

I Jornadas

de Innovación Docente

I Jornadas de Innovación Docente, de la Facultad de Ciencias
del Trabajo de la Universidad de Granada
Granada, 23 de febrero de 2012

Publicación financiada por el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

Organizadas por la Facultad de Ciencias del Trabajo y el Secretariado de
Innovación Docente (Vicerrectorado de Ordenación Académica).

Coordinador y Editor: Pedro A. García López

Colabora: Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

© Ada book

Editado por Ada Book

Tel. 958290577 Fax. 958294523

www.adabook.es - adabook@adabook.es

Isbn: 978-84-9956-473-9

D.L.: Gr-3143-2012

Diseño, realización y coordinación: Ada Book

Fotocomposición, impresión y encuadernación Ada Book

Este libro esta impreso en papel 100% libre de cloro

Todos lo derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro óptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial

Índice

EL VÍDEO COMO RECURSO DIDÁCTICO EN LA ASIGNATURA “SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL”

Francisco Díaz Bretones · María J. Jáimez Román

7

MATERIALES PRÁCTICOS AUDIOVISUALES EN MATERIA SOCIAL

Natalia Tomás Jiménez · Rosa Moya Amador · Carolina Serrano Falcón

13

ADAPTACIÓN DE LA ENSEÑANZA DE LA ESTADÍSTICA EN LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES AL ÁMBITO SOCIAL/LABORAL/JURÍDICO

Esteban Navarrete Álvarez · M^a Jesús Rosales Moreno

M^a Dolores Huete Morales · Maravillas Vargas Jiménez

Francisco Abad Montes

19

LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA ANTE LA INNOVACIÓN DOCENTE

Francisco García · Fresneda Gea

25

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS JURÍDICO-LABORALES MEDIANTE EL JUEGO DE LA SIMULACIÓN

José Antonio Fernández Avilés · M^a Isabel Granados Romera

33

APORTACIONES ONLINE PARA LA ESTADÍSTICA POR ORDENADOR

Ismael Sánchez Borrego · Pedro A. García

María Dolores Huete · Antonio Palomares

39

**E-LEARNING SOBRE CONTENIDOS DE ESTADÍSTICA
DEMOGRÁFICA EN EL GRADO DE RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

M. Dolores Huete-Morales · M. Carmen Aguilera-Morillo

Maravillas Vargas-Jiménez · Ismael R. Sánchez-Borrego

Pedro A. García-López · Jose M. Quesada-Rubio

M. Belén Carrillo-Ballesteros

45

**PLATAFORMA SWAD PARA LA DOCENCIA DE LA ASIGNATURA
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL**

María Pilar Díaz · María Angustias Martín · Antonio Delgado

51

**ADAPTACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL DERECHO TRIBUTARIO
AL NUEVO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS: UNA EXPERIENCIA PARTICULAR**

Carmen Almagro Martín

57

**VISIONES ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES
LABORALES A TRAVÉS DE AGENTES ENTREVISTADOS EN LAS AULAS**

Diego Becerril Ruiz · Cecilia Hita Alonso

Antonio M. Lozano Martín · Antonio Martínez López

67

**EL APRENDIZAJE BASADO EN CASOS EN LA DOCENCIA DE LAS
DISCIPLINAS JURÍDICAS. UNA PROPUESTA RELATIVA A LA
DOCENCIA DEL DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO EN LA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

Daniel Casas Agudo

73

**ENSEÑANZA APLICATIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Rosa Moya Amador - Amparo M. Molina Martín

83

**ANÁLISIS DEL MÉTODO DOCENTE Y EVALUADOR DE LA ASIG-
NATURA “EL PROCESO LABORAL” IMPARTIDA CON MATERIA-
LES PRÁCTICO-AUDIOVISUALES**

Rosa Moya Amador · Carolina Serrano Falcón

89

EL VÍDEO COMO RECURSO DIDÁCTICO EN LA ASIGNATURA “SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL”

Francisco Díaz Bretones · María J. Jáimez Román

Facultad de Ciencias del Trabajo

fdiazb@ugr.es; mjaimez@ugr.es

RESUMEN

En el presente capítulo se expone una metodología de trabajo participativo en el aula mediante la utilización del vídeo como instrumento didáctico y su uso y aplicación en la asignatura “Selección y Formación de personal” que se imparte en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo y en la Diplomatura de Turismo. Dicha asignatura se estructura en dos grandes apartados (selección y formación) por lo que se programaron dos actividades diferenciadas: una práctica docente y un proceso de entrevista de selección. En ambos casos, la metodología fue similar: tras una explicación de los sustentos teóricos a tener en cuenta en ambos procesos, los alumnos se adscribían a grupos reducidos de trabajo. En ellos, mediante el empleo de técnicas de role-playing, representaban el proceso, interactuando entre ellos. Dicho proceso era grabado en vídeo. Posteriormente se iniciaba un proceso de discusión grupal sobre el desempeño individualizado del alumno. Finalmente, el vídeo era editado generándose una copia para entregársela a cada alumno para su visionado individual fuera del aula.

