

ENSEÑANZA DE COMPETENCIAS COMPARTIDAS; COORDINACIÓN, MÉTODO DE CASO Y AUTO-APRENDIZAJE

Propuesta para el diseño de la asignatura Auditoria Laboral del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Mikel Urrutikoetxea Barrutia
UPV/EHU

mikel.urrutikoetxea@ehu.es

Garikoitz Otazua
Garmendia
UPV/EHU

garikoitz.otazua@ehu.es

Ainhoa Saitua Iribar
UPV/EHU

ainhoa.saitua@ehu.es

Dunia Taher Muti
Hernández
UPV/EHU

duniataher.muti@ehu

RESUMEN

Al diseñar la asignatura Auditoria Laboral del nuevo grado de relaciones laborales y recursos Humanos de la UPV/EHU nos planteamos como reto la superación de la tradicional compartimentación de asignaturas en diferentes departamentos. En esta comunicación presentamos el trabajo realizado por un grupo de profesores de distintos áreas de conocimiento para el diseño de la asignatura socio laboral. Este proyecto fue aceptado en la convocatoria 2009/11 de los Proyectos Innovación Educativa de la UPV/EHU.

OBJETIVOS

La nueva configuración de los planes de estudio de la titulación de grado de Relaciones Laborales exige la articulación de las materias a partir de las competencias como capacidades a adquirir por el alumno. Lógicamente, algunas de estas habilidades no se pueden constreñir al ámbito de una asignatura, sino que se produce la adquisición gradual de éstas mediante el trabajo coordinado entre varias materias. Además, existen asignaturas que, por la propia configuración de los estudios que se imparten, no se pueden limitar a única área de conocimiento. Este tipo de situaciones obliga a diseñar de qué manera se puede encarar la docencia y evaluación de competencias transversales, en cuanto comunes a varias asignaturas, y compartidas cuando son varias áreas de conocimiento de diferentes departamentos las que colaboran en el marco de una misma asignatura en la consecución de unas mismas competencias por parte de los alumnos.

Sin duda, una de las consecuencias de este nuevo escenario es el incremento de la coordinación entre los docentes, superando la idea del profesor como único responsable de su clase, siguiendo los programas que aprueba un departamento. Pero la colaboración fuera de los límites del departamento, cuando además coexisten tradiciones y formas de hacer las cosas distintas en las diversas áreas científicas, no es tarea fácil.

A través de este proyecto buscamos alcanzar tres objetivos pedagógicos distintos pero complementarios:

1. Solventar el problema de las competencias compartidas
2. Utilizar metodologías activas, que fomenten la participación del alumnado
3. Crear un material didáctico que posibilite el auto-aprendizaje

DESARROLLO

1. LA AUDITORIA SOCIOLABORAL EN LOS PLANES DE ESTUDIO DEL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UPV/EHU

La inclusión de la Auditoría Laboral en los planes de estudio ha sido continuamente reclamada por los Colegios Profesionales de Graduados Sociales ¹(profesión regulada y colegiada a la que habilita el título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). En el plan de estudios de la licenciatura de Ciencias de Trabajo (Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre) se incluyó por primera vez como asignatura troncal la “*Auditoria Sociolaboral*” con un total de 9 créditos Este plan fue implementado en diversas universidades del estado pero no en la UPV/EHU.

En la actualidad, con las nuevas titulaciones de grado la situación en las diferentes universidades varía enormemente². No se recoge en todos los planes de estudio y cuando se incluye se realiza con diferentes intensidades y adscripciones.

El grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UPV/EHU tiene un plan de estudios con 240 créditos que se distribuyen de la siguiente manera:

1 modulo	2 modulo	3 modulo	4 modulo	5 modulo
Materias básicas	Técnicas aplicadas	Áreas de intervención profesional	Itinerarios formativos	Proyecto Fin de grado
60 créditos	60 créditos	60 créditos	54 créditos	6 créditos

¹ Algunos autores, de manera un tanto discutible, consideran que el graduado social es el auténtico auditor laboral porque retrotraen a la art 1.c de la Orden de 28 de agosto de 1970 la atribución de competencias sobre auditoría laboral a estos profesionales (Vázquez y García, 2004, 137). A nuestro juicio ese artículo se refiere sólo a la vertiente burocrática y formalizadora de documentos en especial de referentes a la seguridad social que se atribuía a esos profesionales.

