

Artículo

Creación, desarrollo y análisis de un equipo docente para la mejora de coordinación del profesorado en el ámbito universitario

Design, development and analysis of a team of professors for the improvement of the faculty management at the university context

Miguel Ángel Sánchez Jiménez*
miguelangel.sanchez@uca.es

Araceli Galiano Coronil**
araceli.galiano@uca.es

Guillermo Antonio Gutiérrez Montoyal***
guillermo@udb.edu.sv

ISSN 1996-1642, Editorial Universidad Don Bosco, año 12, No. 21, julio-diciembre de 2018, pp. 25-37
Recibido: 8 de noviembre de 2017. Aprobado: 6 de marzo de 2018.

Resumen

Ante la identificación de la baja satisfacción de los alumnos del Título de Marketing e Investigación de Mercados de la Universidad de Cádiz con la coordinación docente se plantea la creación de un equipo docente formado por profesores de dicho título con el objetivo de crear procedimientos comunes para conseguir una mejor comunicación del profesorado del Título y resolver así los problemas derivados de la falta de coordinación generando una mayor satisfacción del alumnado. De esta manera se creó y desarrolló el equipo docente estableciéndose reuniones periódicas a lo largo del curso académico 2016-2017 y proponiendo la realización una serie de decisiones o actividades que ayudase a conseguir una mayor y mejor coordinación docente. Una vez realizadas las actividades se analizaron los resultados conseguidos durante el curso 2016-2017, comprobándose una mayor satisfacción tanto en el alumnado como en el profesorado del título. Por lo tanto, la experiencia fue realmente positiva, no obstante, es conveniente que el desarrollo y el estudio dicho equipo docente se siga realizando para los posteriores cursos académicos para corroborar así la eficacia de su implantación.

Palabras clave: coordinación, docencia, equipo, profesorado, universidad, alumnado.

Abstract

As students' low satisfaction levels was identified in the Marketing and Market Research Degrees of the University of Cádiz with regard to the teaching coordination, the creation of a teaching team made up of professors is proposed with the aim of creating common procedures to achieve better communication of the faculty and so to solve the problems derived from the lack of coordination, expecting to generate greater student satisfaction. In this way, the teaching team was created and developed; establishing regular meetings throughout the 2016-2017 academic year and proposing a series of decisions or activities that would help to achieve greater and better teacher coordination. Once the activities were carried out, the results achieved during the 2016-2017 academic year were analyzed, demonstrating greater satisfaction both in the students and in the teaching staff of the degree. Therefore the experience was really positive; however, it is convenient that the both development and teaching team to be under study in the coming academic courses in order to corroborate the effectiveness of its implementation.

Keywords: coordination, teaching, team, faculty, university, students.

* Doctor en Marketing y Comunicación, Docente e investigador, Departamento de Marketing y Comunicación de la Universidad de Cádiz, España.

** Doctora profesora de Marketing de la Universidad de Cádiz, España.

*** Doctor en Ciencias Sociales, Universidad Don Bosco, El Salvador.

Para citar este artículo: Sánchez, M. A.; Galiano, A. y Gutiérrez, G. A. (2018). Creación, desarrollo y análisis de un equipo docente para la mejora de coordinación del profesorado en el ámbito universitario. *Diálogos*, Vol. VI, N°1, 25-37.

Introducción

La coordinación es un elemento fundamental para la mejora de la enseñanza y para el desarrollo profesional y organizativo. Para comprender su importancia ha de ser entendida como un mecanismo capaz de promover y dinamizar la autonomía, la creatividad y actividad cooperativa por parte de docentes "intencionalmente" involucrados (Martínez y Yus, 2015).

Ante esta realidad, los máximos dirigentes de la política de los países deberán llevar a cabo grandes inversiones públicas en infraestructuras civiles con la finalidad de originar un tejido empresarial basado en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y en el conocimiento científico procedente de las universidades (Paz y Lebrero, 2016).

Según Soldevilla, M. García, Llorent y A. García (2012), frente a la cultura de trabajo investigador, de carácter cooperativo, la cultura docente tiende a derivarse hacia el individualismo. Es poco habitual encontrarnos con equipos docentes que realicen una labor de coordinación entre distintas materias, existiendo en cambio la posibilidad de encontrar modos de actuación docente muy diferentes, en función de la persona responsable de cada grupo.