***Palabras claves:** rol, role-playing, video, formación y selección*

INTRODUCCIÓN

La formación en el aula debe ser un lugar donde el alumno no sólo adquiera una serie de conocimientos teóricos, sino que debe ser un espacio y un tiempo donde se programen actividades que le permitan el desarrollo de habilidades y formas de comportamiento esenciales para su desempeño posterior en el puesto de trabajo futuro. El objetivo del profesor universitario debe ser, por tanto, el conseguir y maximizar el aprendizaje del alumno pero desde una visión mucho más global, incluyendo aspectos más difíciles de evaluar, pero si cabe más importantes,

tales como la adquisición de toda una serie de competencias (cognitivas, conductuales y sociales) que le permitan desarrollar su carrera profesional en el futuro.

En el caso de las Ciencias Sociales, para alcanzar tales competencias y adquirirlas en el aula, creemos que el juego de roles o role-playing es una de las mejores técnicas a utilizar. Mediante esta técnica, se simulan situaciones más o menos reales con el fin de evaluar y/o enseñar competencias implicadas en la resolución de la situación planteada. Esta técnica ha sido históricamente muy utilizada en el campo de la Psicología (a través del Psicodrama) incorporándose posteriormente al campo de la formación y evaluación en la gestión de recursos humanos fundamentalmente a través de los trabajos de la Harvard Business School.

Para Pereda y Berrocal (2005), la técnica del role-playing aporta una serie de utilidades como son: representa la realidad, pone en práctica competencias de comunicación, evalúa/desarrolla, intereses, actitudes y valores, no obtiene conclusiones precipitadas, supera estereotipos y prejuicios y permite comprobar la consecuencia de las acciones.

Teniendo en cuenta este contexto, y consecuencia de los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje ligados al Espacio Europeo de Educación Superior, consideramos conveniente la aplicación de esta técnica de grabación mediante vídeo que posibilitaría la incorporación de nuevas herramientas didácticas para la asignatura Selección y Formación de personal. Además la práctica permitiría la familiarización por parte del alumno del vídeo como herramienta didáctica (fundamental en esta asignatura).

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La asignatura Selección y Formación de personal se imparte en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo y en la Diplomatura de Turismo como una asignatura optativa y una carga lectiva de 4,5 créditos.

La asignatura consta de dos partes bien diferenciadas y que corresponden a procesos esenciales en la gestión de recursos humanos: la formación de trabajadores y la aplicación de técnicas de selección. Debido a ello, de las distintas actividades que se desarrollan, se decidió utilizar el vídeo en dos en concreto, que se correspondían además con cada una de las dos partes de la asignatura. Así para los procesos de formación, se diseñó una actividad

sobre didáctica y, en cuanto a la parte de selección, se decidió profundizar en el proceso de entrevista de selección.

Desarrollemos cada una de estas dos actividades:

PRÁCTICA DOCENTE:

La metodología seguida consistió de una parte en la explicación en clase por parte del profesor de la asignatura de los fundamentos básicos de la formación de adultos así como otros aspectos a tener en cuenta en la utilización de medios auxiliares (especialmente las presentaciones). En estas sesiones magistrales se

ilustraron algunos ejemplos prácticos. Estas clases teóricas contaron además con apoyo bibliográfico.

Tras esta primera fase de formación en conocimientos, se llevaron a cabo sesiones con grupos más reducidos o talleres (con un máximo de 12 alumnos por grupo). Cada alumno/a debía apuntarse en uno de esos grupos y asistir a las sesiones programadas para ellos. La adscripción a los grupos reducidos se hizo en modelo de autoservicio, a través del Servicio Web de Apoyo a la Docencia (SWAD) de manera que cada alumno gestionaba individualmente las fechas que mejor se acomodaban a su situación personal. Cada grupo se cerraba automáticamente una vez completado el cupo establecido.

Los alumnos debían asimismo preparar individualmente una presentación de 5 minutos de duración sobre un tema libre. Se explicó además que el tema no era esencial sino la práctica docente llevada a cabo en si misma, así como los procedimientos y buenas prácticas explicadas en clase (diseño de presentaciones, utilización de la pizarra, etc.). Para la realización correcta de la práctica el profesor elaboró un documento en el que desarrollaba aspectos a tener en cuenta en la preparación de la acción docente así como una plantilla para la planificación de la misma.

En cada sesión con cada uno de los grupos reducidos, se realizó la exposición de algún alumno/a, las cuales fueron grabados en vídeo y luego visionadas y comentadas por el resto del grupo. Los alumnos participantes en las grabaciones dieron su consentimiento a las mismas.

Al finalizar la práctica, a los alumnos que lo solicitan se les entregaba posteriormente una copia del video de su grabación individualizada. Las grabaciones fueron todas destruidas al finalizar el curso académico.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Para la práctica de la entrevista de selección, se siguió un procedimiento parecido.