² Aun cuando uno de las finalidades de la reforma universitaria es la búsqueda de una cierta homogeneidad, hacia Europa, en este caso la diversidad de las soluciones se evidencia en la existencia de siete títulos de grado de diferente denominación que ocupan el lugar de una diplomatura y de una licenciatura y que, entre otras cosas, habilitan para una misma profesión colegiada.

Dentro del módulo cuarto de itinerarios profesionales encontramos como única asignatura obligatoria la “Auditoria Sociolaboral”, con 6 créditos ECTS. La adscripción se ha efectuado a único departamento, Derecho de la Empresa³. Esta asignatura, según la memoria de verificación del título aprobada por ANECA, se concibe como “colofón de la interdisciplinariedad del grado de cara a que los estudiantes sean competentes para manejar de forma interrelacionada el conjunto de las disciplinas que configuran la titulación” (Memoria, 2010,22)

Sin entrar en profundidades y más allá de las auditorias vinculadas a la legislación laboral a realizar por imperativo legal, caso de la auditoria de prevención de riesgos⁴, caben dos aprehensiones, que en todo caso no se excluyen entre sí, sobre la auditoria laboral: auditoría de legalidad (laboral) y auditoría de gestión (de recursos humanos). En el plan de estudios de nuestro centro, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se ha optado por la auditoría laboral (de legalidad). Además, en nuestro grado, se ha optado por incluir la medición económica de los diversos aspectos sociales como fórmula de visualizar la responsabilidad social de la empresa.

Las áreas más directamente implicadas en el desarrollo de esta materia debieran ser Contabilidad, Economía Aplicada y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Del área de contabilidad se extrae, por ejemplo, el propio concepto de auditoría y la articulación en un balance. El área económica aborda lo referente a los aspectos fiscales (retenciones del IRPF) y la perspectiva económica de la responsabilidad social. Al DTSS le corresponde la perspectiva jurídica laboral completa.

Las competencias de la asignatura se concretan en la capacidad de emitir informes (orales y escritos), realizar evaluaciones sobre el cumplimiento de la normativa socio laboral, incluyendo la perspectiva de género, y en elaborar un balance social.

La Auditoria Laboral trata de la evaluación del cumplimiento de la legislación laboral por parte de una empresa, realizada por un experto ajeno a la misma a través del análisis de la documentación laboral y de la información aportada por la empresa y concretada en un informe⁵. Es, por tanto, una técnica de control de la gestión (Benavides, 2010,8) que permite la identificación de las zonas de riesgos o incumplimientos y posibilita, en cuanto diagnostico de la situación de la empresa, la adopción de medidas posteriores como el plan de igualdad.

³ La adjudicación a esta área, confesémoslo, se debió más a al carácter no excesivamente deseado de la asignatura, de nueva adscripción y extraña a la docencia dada hasta ese momento, y a cuestiones de equilibrio en los repartos de la carga docente.

⁴ El art 30.6 de LPRL regula la obligación del empresario de someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa, cuando el empresario no hubiere concertado cubrir la prevención a través de un servicio de prevención ajeno a la empresa.

⁵ Basado libremente en (Bas y García, 2007, 65)

Desde el punto de vista de la formación de los alumnos consiste en la aplicación integrada de conocimientos y capacidades adquiridas en asignaturas de diferente contenido y ámbito: Contabilidad, Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, Régimen fiscal de la empresa,...Esto nos plantea la necesidad de integrar los conocimientos previos adquiridos, los tipos de contrato por ejemplo desde una perspectiva profesional concreta, la del auditor laboral.