En la literatura se pueden encontrar aportaciones que indican que cualquier propuesta colaborativa entre docentes propicia y favorece mejores resultados y un más alto nivel de satisfacción tanto en el alumnado como en el profesorado (Moreno, 2006), así como también otras aportaciones que nos previenen sobre la creencia de que todo el trabajo colaborativo lleve a estos niveles de satisfacción (Lavié, 2009). La cultura de la colaboración docente se considera un elemento imprescindible en la implementación de las nuevas propuestas curriculares, por lo que se ha incluido reiteradamente en los discursos de las reformas educativas de los últimos años (Santos, Lorenzo y Priegue, 2009).

De esta manera, ante la identificación en el Título universitario de Marketing e Investigación de Mercados de la Universidad de Cádiz de una baja valoración por parte del alumnado de la coordinación docente en el profesorado se plantea la creación y desarrollo de un equipo docente para mejorar la coordinación entre el profesorado del Título y que este hecho se vea reflejado en una mejor valoración del alumnado.

1. Justificación del estudio

Cada curso académico la unidad de calidad de la Universidad de Cádiz para asegurar que la organización de la enseñanza funcione de manera eficiente realiza una serie de estudios a los grupos de interés de las titulaciones, entre las que destacan los profesores y los alumnos. Una vez analizados los resultados se identificó una baja satisfacción del alumnado con la coordinación docente del profesorado del Título de Marketing e Investigación de Mercados. Ante este hecho se planteó mejorar dicha coordinación docente en el Título mediante la creación de un equipo docente formado por los profesores coordinadores de las asignaturas pertenecientes al área de Comercialización e Investigación de

Mercados que se imparten el grado de Marketing e Investigación de Mercado. Dicha área guarda una relación totalmente afín con el Grado de Marketing e investigación de Mercados, teniendo actualmente el 38% de la docencia en créditos para dicho Grado, contando con 15 asignaturas repartidas por curso de la siguiente manera:

1. Curso: Introducción al Marketing
2. Curso: Dirección de Marketing, comportamiento del consumidor y Marketing no lucrativo.
3. Curso: Producto y Precio, Marketing sectorial, Investigación de mercados I y II, Distribución comercial I y II, y Comunicación comercial I y II.
4. Curso: Fuerza de ventas, Introducción al e-marketing, Fundamentos de marketing internacional.

Por lo tanto, se puede asegurar que dichas asignaturas tienen una grandísima importancia en el desarrollo del propio Título y en la motivación y satisfacción del alumnado y del profesorado, indispensable para que el Título siga mejorando y pueda seguir adelante. El Título después de su inicio en el curso 2010-2011 se ha consolidado, siendo ya dos las promociones de alumnos que han acabado la carrera. Por lo tanto, una vez que el Título se ha afianzado se estima idóneo hacer un análisis de las asignaturas más importantes del mismo por parte de los coordinadores y como podrían mejorarse algunos aspectos de las mismas.

De este modo, se ha considerado indispensable la creación del citado equipo docente en el que formarán parte voluntariamente los 7 profesores coordinadores de asignaturas del área que pertenezcan al Grado de Marketing e Investigación de Mercados y que servirá para mejorar la coordinación docente entre el profesorado y facilitar el trabajo en grupo de los mismos. La finalidad es que los coordinadores se puedan complementar y ayudar los unos a los otros en las distintas asignaturas, aportando ideas en común y facilitando así el trabajo. De esta manera es posible mejorar el contenido de las asignaturas y que el alumno quede más satisfecho en las distintas encuestas de satisfacción.

Tanto desde el departamento de Marketing y Comunicación como desde el equipo decanal de la Facultad de Ciencias sociales de la Comunicación se da interés a la realización de nuevas acciones y mejoras en el Título, comprometiéndose así con la mejora continua en la docencia.

Además, La mención de equipo docente también se hace en la propia memoria del Grado, que especifica lo siguiente:

“Los distintos profesores que impartan docencia en un mismo módulo, materia o asignatura formarán un Equipo Docente y mantendrán una coordinación permanente sobre el desarrollo de las actividades formativas y los objetivos alcanzados. Esta coordinación se hará tanto dentro de una misma asignatura, si tuviera más de un profesor, como entre las distintas asignaturas de una materia, y para las distintas materias de un módulo. Los Equipos Docentes de las

distintas asignaturas actualizarán anualmente su Guía Docente atendiendo a los objetivos establecidos en esta Memoria y a los procedimientos contemplados en el Sistema de Garantía de Calidad. Con carácter anual, de manera ordinaria, y en cualquier momento en el caso de que se produzcan desviaciones respecto de la planificación realizada, los miembros de cada Equipo Docente están obligados a facilitar al Coordinador de la Titulación y a las Direcciones de los Departamentos implicados la siguiente información:

- Contenidos previstos no impartidos.
- Grado de consecución de las capacidades y objetivos previstos.
- Principales dificultades encontradas.
- Herramientas y sistema de evaluación seguido.
- Situaciones particulares relevantes.
- Resultados académicos obtenidos.

