acordar los temas del programa de la asignatura más adecuados para realizar estas singulares clases prácticas y concretar, dentro de ellos, las materias más oportunas para este tipo de formación profesional. También, se conversó sobre el tipo de actividad que convendría desarrollar por parte de profesorado y estudiantado en cada una de las sesiones, sobre cómo organizar los equipos, las tareas que asignarles, distribuyéndolas entre trabajo presencial y autónomo, así como sobre el procedimiento para la evaluación continua y final de las personas participantes.

Se programaron finalmente dos clases prácticas: la primera, para el planteamiento de los casos, tuvo lugar en las aulas habituales asignadas a las clases prácticas el día 3 diciembre; y la segunda, para la presentación de la defensa jurídica preparada para la empresa o persona trabajadora cliente y el debate de conclusiones, se realizó el 21 de abril. En ambas, como es lo habitual, el grupo está dividido en dos subgrupos, con los que se estuvo sucesivamente durante la hora y cuarenta y cinco minutos fijada para cada uno en el horario señalado para la asignatura por la Facultad de Economía y Empresa. Cada subgrupo se dividió, a su vez, en equipos de 3 ó 4 personas que deberían preparar un informe jurídico, para su entrega en la segunda sesión práctica, sobre el caso asignado a partir de la documentación que les fue facilitada en la primera.

Aparte de algunos contactos a través de correo electrónico, que permitieron resolver dudas puntuales de los estudiantes, el seguimiento del proceso de preparación de la tarea de asesoramiento jurídico encomendada se realizó principalmente mediante una tutoría grupal, celebrada en el Aula de Tercer Ciclo del Departamento de Derecho Privado y de la Empresa al inicio del segundo semestre -concretamente, el 4 de febrero- a la que asistieron todas las personas elegidas por cada equipo como coordinador/a y, por la parte profesional del CGSA, la Sra. Nerea Larfeuil y el Sr. Javier Hurlé. También yo asistí a dicha sesión como coordinadora de la acción de innovación docente.

Es preciso comentar que debido a que sobrevino un problema de salud grave al Sr. Maújo Iglesias éste no pudo finalmente colaborar con el proyecto más que en la reunión inicial, siendo sustituido desde la primera sesión programa por la Sra. Paloma Álvarez Rodríguez, Vicesecretaria de la Junta de Gobierno del CGSA. De igual modo, se decidió que el Sr. Torres que había colaborado con la coordinadora en la preparación de la documentación necesaria para la solicitud presentada, fuera sustituido por un Graduado Social de trayectoria profesional más dilatada, el Sr. Javier Hurlé Mosqueira, Vocal de la Junta de Gobierno. Por la parte del



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

profesorado de la Universidad de Oviedo también hubo cambios respecto a lo proyectado. La profesora Olga Estrada, que tenía en el POD asignadas las prácticas de la asignatura en el segundo semestre, iba a acompañar a los profesionales en la segunda sesión, pero decidió y comunicó su jubilación anticipada en el mes de enero, por lo que finalmente la Coordinadora del proyecto asumió las clases prácticas del semestre que aquella dejó vacantes y, con ellas, la asistencia a todas las sesiones en las que se aplicó el proyecto.

3.2.2 Descripción de la Metodología

La estrategia didáctica empleada, como se había anunciado en la Memoria de solicitud, fue el método socrático: el planteamiento a cada equipo de un caso que planteaba diferentes cuestiones, bien estructuradas, sobre el que se debatiría luego y se propondrían soluciones en clases abiertas, que favorecieron una mayor participación del alumnado, adoptando los profesores/colaboradores un papel de agentes incentivadores y moderadores. Se eligió dicha estrategia porque se considera un buen mecanismo para conseguir objetivos educativos vinculados al desarrollo de habilidades profesionales (Esteve Segarra, 2011, p. 6). Así, una vez acordados los temas y concretadas las materias con la coordinadora del proyecto en la reunión inicial, las graduadas y los graduados sociales participantes se comprometieron a buscar casos reales en los que hubieran intervenido como representantes de empresas y trabajadores en sede judicial.