Ante esta perspectiva, un grupo de profesores y profesoras de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales pertenecientes a diferentes departamentos planteamos un proyecto de innovación Educativa que fue aprobado en la convocatoria 2009/11 de la UPV/EHU: "Enseñanza y evaluación de las competencias compartidas"

2. COMPETENCIAS COMPARTIDAS

Los conocimientos jurídicos y laborales y competencias profesionales básicas que se desarrollan en la propuesta de formación consideran como eje organizador tres tipos de actividades profesionales reconocidas al auditor laboral:

1. Evaluar el cumplimiento de la normativa y de los contratos a partir de la documentación existente en las empresas, así como realizar la medición económica de los diversos aspectos sociales que visualice la responsabilidad social de la empresa.
2. Detectar los mecanismos por los que se produce la desigualdad de trato en la empresa y proponer fórmulas para promover la igualdad.
3. Emitir informes y evaluaciones, tanto orales como escritos, relacionados con el mundo de la empresa, el trabajo, la negociación en conflictos y la igualdad de género utilizando el lenguaje técnico adecuado

La labor del auditor laboral se centra, en definitiva, en valorar la situación de una empresa con respecto al cumplimiento de la legalidad laboral mediante las técnicas de la auditoria. Así como de expresar económicamente las pautas adoptadas por la empresa en torno a la responsabilidad social (todo aquellas decisiones de índole social que no deriven de normas imperativas de obligado cumplimiento⁶).

Como podemos observar la consecución de estas competencias compartidas no puede conseguirse compartimentando la asignatura, adscribiéndola a varias áreas independientes entre sí, ya que las habilidades a desarrollar no son un mero sumatorio, ni tampoco mediante la adscripción a una única área, en la que se obviarán otros puntos de vista necesarios para conseguir un conocimiento global.

⁶ Sirve para cuantificar económicamente el peso de las medidas adoptadas por la empresa (políticas de igualdad, seguros, fondos de pensiones, complementos de prestaciones,...) a la hora de una nueva negociación colectiva, por ejemplo, y para verificar su sostenibilidad.

Debe, por el contrario, desarrollarse en conjunto y de forma coordinada mediante un punto de vista interdisciplinar que posibilite su aprehensión como un todo integrado. Para ello proponemos una metodología de casos, que permite la utilización de conocimientos previos ya adquiridos para el análisis y resolución de situaciones profesionales problemáticas planteadas al grupo de alumnos y alumnas en el aula. Ello implica la utilización de conceptos, técnicas y habilidades propias de distintas ramas de conocimiento para conseguir que el futuro egresado adquiera la capacidad de intervención en este naciente ámbito.

La propuesta conlleva, a medio plazo, un cambio de adscripción del área designada. Aunque, de momento, la propuesta se articula mediante la colaboración voluntaria de un grupo de profesores.

3. METODOLOGÍAS ACTIVAS. EL CASO APLICADO A LA AUDITORIA LABORAL

Como fórmula de concreción de esta necesidad de coordinación e interdisciplinariedad en el marco de una asignatura determinada postulamos la articulación de la docencia a través de un par de casos. Por caso⁷ entendemos, un instrumento educativo complejo que reviste la forma de narrativa (Wasserman, 1999,19). Sin embargo, más allá de este aspecto narrativo y su conexión con la realidad, también singulariza a este metodología la combinación entre trabajo individual, de grupos y de plenario (Martínez y Musitu, 1995,25).

La metodología del caso se adapta bien a este tipo de asignatura donde lo trascendente no es la adquisición de información sino su presentación en nuevos moldes y con distintas finalidades. En este caso, se trata de emitir un informe o dictamen, objetivo que concuerda con él que se postula para este método, utilizar la información para resolver problemas (Wasserman, 1999,33) y donde la clave reside en el proceso mental que permite llegar a una determinada solución (Flores, 2005,139). La metodología de caso permite un enfoque profesional de los problemas de un dominio determinado desde una situación real.

Partimos de un supuesto real de empresa con unas condiciones concretas relatadas en el caso⁸, donde también se especifica cuál es el motivo de la auditoria (testar la propia gestión, acreditar la situación en las cuestiones laborales en los procesos de fusión o adquisición, diagnosticar la igualdad de trato,...). El caso va desarrollándose y posibilita la intervención sucesiva de los diferentes discursos científicos.