El Coordinador de la Titulación pondrá dicha información en conocimiento de otros Equipos Docentes que pudieran verse implicados para que adapten sus propuestas docentes respecto de lo planificado, si fuera el caso. Los departamentos deberán enviar con carácter anual un informe a la Comisión de Garantía de la Calidad del Centro (o Subcomisión del Título en su caso) en la que se indiquen las medidas que se tomaron para adaptarse a las disfunciones aparecidas y garantizar la coordinación entre las materias del Título bajo su responsabilidad.”

2. Estado de la cuestión

Cazorla, Macià, Puerta, Serrano y Rojo (2010) especifican las razones que se pueden señalar a modo de justificación para establecer la necesidad de coordinación en el ámbito universitario:

- Es un proceso esencial para el consenso en la enseñanza-aprendizaje. Elementos como el desarrollo y establecimiento de competencias para los diferentes módulos y materias es esencial para una correcta implantación de los planes de estudios.
- Es indispensable establecer una correcta carga/volumen de trabajo para los estudiantes.
- Es imprescindible el desarrollo conjunto de competencias transversales y específicas de la titulación. Una asignatura aislada no puede desarrollar, en general, un conjunto amplio de competencias.
- En los nuevos métodos docentes se prima el desarrollo de tareas interdisciplinarias para poder abordar proyectos/problemas más reales y más complejos que lo que puede realizar una materia aislada. Para ello es necesario establecerlos de forma conjunta y coordinada.
- Por último y no menos importante, es fundamental adecuar los periodos de evaluación de forma conjunta si se adoptan evaluaciones continuadas en el tiempo.

Por todo ello, coordinar debe entenderse como armonizar, no igualar; es decir, no todos los docentes deben hacer lo mismo, sino que cada uno debe contribuir, desde su aportación a que el resultado global sea el mejor posible. Además, la coordinación exige que todo el profesorado de una titulación sea y actúe como un equipo docente, es decir, como un grupo de profesores que tienen un objetivo común: formar titulados en las condiciones exigidas en el Título, por el que van a trabajar conjunta, colaborativa y armónicamente, a fin de conseguir una docencia de calidad.

En los estudios realizados por Soldevilla et al. (2012) y Torrego y Ruiz (2011) se especifica que los cambios necesarios en la docencia no son posibles sin la acción coordinada del equipo docente implicado. Desde esta perspectiva, surge la figura de los equipos docentes como órganos de coordinación. Estos deben ser capaces de institucionalizar la coordinación docente como estándar de calidad de las nuevas titulaciones y, en este contexto, promover a estas como proyectos colectivos globales que forman nuevos profesionales, capaces de responder a las exigencias laborales actuales. Otros autores que han tratado el trabajo colaborativo en la experiencia docente son (Armengol, 2009; Meirinhos y Osorio, 2009 y Bozu y Muñoz, 2009), también empiezan a ser habituales los "Grupos Docentes" (Rué y Lodeiro, 2010), "Comunidades de aprendizaje" (Elboj, Puigdellívol, Soler y Valls, 2002), "Comunidades de Conocimiento" (Martínez, Prieto, Rincón y Carbonell, 2007), "Comunidad Formativa" (Imbernón, 2012), "Comunidad Virtual" (Merinhos y Osorio, 2009) y, con una denominación u otra, describen procesos de colaboración e intercambio entre el profesorado. En definitiva, las tareas de coordinación asumen en este escenario una dimensión muy importante.

Los modelos y estrategias de coordinación han de atender a procesos formales de toma de decisiones, lo que conduciría a un tipo de coordinación planificada y con un cierto carácter de prescripción. La coordinación también ha de tener en cuenta los contactos informales y la comunicación cotidiana del profesorado. Ambos procedimientos parecen necesarios para abordar la complejidad de la docencia. En todo caso, hay que tener en cuenta lo que señalan los estudios al respecto: es muy difícil modificar la tendencia al individualismo de los docentes, sobre todo en lo que se refiere a la concreción de las prácticas de enseñanza-aprendizaje, convertidas en un baluarte de la autonomía y discrecionalidad del profesorado (Zabalza, 2000).