De acuerdo también con lo previsto, en la primera clase programada, celebrada en la fecha indicada con anterioridad (vid. 3.2.1) cada graduada o graduado social, mediante la técnica del *role playing*, presentó al equipo tutorizado las circunstancias de un caso, como si fuera un/a directivo/a de la empresa o trabajador/a que planteó su conflicto laboral en su despacho profesional, solicitando asesoramiento y defensa en sede judicial. También les entregó documentación real, con los datos personales debidamente anonimizados, para que pudieran leerla con calma y trabajar con ella a lo largo de los siguientes meses con vistas a preparar un informe jurídico y la estrategia de defensa. Durante un tiempo cada equipo formuló las preguntas requiriendo la información adicional que considerase necesaria y relevante (el graduado/a social y la profesora tomamos buena nota del grado de pertinencia y acierto de las formuladas para el buen asesoramiento, de cara a la evaluación final). Planteado en cada equipo el caso y tras el necesario debate inicial (el trabajo fue simultáneo de cada tutor/a con el grupo de estudiantes tutorizado), la sesión concluyó decidiendo cada uno quién sería su representante/coordinador-a para canalizar el seguimiento con el tutor/a profesional y la profesora y explicando estos últimos las características de la tarea que debían desarrollar y el resultado esperado para su presentación en la sesión final programada en el segundo semestre.

Al inicio del segundo semestre, en la fecha también indicada arriba, se mantuvo una tutoría grupal con las personas elegidas como responsables de equipo, en la que se concretó el seguimiento -articulado por email de ordinario- del trabajo desarrollado por los estudiantes, proporcionándoles las orientaciones necesarias sobre el caso para concluir la tarea encomendada. En la segunda clase práctica, a finales del segundo semestre, se expusieron y debatieron las conclusiones alcanzadas tras elaborar las tareas encargadas. Aunque inicialmente se había previsto que ello se hiciera entregando un documento escrito con el correspondiente informe jurídico y mediante una defensa oral presencial, la situación COVID-19 hizo que se articulase a través de Microsoft Teams. Allí cada equipo presentó al conjunto del grupo, para



que todas y todos los estudiantes se aprovecharan de los conocimientos prácticos en las diferentes materias sobre los que sus compañeras y compañeros habían estado trabajando, sus conclusiones, tras un pequeño resumen de las circunstancias del caso asignado, compartiendo y comentando una presentación en *power point* en la que intervinieron unos minutos la totalidad de los miembros del equipo. Ello les permitió trabajar una importancia competencia transversal para esta salida profesional, que es la expresión oral. Además, entregaron un más completo ejercicio escrito al graduado/a social que era su tutor profesional y a la profesora, para su evaluación. A lo largo de la sesión y tras la intervención de cada equipo su tutor/a conversó con él y el resto del sobre las fortalezas y debilidades apreciadas en el enfoque del caso y las conclusiones presentadas, formulando recomendaciones *pro futuro* para mejorar sus habilidades y competencias para la práctica profesional.

3.3 Resultados alcanzados

3.3.1 Valoración de indicadores

Los estudiantes mostraron una alta satisfacción con la acción de innovación docente en sus respuestas a los cuestionarios individuales que se cumplimentaron y entregaron en los últimos 5 minutos de la primera sesión práctica y en la tutoría grupal. Nos centraremos aquí en el comentario de los resultados obtenidos en las respuestas al cuestionario que cubrió cada equipo tras la segunda sesión práctica, por cuanto que constituía un balance y valoración final sobre el desarrollo de la actuación y el aprendizaje recibido.

Las más altas calificaciones, que se movieron en un rango de 9-10 puntos, se obtuvieron en la respuesta a las preguntas formuladas sobre la claridad de explicaciones del personal colaborador, sobre si favorecieron la participación, sobre el ajuste de la sesión a las expectativas y la valoración global de la calidad de la actuación. Merece la pena destacar que en relación con la pregunta sobre el ambiente de trabajo todas las respuestas fueron con una calificación de 10. En cuanto a la metodología empleada con el personal colaborador el rango de la puntuación en las respuestas fue de 8 a 10 puntos y de 7-10 (aunque el 7 fue una única respuesta, siendo las otras de 9 y 10) la relación de los contenidos tratados con el programa de la asignatura. Los resultados más bajos, si bien de nuevo fue el mismo y único cuestionario el que otorgó la puntuación más baja, tuvieron que ver con la información previa sobre programación y contenidos de la sesión (6 a 10 puntos) y lo apropiado de la duración y contenidos de la sesión práctica (6 a 10 puntos). En consecuencia, de cara a la ejecución del próximo proyecto de innovación, de aprobarse la solicitud presentada, se reforzará la información sobre la programación de las sesiones y se reconsiderarán algunos aspectos del *timing*, dentro de lo que permite la planificación y coordinación de la docencia por parte de la Facultad.