⁷ No lo utilizamos en la acepción clásica en los estudios de Derecho en el ámbito anglosajón como estudio de las decisiones judiciales que resuelven en apelación (Peñuelas, 2009, 50) por obvios motivos en cuanto al objeto pero también a la perspectiva de análisis que se centra en la comprensión y análisis de las resoluciones judiciales, dada la importancia del *stare decisis* en el derecho anglosajón, y no a la toma de decisiones. Se podría añadir, además, que con ese método de caso no se dirige a resolver problemas reales sino a comprender intervenciones judiciales (Serna, 2005, 164) o como matiza Flores los alumnos no se enfrentan a casos sino con una parte del mismo: su resolución (Flores, 2005,144).

⁸ En este ámbito no nos parece tan determinante que la estructura rígida propuesta por algunos autores (González, 2006, 22)

En la etapa de preparación individual, los alumnos deben analizar el caso y tras revisar las distintas materias o áreas (relaciones laborales individuales o colectivas, retenciones, seguridad social,...), elaboran un primer informe ponderando las posibles irregularidades y evaluando el cumplimiento de los diversos aspectos de la normativa laboral

En la segunda etapa, se procede a una interacción en grupos pequeños que posibilite el intercambio de pareceres entre los alumnos.

Y, por último, con el grupo en conjunto buscamos que todos participen del análisis y de la decisión. Tras este momento, los alumnos deben elaborar un informe final, encaminado sobre todo a la reflexión, pero donde se puede añadir material posterior (lecturas concretas, resoluciones sobre situaciones similares, modelos de informes alternativos,...).

En estas tres fases el alumnado debe realizar cinco actividades distintas, con objetivos diferentes:

1. Lectura del caso (con su anexo) y realización de un trabajo inicial individual.

Su función es incentivar el conocimiento de contenido y servir de sostén al respecto. Persigue valorar la comprensión textual, la capacidad de síntesis y de organización de la información, así como testar hasta qué punto ha visualizado las diferentes alternativas. El contenido debe de servir para:

- a. identificar elementos y acontecimientos pertinentes o trascendentes para la resolución del caso
- b. visualizar los intereses que se enfrentan y especificar los derechos que subyacen tras los mismos.
- c. tomar conciencia que de las diferentes materias a analizar en una auditoria
- d. Realizar una mínima sinopsis o resumen del supuesto y de las opciones que se presentan.

2. Discusión y elaboración en grupo pequeño. Pretendemos incentivar el conocimiento procedimental y el trabajo cooperativo. En la misma los grupos de alumnos deben de:

- a. elaborar lista de opciones
- b. valorar normas laborales en contradicción
- c. sopesar y proponer formas de solventar los puntos de litigio o zonas de riesgo
- d. concretar una decisión como postura de grupo

3. Trabajo en grupo plenario. Se dirige a favorecer la argumentación, la dialéctica y el proceso de toma decisiones. Durante la misma se procede a:

1. determinar la situación
2. Comprensión del proceso temporal, de las zonas de riesgo

3. Tema jurídico y conflictos suscitados
4. Opciones de informe y recomendaciones a la empresa

4. Lecturas post-hoc. Es una opción posible, no siempre es necesaria. Como fórmula de acrecentar el conocimiento y, además, de comprobar la viabilidad de diferentes opciones de solución se recomienda la lectura de dos artículos doctrinales sobre el supuesto que originó esta controversia que representan dos vías enfrentadas de resolver el conflicto.

5. Informe final. Ayuda a fomentar el aprendizaje reflexivo y la comprensión de la metodología pero también de la asignatura en su conjunto. Nos sirve para medir la evolución en el alumno, y el impacto de la metodología usada en sus opciones sobre el tema, al permitir comparar el trabajo inicial con el final.

Por supuesto, que este instrumento conlleva la coordinación de profesores de áreas diversas en el diseño del caso, el seguimiento en las fases sucesivas, así como la evaluación conjunta por parte de los docentes implicados en cuanto a la adquisición de las capacidades asignadas a esta asignatura. Además, la nota técnica del caso debe hacer explícitos las finalidades, ritmos, dificultades y formas de evaluación del caso en concreto.