La coordinación puede ser entendida en dos niveles: vertical (a lo largo de una titulación) y horizontal (en un mismo curso y grupo). Siguiendo los estudios de Martínez y Yus (2015) y de Torrego y Ruiz, (2011) se especifica que a nivel vertical, la coordinación hará posible que se sigan las directrices de las instancias coordinadoras (aunque estas deben tomar acuerdos de manera consensuada) y, a nivel horizontal, en las que el objetivo es la cooperación entre los docentes y la puesta en marcha del máximo intercambio de información para permitir el ajuste de la docencia a las necesidades detectadas y a las finalidades marcadas. La existencia en un mismo espacio organizativo de los dos tipos de coordinación

permite asegurar la continuidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de las competencias requeridas por parte del alumnado. Estos tipos de coordinación deben estar establecidos formalmente con el objetivo de que el profesorado establezca relaciones, fundamentalmente formales, de cara a solucionar o prevenir problemas de distinta índole en el proceso educativo e incluso mejorarlo.

Asumida la necesidad de coordinación docente, en el estudio de Parra et al. (2011) se observa que, para llevar a cabo cualquier medida de coordinación, tanto vertical como horizontal, es necesario un cambio de cultura organizativa. Este cambio es posible pasando de una docencia anclada en el individualismo personal o de grupos a una cultura basada en la coordinación de la docencia como responsabilidad compartida, que conduzca a la adquisición de unas competencias, más allá del dominio de una parcela disciplinar. En este sentido es muy importante un proceso continuo de revisión y mejora de las labores de coordinación vertical.

Este logro no es posible sin la participación de la otra parte fundamental del proceso: el alumnado. Frecuentemente, los docentes perciben que los/as alumnos/as no muestran el interés que en principio cabría esperar, buscando adecuar el ritmo y nivel de las enseñanzas a su nivel particular de tiempo y capacidad, más que al deseable en el Título que cursan. Para minimizar esta sensación es fundamental una medida del tiempo de trabajo no presencial y una coordinación de los excesos puntuales de trabajo exigido a los alumnos. Ambos son aspectos fundamentales en la coordinación horizontal.

Martínez y Yus (2015) estiman que la cultura organizativa en la que la coordinación puede adquirir una relevancia fundamental participando en su definición, afectando igualmente al proceso de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, a lo que sucede en el aula. Desde este punto de vista, la coordinación se revela como una estructura articuladora de un nuevo modelo cultural y profesional colaborativo que impulsa procesos de desarrollo profesional y de la organización cuando el profesorado se implica en su desarrollo. No se trata de un mecanismo novedoso o desconocido en el ámbito educativo, pero en el contexto universitario está comenzando a favorecer la creación de vínculos entre el profesorado que empieza a concebir la profesión docente y el proceso educativo de una forma distinta y renovada.

Sin embargo, la cultura organizativa propia de las universidades se caracteriza por la prevalencia de identidades y creencias que priman la individualidad del trabajo docente, tanto en la planificación como en la articulación de estrategias de desarrollo profesional, habiendo poco lugar para el trabajo en equipo o la actividad conjunta (Senge, 1992; Hernández, 2011), o para la consideración de la docencia, el desarrollo y planificación del proceso educativo como responsabilidad compartida (Lieberman, 1995; Hargreaves, 1996) y como interacción personalmente gratificante y profesionalmente enriquecedora. Martínez et al. (2013) consideran que la situación que se ve empeorada por

la persistencia de estructuras organizativas rígidas, las múltiples exigencias burocráticas y las desmesuradas demandas que se hacen a la carrera docente en otros ámbitos (gestión e investigación), para poder mantener la situación laboral, que con frecuencia incitan a dejar las innovaciones docentes en un segundo plano.

3. Metodología

Una vez establecida la justificación del estudio y resaltada la importancia y las implicaciones de la coordinación docente en el ámbito universitario, se especifica la puesta en marcha de la creación, el desarrollo y la evaluación del equipo docente.