También merece la pena comentar mínimamente algunas respuestas del estudiantado a la pregunta abierta realizada en el cuestionario sobre "Observaciones y propuestas de mejora". En este sentido, en la nueva solicitud se ha decidido concentrar todas las sesiones en el segundo semestre, ya que se manifestó que se hizo largo el proceso de espera entre el planteamiento del caso y la resolución del mismo (en diferentes semestres). Y, también, que la relevancia de las circunstancias descritas para el caso se hubiera comprendido mejor si se hubiera planteado en el segundo semestre, cuando se hubiera avanzado más con la profesora en la formación recibida en clases tanto teóricas como prácticas, ya que entonces "se cuenta



con más competencias, habilidades y conocimientos que en el primer semestre”. Como consideración final, en todos los cuestionarios se manifestó que se recomendaría seguir con este proyecto el próximo curso o se animó a continuar con este tipo de colaboración. Señalando, por ejemplo, que “nos ha parecido una experiencia muy enriquecedora e interesante, sirve para completar conocimientos y reforzar otros adquiridos. Las sesiones han sido realmente productivas”. Que “las prácticas con los graduados fueron la mejor forma de involucrarnos con la realidad que nos vamos a encontrar en nuestro futuro laboral, algo de lo que, al menos en esta carrera, carecemos bastante”. O que “estas sesiones se deberían realizar más veces a lo largo de la titulación y no solo con esta asignatura, sino con más salidas laborales que ofrece la carrera, tanto por el bien del alumnado como por el del grado”.

Tabla resumen (a incluir obligatoriamente)

Nº	Indicador	Modo de evaluación	Rangos fijados y obtenidos
1	Número de estudiantes participantes	Parte de firmas en todas las sesiones vinculadas al proyecto de innovación.	<p>Fijados: Entre 0,0 y 50,0% bajo; Entre 50,0% y 60% aceptable; Entre 60% y 75,0% bueno; Entre 75,0% y 100% muy bueno.</p> <p>Obtenido: BUENO, 65,62%</p>
2	Satisfacción del alumnado	Breves cuestionarios de satisfacción, que la persona coordinadora/representante de cada equipo remitió por correo electrónico a la profesora tras la segunda sesión práctica.	<p>Se considerará cumplido el principal objetivo del proyecto si, al menos, el 50% del alumnado participante responde estar (muy) satisfecho con el aprendizaje proporcionado en las sesiones. El resto de respuestas se valorarán para introducir acciones de mejora en futuros proyectos.</p> <p>MUY BUENO: El 100 % de los participantes manifestaron su satisfacción con la acción de innovación. En el caso del cuestionario final, realizado por equipos y enviado por su representante, de los 7 recibidos a la pregunta final sobre “En general, grado de satisfacción con el proyecto de innovación docente”, cuatro le concedieron 10 puntos y tres 9.</p>



Nº	Indicador	Modo de evaluación	Rangos fijados y obtenidos
3	Número de estudiantes aprobados	Evaluación por parte de los profesores/colaboradores del trabajo realizado por el alumnado a través de sus intervenciones orales y, principalmente, del portafolio que cada uno les entregue al finalizar la última sesión.	<p>Bajo: 0,0 a 30,0% aprobados; Aceptable: 30,0% a 50,0% aprobados; Bueno 50,0%-70,0% bueno; 70,0%-100% muy bueno.</p> <p>MUY BUENO: Han aprobado la asignatura y la tarea el 100% de los estudiantes participantes (los integrantes de un equipo que no concluyó el proceso, no fueron evaluados por esta acción, aunque también aprobaron la asignatura)</p>

3.3.2 Observaciones más importantes sobre la experiencia.

Con la acción de innovación se ha conseguido incrementar el porcentaje de participación de los estudiantes en las prácticas. Como se ha indicado en 1.1 se beneficiaron de la experiencia el 65,62 % del estudiantado matriculado. Por más que un equipo decidió retirarse debido a la acumulación de tareas de diferentes asignaturas y algunos estudiantes prefirieron no participar en esta acción desde el principio (se trataba, en todos los casos, de estudiantes matriculados en asignaturas de más de un curso, por tenerlas pendientes de otro) consideramos altamente satisfactorio el número de estudiantes que se aprovechado de las enseñanzas profesionales de miembros del CGSA. Estoy segura por comentarios recibidos, además, de que el “boca a oreja” ha hecho que estudiantes del próximo curso estén ya con ganas de participar en unas sesiones similares.

Como confirman algunos comentarios reproducidos en 3.3.1 los propios estudiantes consideran que han mejorado sus destrezas y competencias profesionales para la asesoría laboral. Y así lo han corroborado las graduadas y graduados sociales colaboradores que han evaluado a las personas participantes. Como resultado de la valoración del portafolio entregado por cada equipo con su informe jurídico y las presentaciones orales realizadas en la segunda sesión práctica, todo el estudiantado participante ha sido evaluado positivamente con los siguientes resultados individuales en la calificación de la tarea: 11 sobresalientes, 8 notables y 2 aprobados.