Como corresponde a una docencia asentada en la metodología de caso el aprendizaje autónomo del alumno posee una trascendencia especial, así como, obviamente, el trabajo en equipo.

Se debe señalar que el proyecto que estamos realizando supone tanto innovación en cuanto a la articulación de la interdisciplinariedad como solución a las competencias compartidas, como en lo que respecta a la metodología docente y de evaluación; se trata de posibilitar la asunción de un rol profesional integrado desde saberes distintos a través de la metodología del caso.

Teniendo en cuenta que la asignatura tiene 6 créditos ECTS que se desarrollan según el esquema 60 horas presenciales y 190 no presenciales. Las presenciales se corresponden al vector (36 M,18 PA,6 P0)⁹. Las áreas implicadas son Contabilidad, Economía Aplicada y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Proponemos un desarrollo de la asignatura acorde al siguiente esquema

Tipología de clase	Número de horas presenciales	Tipo de actividad	Profesorado implicado	Forma de evaluación	Porcentaje sobre total

⁹La estructura docente de la asignatura se corresponde a 36 horas dedicadas a las explicaciones teóricas, 18 a las prácticas de aula y 6 a las prácticas de ordenador (en aula informática)

Magistrales	36 horas	Desarrollo de los diferentes temas por bloques temáticos	Contabilidad, Economía Aplicada DTSS (cada uno de la parte en que es experto)	Examen	50%
Prácticas de aula	18 horas PA	Elaboración y desarrollo de dos casos (el 1º tras la 2ª semana; el 2ª tras la semana 14)	Todos los profesores y profesoras de las diferentes áreas	Según esquema indicado	50%
Práctica de ordenador	6 horas PO	Búsqueda de información y utilización de programas informáticos de auditoría			

A pesar de que el tiempo dedicado a las diferentes modalidades docentes no es equilibrado, entendemos que este está influenciado por necesidades no necesariamente docentes, (más bien de índole económica), de nuestra universidad, que tiene que hacer frente a un elevado número de alumnos con pocos profesores. Sin embargo, entendemos que el trabajo que el alumnado debe realizar fuera del aula es mucho mayor en el análisis de casos que en la adecuada asimilación de los conceptos presentados por el profesorado en las clases magistrales. Por tanto hemos dado un mayor valor en la evaluación al trabajo autónomo de los estudiantes. Sobre este último aspecto se debe ponderar que las diferencias entre los alumnos, en cuanto al tiempo necesario para desarrollar las diferentes tareas, tienden a ser muy significativas.

Dada la carga lectiva de la asignatura, 6 créditos 2,4 de los cuales son prácticos, creemos que es factible estructurar dos casos diferenciados que atiendan a dos tipos de auditoría y conlleven informes distintos. Como fórmula de acercamiento a la asignatura y a cada caso se anticiparían las clases magistrales participativas que centren la metodología y la función de la auditoría laboral posibilitando un mejor acercamiento a cada caso.

4. EVALUACIÓN DEL MÉTODO DEL CASO EN LA AUDITORIA LABORAL

En general se tiende en nuestro centro a configurar dos sistemas complementarios pero independientes de evaluación: evaluación continua y examen final. La opción del examen final se guarda para aquellos que no puedan participar en la evaluación continua. Dentro de la evaluación continúa la resolución de un informe en un caso concreto nos parece una opción acorde con el matiz profesional de la asignatura, técnicamente plausible y pedagógicamente acertada.

Presentamos un sistema de evaluación basada en el uso de la metodología del caso en la asignatura de auditoría laboral¹⁰. La evaluación atiende a la valoración del proceso en sus diferentes estadios, pero también conlleva una evaluación de conjunto y global, que verifica el resultado final del caso. Teniendo en cuenta que en el curso se articulan dos casos, la medición se efectúa dos veces.