El equipo docente se materializó con una reunión a principio del curso 2016-2017, en septiembre antes de que comiencen las clases. En dicha reunión cada coordinador aportó las propuestas o ideas sobre las asignaturas de marketing en el curso 2016-2017 que consideraba oportuno con respecto a los siguientes temas:

- Evaluación.
- Exigencia de evaluación.
- Asignaturas con varios profesores.
- Comportamiento o disciplina del alumnado.
- Parte práctica de la asignatura (trabajos en grupo).
- Actividades.
- Actividades complementarias entre asignaturas.
- (Otro tema que el profesor pueda proponer).

Dichas propuestas deben de ser concretas, realizables y no excesivamente complejas, que ayude a un mejor desempeño docente tanto del profesorado como del alumnado. Además, no se puede realizar nada que vaya en contra de lo especificado en la normativa de las asignaturas. De esta manera, y bajo consenso, se llevarán a cabo las propuestas que se consideren oportunas. Posteriormente el equipo docente podrá seguir comunicándose entre ellos a través de medios electrónicos.

Después del primer curso académico con la aplicación del equipo docente se han evaluado los resultados obtenidos para conocer si se habían alcanzado los objetivos deseados. En las siguientes 3 fichas se especifican los objetivos a alcanzar con el equipo docente y los indicadores empleados para su seguimiento y evaluación:

Objetivo nº 1	Mejorar la coordinación entre el profesorado		
Descripción del objetivo:	Comprobar si verdaderamente la creación del equipo docente ha propiciado por parte del profesorado una mejor coordinación.		
Indicador de seguimiento o evidencias:	Indicador referido a una mejora de la coordinación del profesorado especificado en una breve encuesta que se enviara a los profesores participantes.		
Actividades previstas para el seguimiento:	Envío de una encuesta al profesorado participante para comprobar el grado de mejora que se ha producido en la coordinación.		
Fecha prevista para la medida del indicador:	En Julio 2017	Julio 2017 Fecha de medida del indicador:	Julio 2017

Objetivo nº 2	Mejorar la satisfacción del alumnado con la coordinación del profesorado		
Descripción del objetivo:	Comprobar si se ha producido una mejora en la satisfacción del con la coordinación del profesorado.		
Indicador de seguimiento o evidencias:	Se ha tomado en cuenta las encuestas de satisfacción globales del alumnado con la coordinación del profesorado para comprobar si se ha producido una mejora.		
Actividades previstas para el seguimiento:	Comprobar la encuesta de satisfacción del alumnado con la docencia a través del gestor documental del sistema de garantía y calidad de la Universidad de Cádiz.		
Fecha prevista para la medida del indicador:	En Julio 2017	Fecha de medida del indicador	Septiembre 2017

Objetivo nº 3	Mejorar la satisfacción del profesorado con la docencia		
Descripción del objetivo:	Comprobar si verdaderamente la creación del equipo docente ha propiciado por parte del profesorado una mejora en la satisfacción de la docencia.		
Indicador de seguimiento o evidencias:	Indicador referido a una mejora del profesorado con la docencia especificado en una breve encuesta enviada a los profesores participantes.		
Actividades previstas para el seguimiento:	Envío de una encuesta al profesorado participante para comprobar el grado de satisfacción con la docencia.		
Fecha prevista para la medida del indicador:	Julio 2017	Fecha de medida del indicador:	Julio 2017

4. Actividades realizadas y resultados obtenidos

Una vez creado y desarrollado el equipo docente durante un curso académico se especifican las actividades realizadas y los resultados obtenidos en las siguientes 3 fichas referidas a cada uno de los objetivos.

Objetivo nº 1 **Mejorar la coordinación entre el profesorado**

Actividades realizadas y resultados obtenidos:

Uno de los principales objetivos de la creación del equipo docente es la de mejorar la coordinación del profesorado en el Grado, tanto dentro de una misma asignatura como en diferentes asignaturas del Grado.

Se han celebrado periódicamente reuniones del equipo docente para tratar distintos temas para mejorar la coordinación entre el profesorado y ayudar a un mejor desempeño docente tanto del profesorado como del alumnado. En concreto, se han realizado tres reuniones presenciales cuyas actas se encuentran como anexo de este documento.