Finalmente, me remito a lo ya comentado en 3.3.1, a partir de las respuestas del estudiantado al cuestionario final, sobre la percepción de su propio proceso de aprendizaje y de la calidad de la enseñanza recibida.



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

3.3.3 Información online, publicaciones o materiales en abierto derivados de los resultados del proyecto (se valorará especialmente que se proporcionen los enlaces a los mismos)

La información sobre el desarrollo del proyecto y sus diferentes fases se ha proporcionado en todo momento al estudiantado a través del campus virtual, reiterándose y completándose también con comentarios en las clases prácticas en el primer semestre y en el segundo con conversaciones mantenidas a través de *Microsoft Teams* al inicio de las clases prácticas desarrolladas mediante videoconferencia. También mediante el intercambio de correos electrónicos, a demanda de las personas responsables de equipo.

3.4 Conclusiones, discusión y valoración global del proyecto.

A modo de conclusión, destacaríamos, brevemente, las siguientes fortalezas y debilidades en el proyecto de innovación ejecutado:

FORTALEZAS

- Contacto inicial del estudiantado con una de las principales salidas profesionales de la titulación, favoreciendo las decisiones futuras sobre su futuro laboral desde un conocimiento cabal de las tareas que aquella implica.
- Conocimiento directo de las circunstancias del mercado de trabajo asturiano y de diferentes situaciones de conflicto de intereses de empresas y trabajadores.
- Refuerza los conocimientos teóricos previamente adquiridos con una perspectiva práctica distinta a la de las clases convencionales.

DEBILIDADES

- El grado de aprovechamiento hubiera sido mayor si las sesiones se hubieran programado con menor distancia temporal y todas ellas en el segundo semestre, tanto porque así el estudiantado tendría mayor formación teórica de partida, para comprender las enseñanzas de las graduadas y graduados sociales, como porque les resultaría más fácil recordar lo comentado en la primera sesión de presentación del caso cuando intensifican la preparación del informe escrito.
- En las respuestas al cuestionario sobre la tutoría grupal algunos estudiantes manifestaron que la asistencia a esa tutoría resultó difícil de compaginar, según los casos, con clases de otros cursos (se programó contando con el horario de 3º de RRLL) o con su actividad laboral. Atendiendo a sus sugerencias, se ha decidido sustituir en el futuro, para la continuación del proyecto de la que se ha presentado ya solicitud, por un seguimiento y tutoría totalmente online, ya sea por correo electrónico o mediante sesiones de Microsoft Teams.

La valoración global del proyecto, en suma, desde la perspectiva de esta coordinadora y teniendo en cuenta las observaciones y comentarios recibidos por parte del estudiantado, que me ha animado a continuar con estas sesiones, y los profesionales colaboradores, es altamente positiva. Razón por la cual ha decidido promover que para el próximo curso se consolide esta experiencia en el 3º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, vinculando además a ella a una nueva asignatura y Departamento conectado con la otra principal salida profesional de la titulación.



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

4 Bibliografía

Álvarez Álvarez, “Adquisición de competencias en el aprendizaje del Derecho a través del análisis jurisprudencial”, En *La evaluación e innovación docente en el Grado de Derecho*, Aranzadi, Pamplona, 2013.

Alonso Tapia, “Motivación y estrategias de aprendizaje. Principios para su mejora en alumnos universitarios”, En *Docencia Universitaria. Orientaciones para la formación del profesorado*, Universidad de Oviedo, 2004.

Carrasco Embuena, “Diseño de modelos de coordinación docente-discente para los nuevos títulos de grado y postgrado en el marco EEES. Algunas aportaciones y propuestas”, En *La multidimensionalidad de la educación universitaria. Vol I.*, Universidad de Alicante, 2007.

Esteve Segarra, “El método del caso como estrategia didáctica: el objetivo de caminar hacia la utopía de la enseñanza participativa”, En *Jornada sobre la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*, Sevilla, 2011.

García San José, “Bolonia en la encrucijada”, En *Calidad, Docencia Universitaria y Encuestas: Bolonia a “coste cero”*, Asociación de mujeres laboristas de Andalucía, Colección jurídico-social, nº 1, 2016.

Salmerón, Megino y Esteban, “La guía docente como vertebración del espacio europeo de educación superior”, *II Congreso Internacional Uninvest 09. Claves para la implicación de los estudiantes en la Universidad*, Gerona, 2009.