Se estructuran 3 instrumentos de evaluación distintos y de aplicación cronológicamente sucesiva: informe inicial, evaluación de la participación e informe final. En la siguiente tabla se presenta un esquema general de esta evaluación

Informe Inicial	20%	Ficha de lectura	1 Existencia de dificultades 2. Uso o no de tutorías 3. Tiempo empleado
		Ficha de contenido	1. Síntesis del caso 2. Postura general sobre la empresa 3. Normas decisivas en la resolución de este caso. 4. tipo de informe a realizar
Evaluación de la participación en el aula	40%	auto-evaluación,	
		evaluación por pares	
		observación del profesor.	

¹⁰ En la estructuración de la evaluación se ha seguido lo planteado por Gonzalez (2006, 55-62)

Informe final	40%	ficha de lectura	1 Existencia de dificultades 2. Uso o no de tutorías (asesoría). 3. Tiempo empleado (en la lectura y en la redacción)
		Ficha de contenido	1. Síntesis de las lecturas 2. posicionamiento 3. Normativa 4. soluciones recomendadas 5 informe del auditor 6. comparación con el informe inicial

1. informe inicial

Consiste en una doble ficha de lectura (su función es acreditar la utilización del caso y las fuentes señaladas) y de Contenido. Sirve para valorar la comprensión textual, la capacidad de síntesis y de organización de la información, así como testar hasta qué punto ha visualizado las diferentes alternativas.

Además de una medición del contenido el instrumento sirve para comprobar el propio acto de lectura, el tiempo empleado, las dificultades encontradas,...esto es, aspectos que servirán para calibrar el impacto del texto y su adecuación cara a futuros usos.

Criterios de evaluación

Criterios de medición	Baremos				
	0	1	2	3	4
1. Aspectos formales: presentación en tiempo y forma					
2. Capacidad de síntesis y de expresión escrita					
3. Profundidad y calidad de propuesta general					
4. Identificación de las controversias y de las normas aplicables					
5. Corrección de la recomendación y calidad de la argumentación					

Se prefiere esta escala de 5 puntos (de 0 a 4) al baremo de 3 puntos usado en el Tecnológico de Monterrey (González, 2006, 53¹¹) porque se adapta mejor a la

¹¹ En este caso utiliza un baremo de 1 a 2 donde el 1 indica insuficiente, 2 un desarrollo básico y 3 sobresaliente (Gonzalez, 2006, 53).

diversidad de resultados que presentan los alumnos. En primer lugar, 0 indica una realización (o participación) nula (vacía, pura copia, negativa a contestar, falta de respeto...), 1 indica insuficiente, 2 suficiente, 3 buena y 4 excelente.

Realizar este trabajo inicial es un requisito previo a la realización de las sesiones participativas en grupo y en plenario. La idea es poner un plazo de 1 semana para su entrega bien en las páginas de la asignatura bien por e-mail. Pero, aquí es posible un punto de flexibilidad en función de las necesidades de los alumnos.

2. Evaluación de la participación en el aula (grupo pequeño y plenario)

Se utilizarán 3 instrumentos de valoración de este aspecto; auto-evaluación, evaluación por pares y observación del profesor.

Se pretender medir la actitud, la participación, la colaboración con los demás y la iniciativa de las intervenciones en las sesiones grupales.

a. Auto-evaluación. Tras cada sesión se le pasará una ficha con el siguiente contenido:

Marque la casilla que mejor reflejo su participación en clase

0	Actitud muy negativa, no he intervenido, me han llamado la atención,..	
1	Actitud negativa, falta de preparación o motivación,	
2	Actitud pasiva, si me preguntan respondo, pero no me implico mucho	
3	Una buena participación, alguna idea, pero sin iniciativa,	
4	Una participación excelente, voluntario, con ideas personales y buenos argumentos	

b. Evaluación por pares. En la misma ficha se incluirá otro apartado para que el alumno identifique a los compañeros con mejor participación (con ideas originales y buenos argumentos) en el grupo y en el pleno:

<p>Señala hasta tres compañeros que hayan tenido según tu opinión una participación mejor en el grupo (o en el pleno):</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
--

c. Observación del profesor. La participación del alumno se valorará tras cada sesión de acuerdo con la siguiente escala:

<p>4: Una participación excelente, ideas justificadas, uso de teoría, buena argumentación etc.</p> <p>3: Una participación buena, demuestra preparación básica, argumentación media</p> <p>2: Participación suficiente, expresión oral aceptable, cooperativo, argumentación mínima</p>

1: Participación insuficiente, argumentos equivocados, rigidez, deficiente expresión, falta argumentación
 0: Negativa a participar, faltas de respeto,...