Las decisiones que se han tomado en las reuniones respecto a la mejora de la coordinación del profesorado han sido las siguientes:

- Coordinación entre el profesorado dentro de una misma asignatura:

Se sigue considerando esencial en aquellas asignaturas que esté impartida por varios profesores, que haya una buena coordinación entre los mismos, trabajando en común, y dejando claro cuáles son los objetivos de la asignatura y qué se va a realizar en la misma, evitando así que el alumno perciba incongruencias o diferencias sustanciales entre lo impartido por cada profesor.

En este sentido, se aconseja una reunión antes de que comience la asignatura, además de un calendario de la asignatura sobre lo que se prevé que se va a impartir cada día. (en el mismo correo se adjuntará un modelo de calendario para que cada coordinador lo rellene de su asignatura).

También se adjunta un modelo para que los profesores que impartan clase en los grupos prácticos comenten que prácticas van a realizar y lo compartan con el profesor de teoría.

- Exámenes parciales:

Se debate sobre la idoneidad de que existan exámenes parciales en las asignaturas de marketing. Se llega a la conclusión que el examen parcial puede ser bueno para el alumnado y aunque es autoridad del coordinador de asignatura establecer qué tipo de exámenes parciales se realiza en su asignatura, cada profesor comenta que tipo de examen parcial considera más idóneo, abriéndose la posibilidad de que en lugar de realizar dos exámenes parciales se realice solo uno al final de la asignatura y que el alumno pueda quedar exento del examen final. Todo ello mientras no contradiga la ficha 1B de la asignatura y la modificación de dicha ficha si se diera el caso.

- Cambio de grupos prácticos:

Los cambios de alumnos en los grupos prácticos es decisión del coordinador de la asignatura, pudiendo optar este por el criterio que considere oportuno. Lo que todos los presentes están de acuerdo es que no se puede permitir a los alumnos cambios de grupo sin control para evitar que haya un desfase sustancial entre el número de alumnos de un grupo y otro. Desde la coordinación del grado se dieron las instrucciones básicas sobre división de grupos prácticos y cambios de grupo que se puede comprobar en el acta de la reunión de coordinación del grado.

- Conferencias:

Todos los presentes están de acuerdo con la idoneidad de traer a conferenciantes de interés para el grado. Por lo tanto, se decidió que todo aquel que conozca a algún profesional del sector que pueda ser interesante contacte con el coordinador del grado para poder formar una conferencia. Sobre este tema se está trabajando actualmente para traer a exalumnos que estén trabajando para contar sus experiencias a los alumnos, así como a profesionales del sector.

- Comportamiento del alumnado en clase:

Se abre un debate sobre la idoneidad de unas pautas comunes entre el profesorado para tratar el comportamiento del alumnado en clase. Por lo tanto, se especifica que lo ideal es que todos los profesores mantengamos al menos unas pautas básicas de comportamiento que no varíen mucho entre asignaturas. Se adjunta en el correo un archivo en PowerPoint para que el profesor pueda colgarlo en el Campus Virtual y comunicárselo al alumno el primer día de clase.

Para comprobar si se ha cumplido el objetivo de mejora de la coordinación del profesorado se ha realizado una entrevista a los 6 profesores que han intervenido más activamente en el equipo docente.

En estas entrevistas se pidió opinión a los profesores sobre qué ha aportado el equipo docente como ayuda a la coordinación entre el profesorado, las conclusiones son las siguientes:

- Era necesario una mejor comunicación entre el profesorado.

- Era necesario llevar a cabo acciones comunes dentro del área de comercialización e investigación de mercados dentro del grado de marketing.

- Es idóneo que se celebren al menos dos reuniones de coordinación en cada curso, una al principio y otra al final del mismo.

- Después de las propuestas debe haber un control para comprobar la efectividad y cumplimiento de las mismas.

Objetivo nº 2 Mejorar la satisfacción del alumnado con la coordinación del profesorado

Actividades realizadas y resultados obtenidos:

También se ha considerado pertinente comprobar si desde el punto de vista del alumnado se ha percibido una mejora de la coordinación entre el profesorado.

La valoración del alumnado con la coordinación del profesorado se puede comprobar a través del gestor documental del sistema de garantía y calidad de la Universidad de Cádiz, concretamente en el Procedimiento (P08) "Procedimiento para la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés". Los datos de dicha valoración del alumnado de la coordinación del profesorado era el indicador más bajo que contaba la titulación con un 2,08

En el nuevo curso 2016-2017 hemos comprobado que la valoración de la coordinación del profesorado por parte del alumnado es de 2,38, 0,3 puntos porcentuales más que en el pasado curso. Dicha valoración es recomendable que siga comprobándose a lo largo de futuros cursos a medida que el equipo docente se vaya afianzando.

Objetivo nº 3 Mejorar la satisfacción del profesorado con la docencia

Actividades realizadas y resultados obtenidos:

El tercer objetivo viene referido a la creación y participación en el equipo docente les ha servido a los profesores participantes para un mejor desempeño en la docencia.

Se ha celebrado periódicamente reuniones del equipo docente para tratar distintos temas para mejorar la coordinación entre el profesorado y ayudar a un mejor desempeño docente tanto del profesorado como del alumnado. En concreto, se han realizado tres reuniones presenciales cuyas actas se encuentran como anexo a este documento.

Las decisiones que se han tomado en las reuniones respecto a la mejora del desempeño docente han sido las siguientes:

- Solapamiento de contenido.

Hay que evitar por parte del profesorado el solapamiento de contenido respecto a otra asignatura, tanto en la parte teórica como en la parte práctica. Las fichas de las asignaturas con el temario están disponibles para todo el profesorado, si alguno considera oportuno impartir algún contenido específico que case con otra asignatura es conveniente que se ponga en contacto con el profesor de esa asignatura para que tenga conocimiento.

- Actualización de contenido de asignaturas y contenido en marketing digital.

Se aconseja también que para cada asignatura se actualice el contenido que el profesor considere oportuno para adaptarlo a las nuevas oportunidades del marketing que van surgiendo, entre ellas destaca el marketing digital en el que el profesorado tendrá que tener en cuenta a la hora de actualizar el contenido de la asignatura.

- Práctica para las asignaturas de 3º curso del grado:

Se mantiene la idea de llevar a cabo para las asignaturas de 3º curso una parte práctica que esté relacionada con cada una de estas asignaturas. En concreto se tratan de las asignaturas Producto y Precio, Distribución Comercial I y Comunicación Comercial I, se toma como base la realización de una feria de alimentos. Se enviará en el mismo correo del acta la propuesta genérica que se hizo en este curso 2015-2016 para que se tenga en cuenta para el próximo curso.

Para comprobar si se ha cumplido el objetivo de mejora de la coordinación del profesorado se ha hecho una encuesta y una entrevista a los 6 profesores que han intervenido más activamente en el equipo docente.

Para comprobar si se ha cumplido el objetivo de mejora de la coordinación del profesorado se ha tenido una cita con los 6 profesores que han intervenido más activamente en el equipo docente para obtener información.

De esta manera se preguntaba al profesorado si la participación en el equipo docente le ha sido útil para mejorar y resolver problemas en la docencia y si veían oportuno seguir realizándola en el futuro.

El resultado fue positivo y, en general, se resaltaba la importancia de tomar decisiones comunes en la docencia para evitar duplicaciones, mejorar el contenido de la asignatura y complementar ejercicios prácticos entre asignaturas.

5. Conclusiones

Hoy en día, se da mucha importancia, al menos desde un punto de vista formal, a la coordinación del profesorado, tanto vertical como horizontal, considerada como un elemento relacional para la mejora del proceso educativo. Sin embargo, en ocasiones estos vínculos se generan de manera no formal, es decir, derivan de la afinidad y de la voluntad del profesorado de coordinarse

para mejorar procesos de enseñanza aprendizaje. En estos escenarios el interés del profesorado en participar en movimientos de coordinación funciona como una vía para cambiar formas de sentir y de ser, donde la docencia y las relaciones profesionales abren caminos para que el trabajo en equipo del profesorado repercuta positivamente en el aprendizaje del alumnado. Un reto de tal envergadura precisa de la buena colaboración y coordinación entre docentes. Precisa, por tanto, de buenas relaciones profesionales tanto en el plano formal como en el no formal, de tal manera que sea posible desarrollar y asumir trabajos conjuntos y responsabilidades docentes compartidas basadas en la coordinación del profesorado.