Como hemos notado en la práctica las dificultades de elaborar este formulario, sobre todo cuando los alumnos sobrepasan un número mínimo y el recuerdo no siempre es fiable, creemos que puede ayudar a medir la participación añadir en el listado una casilla con el siguiente contenido:

Tipo	+ -
Libre	
Respuesta	

Sirve para identificar si la intervención es voluntaria o no (responde a preguntas del profesor) y la calidad de la misma (positiva/negativa). Dada su simplicidad se puede cubrir por el profesor (o por un tercero, profesor que no guía la sesión) durante el plenario.

3. Informe Final

Por medio de este informe, además, de comprobar los mismos extremos que en el informe inicial se pretende que sirva comprobar el aprendizaje reflexivo. Por otro lado, en la propia ficha de evaluación se recogen otros aspectos sobre la propia experiencia en la metodología o sobre la adecuación del papel del profesor, como fórmulas de retroalimentación que permitan mejoras futuras de la experiencia.

Criterios de evaluación

Criterios de medición	Baremos				
	0	1	2	3	4
1. Aspectos formales: presentación en tiempo y forma					
2. Compresión y uso de lecturas complementarias					
3. Capacidad de síntesis y de expresión escrita					
4. Identificación de las zonas de riesgo y de las normas aplicables					
5. Profundidad y calidad de la propuesta general					
6. Solución desde el punto de vista profesional; corrección y calidad de la informe					
7. Comparación con el trabajo inicial					

4. Valoración de la experiencia y del papel del profesor

A efectos de retroalimentación y de mejoras futuras en la ficha, se les solicitara que valoren la experiencia del caso y del rol profesor en el mismo de acuerdo con la siguiente escala:

Criterios de medición	Baremos				
	0	1	2	3	4
1. Valora la experiencia del caso					
2. El papel del profesor ha sido adecuado					
3. Creo haber aprendido más así					
4. Me gustaría repetir la experiencia en otras asignaturas					

La **evaluación final** de la experiencia del caso es el resultado del sumatorio ponderado de los resultados obtenidos en los 3 instrumentos. El trabajo informe inicial se valora hasta 20%, la participación 40% y el informe final el 40% restante. De todas formas, para que opere esta fórmula debe haber intervenido en las 3 fases y haber obtenido al menos un 1 en cada una de ellas. El 0 se entiende como una tarjeta roja que bloquea negativamente la evaluación (por ejemplo, la copia o plagio del trabajo final). Se pretende hacer un uso muy moderado de esta posibilidad, pero entendemos que el profesor debe tener este instrumento.

5. MATERIAL

Por último, estamos elaborando el material que permita el auto aprendizaje del alumno. Consideramos necesario elaborar un soporte virtual en red, único para la asignatura y compartido por los diversos docentes implicados en la asignatura.

Además de servir de sustento para la presentación de los materiales y tareas (una especie de almacén abierto todo el día) también posee la virtualidad de servir de cauce de comunicación entre los docentes y los alumnos y, de manera más elaborada, posibilita la construcción del conocimiento de forma cooperativa. De manera adicional permite el aprendizaje por parte del alumnado imposibilitado de asistir a clase y participar en la evaluación continua

6. CONCLUSIONES

Hemos elaborado una propuesta alternativa a la articulación monocorde en torno a una única área. Para ello hemos diseñado el programa de la asignatura articulando cada área en el conjunto. El cambio docente global, tanto en competencias compartidas como en la metodología docente y la autogestión del aprendizaje permite superar la articulación monocorde de las competencias compartidas como un mero sumatorio de áreas independientes.

Hemos elaborado un par de casos y varios supuestos que permiten la intervención sucesiva pero coordinada de las distintas disciplinas. Estamos en fase de elaboración del soporte virtual de la asignatura. El cambio metodológico permite un cambio actitudinal del alumnado que pasa de un estado de alumno oyente a que se estructure

la asignatura alrededor de la propia actividad de los estudiantes, desarrollando las mismas competencias que deberán efectuar como profesionales.

Hemos establecido criterios que posibiliten la medición en conjunto, y no desde de lo que corresponda aisladamente a cada área valorando la competencia del alumno para intervenir satisfactoriamente ante un problema de auditoría laboral, lo que implica la integración de todos los saberes en una acción profesional.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bas Marfa, E. del y Garcia Munguira, J. I. (2007). *Prácticum de auditoría laboral de legalidad*. Madrid: La Ley.

Benavides Vico, A. (2010). "Prologo" en Contreras, J. (2010). *Auditoria laboral. Programa informático*. Valencia: Tirant lo Blanch. pp. 7-9.

Flores, I. B. (2005). "Protágoras vis-a-vis Sócrates: los métodos de enseñanza-aprendizaje del derecho" en Serna de la Garza, J. M. (Coord.) (2005). *Metodología de derecho comparado. Memoria del congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos comparados*. México: UNAM, pp 125-151

González González, J.A. (2006). *Transformado el aprendizaje con el Metodo de caso*. (2ª Ed.) Instituto Tecnológico de Monterrey: Monterrey.

Martínez Sánchez, A. y Musitu Ochoa, G. (1995). *El estudio de casos para profesionales de la Acción social*. Madrid: Narcea Ed.

Memoria para la solicitud de verificación del título oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, UPV/EHU, 2010

Peñuelas I Rexach, L. (2009). *La docencia y el aprendizaje del derecho en España. Una perspectiva de Derecho comparado*. (3ª ed.) Madrid: Marcial Pons.

Serna de la Garza, J. M. (2005). "El método de casos: reflexiones sobre el cambio en la metodología de la enseñanza del derecho en México", Serna de la Garza, J. M. (Coord.) (2005). *Metodología de derecho comparado. Memoria del congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos comparados*. México: UNAM. pp. 153-169

Vázquez Bonome, A. y García Fernández, M. (2003). *Tratado de auditoría laboral*. Barcelona: Grupo difusión.

Wasserman, S. (1999). *El estudio de casos como método de enseñanza*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

8. CUESTIONES Y/O CONSIDERACIONES PARA EL DEBATE

La exigencia de coordinación entre profesores de áreas diferentes que siempre han afrontado su docencia de forma autónoma y han ejercido con una gran libertad obviando la necesidad de colaboración entre las diferentes áreas. Esto plantea un gran cambio en la forma de trabajo tanto en la docencia como en la evaluación, que más allá de una coordinación meramente formal exige una integración real.

¿Es posible la articulación de una asignatura entre varias áreas distintas?

¿Qué condiciones debe cumplir el soporte virtual y el material didáctico para que sea posible el auto-aprendizaje óptimo del alumno?

¿Qué tipo de actividad es la que debe realizar el auditor laboral? ¿Qué tipo de actividades son las que permiten la elaboración de buenos informes?

¿Cuáles son las posibles técnicas que puede utilizar el alumno para realizar las tareas que se le proponen? ¿Cuál es la técnica inicial que permite al alumno entrar en el análisis del caso y poder resolverlo? ¿Cuáles son las técnicas más eficaces, más económicas? ¿Cuál es la óptima?

¿Sabemos adaptarnos a ese nuevo rol del profesor, más inductor que protagonista? La continua interacción directa, preguntas encaminadas a sucintar su comprensión, genera ciertos riesgos a ponderar.

¿De qué técnicas de validación disponen los alumnos y alumnas?

¿Qué carencias se encuentran en el desarrollo de la materia?

¿Es significativo este tipo de evaluación? ¿Es suficientemente objetiva?