Respecto al caso que ocupa este estudio se puede corroborar que la experiencia con el equipo docente ha sido realmente positiva. A través de los procedimientos establecidos para su desarrollo ha permitido a los profesores una mayor y mejor coordinación entre los mismos, pudiendo complementarse y ayudarse los unos a los otros en las distintas asignaturas, aportando ideas en común y facilitando así el trabajo. De esta manera, se han podido establecer una mejor coordinación entre los profesores de una misma asignatura, establecer criterios comunes en base a los exámenes parciales, cambios de grupos prácticos, realización de conferencias y comportamiento del alumnado en clase. También el equipo docente ha permitido un mejor desempeño docente del profesorado evitando así el solapamiento de contenido en las distintas asignaturas, actualización del contenido de las mismas y estableciendo actividades prácticas comunes entre las asignaturas. Además de las mejoras desde el punto de vista del profesorado, el equipo docente también ha permitido que el alumnado haya percibido una mejor coordinación docente del profesorado y un mejor desempeño en la docencia de las diferentes asignaturas implicadas.

No obstante, cabe destacar que el equipo docente es de escasa creación, desempeñando la labor durante algo más de un curso académico. Aunque las primeras valoraciones son positivas queda pendiente examinar cómo evoluciona a lo largo del tiempo y comprobar si se siguen alcanzando resultados positivos, tanto desde el punto de vista del profesorado como del alumnado.

Referencias

- Armengol, C. (2009). La coordinación académica en la Universidad. Estrategias para una educación de calidad. *REIFOP*, 12(2), 121–144. Recuperado de: http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1248480045.pdf
- Bozu, Z. y Muñoz, F. I. (2009). Creando comunidades de práctica y conocimiento en la Universidad: una experiencia de trabajo entre las universidades de lengua catalana. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 6(1).
- Cazorla, D., Macià, M., Puerta, J. M., Serrano, R. y Rojo, T. (2010). *Plan de coordinación docente en el Grado de Ingeniería Informática*. In XVI Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática (pp. 138-144). Universidade de Santiago de Compostela. Escola Técnica Superior d'Enxeñaría.
- Elboj, C., Puigdemívol, I., Soler, M. Y Valls, R. (2002). *Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación*. Barcelona: Graó.

- Hargreaves, A. (1996). *Profesorado, cultura y postmodernidad (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid: Morata.
- Hernández, F. (2011). *Pensar la relación pedagógica en la universidad desde el encuentro entre sujetos, deseos y saberes*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Imbernón, F. (2012). La formación permanente a través de las redes. De las comunidades de práctica formativa a las redes de profesorado. *Revista Digital Educativa Wadired*, 2(3).
- Lavié, J. M. (2009). *El trabajo colaborativo del profesorado*. Sevilla: Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.
- Lieberman, A. (1995). *The work of restructuring School: building from the ground up*. New York. Teachers College Press.
- Martínez, M. J. B., Yus, M. Á. M. y Currás, M. P. (2013). Coordinación docente e interdisciplinariedad: análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 443-462.
- Martínez, M. J. y Yus, M. Á. M. (2015). La coordinación docente en la universidad: retos y problemas a partir de Bolonia. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 19(2), 319-332.
- Martínez, M., Prieto, A.T., Rincón, Y. y Carbonell, D. (2007). Aprendizaje en las comunidades de conocimiento desde una perspectiva organizacional: una aproximación teórica. *ORBIS Revista Científica Ciencias Humanas*, 3(7), 46-64.
- Meirinhos, M. y Osório, A. (2009). Las comunidades virtuales de aprendizaje: el papel central de la colaboración. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 35, 45-60.
- Moreno, T. (2006). La colaboración y la colegialidad docente en la universidad: del discurso a la realidad. *Perfiles Educativos*, 112, 98-130.
- Parra, C. J.; Periago, P. M.; García, R.; Sánchez, M.; Francisco, J.; Peñalver, M. J. y Doménech, G. (2011). *Estrategias de coordinación horizontal y vertical en los planes de estudios adaptados al EEES*.
- Rué, J. y Lodeiro, L. (2010). *Equipos docentes y nuevas identidades académicas*. Madrid: Narcea.
- Santos, M. A.; Lorenzo, M.M. y Priegue, D. (2009). Aprendizaje cooperativo: práctica pedagógica para el desarrollo escolar y cultural. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación* 2, 289-303.
- Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina*. Barcelona: Granica, S. A. Sánchez Santamaría.
- Soldevilla, M. F.; García, M.; Llorent, V. J. y García, Á. O. (2012). La coordinación docente universitaria desde la percepción del alumnado. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(2).
- Torrego, L. y Ruiz, C. (2011). La coordinación docente en la implantación de los Títulos de Grado. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(4).
- Zabalza, M. (2000). El papel de los departamentos universitarios en la mejora de la calidad de la docencia. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 38, 47-66.