En primer lugar se tuvieron varias sesiones con todo el grupo, en las cuales se explicaron los fundamentos de la entrevista de selección, fases con las que cuenta así como aspectos a tener en cuenta en el proceso, señalando las diferencias entre una entrevista de selección y la mera formulación de preguntas. Se incidió además tanto en la elaboración del guión como en la resolución de respuestas conflictivas o carentes de información. Además, se hicieron algunas sesiones de role-playing en las que el profesor asumía el rol de entrevistador y un voluntario/a el de entrevistado/a.

Terminada esta fase de formación en conocimientos, se pasó a una segunda fase práctica de habilidades. Para ello, volvieron a abrirse nuevos subgrupos más reducidos de alumnos (máximo 12 personas) en régimen de autoservicio a través de la plataforma SWAD, tal como se explicó anteriormente.

Para la asistencia a la práctica, los días señalados, los alumnos debían elaborar tanto el guión de la entrevista como su propio currículum vitae personal. Este currículum debía ser real y representar con fidelidad la vida profesional y personal del alumno.

La metodología en cada una de las sesiones de los subgrupos consistió en la representación por parte de los alumnos de los dos roles fundamentales (entrevistador y entrevistado) alternándose después los roles. Las entrevistas giraron en torno al currículum real aportado por el alumno. Las respuestas que daba el entrevistado debían ser reales, no permitiéndose recrear situaciones ficticias.

Las sesiones fueron grabadas en vídeo y comentadas en clase por todos los asistentes de cada uno de los subgrupos. Los alumnos participantes en las grabaciones dieron su consentimiento a las mismas. Los alumnos interesados recibieron posteriormente una copia de su grabación. Al igual que en la práctica anterior, todas las grabaciones fueron destruidas al final de curso. Los currículums no fueron recogidos ni almacenados, quedando en todo momento en posesión de cada alumno.

EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Consideramos que la evaluación debe ser lo más objetiva posible. Además, deben utilizarse más de un criterio o método multicriterio (Kirkpatrick, 1976), de manera que se tenga en cuenta no sólo la satisfacción del alumno (usuario) sino otras medidas más objetivas asociadas a resultados.

En el caso concreto de nuestra práctica docente se evaluaron los siguientes aspectos:

Satisfacción de los usuarios. Al finalizar la asignatura se llevó a cabo una encuesta anónima entre los alumnos/as. En dicha encuesta se evaluó cada una de las actividades realizadas en la asignatura. Esta encuesta fue diseñada específicamente para esta asignatura y es independiente de la llevada a cabo por el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad.

Dicha evaluación se aplica en el mes de enero del 2011 y fue contestada por un total de 209 alumnos de ambas titulaciones en el curso 2010/2011. Los resultados promedio tanto de la práctica docente como de la entrevista de selección de personal, obtuvieron muy buenas puntuaciones ($\chi=8,25$ $\sigma_x=1,47$ y $\chi=8,45$ $\sigma_x=1,65$, respectivamente).

Matrícula. Otro de los aspectos a resaltar ha sido el incremento en la matriculación de la asignatura, hecho especialmente relevante al ser ésta optativa. Así de los 31 alumnos matriculados en el curso 2002/2003, se ha pasado a los 89 en el curso 2011/2012 en la Diplomatura de Turismo, y en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de 69 alumnos matriculados en el años 2002/2003 se ha incrementado a 142 en el curso 2010/2011.

Calificaciones. Uno de los resultados más espectaculares ha sido en las calificaciones de la convocatoria ordinaria de febrero para el total de los alumnos matriculados. La calificación de la asignatura ha experimentado un notable aumento. En la Diplomatura de Turismo, frente al 6,03 del curso 2003/04 la nota promedio en el último curso 2010/11 fue de 6,72. Así mismo, en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo se ha pasado de una nota promedio de 5,65 en el año 2002/2003 a 7.11 en el año 2010/2011.

Aprendizaje. Un último criterio, el más importante para nosotros, sería el nivel de aprendizaje conseguido. Sin embargo, dicho criterio es más difícil de medir y comparar, por lo que solo podemos remitirnos al material

obtenido (vídeos) en los cuales se evidencia fácilmente las habilidades y comportamientos adquiridos por los estudiantes en las pruebas (práctica docente y entrevista de selección) donde fueron aplicadas.

Consideramos que las actividades llevadas a cabo han conseguido los objetivos propuestos (aprendizaje tutelado, uso de herramientas informáticas y audiovisuales, nuevos modo de interacción alumno-profesor y auto-aprendizaje) todo ello con el fin principal de mejorar el modelo educativo y la calidad docente de la asignatura “Selección y formación de personal”.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Creemos que es conveniente seguir incorporando la utilización y uso de material audiovisual a la práctica docente en la Universidad. Sin embargo, es fundamental posibilitar la formación del profesorado en técnicas de grabación tales como el uso de equipos de video, técnicas básicas iluminación y sonido, creación de guiones, etc. También es importante la formación en edición, mediante el aprendizaje de software específico en tratamiento de imágenes.

Otro de los aspectos a considerar es la gran cantidad de tiempo que deben emplear los profesores en este tipo de técnicas didácticas. Es obvio que el sistema más cómodo y que implica un menor tiempo es el tradicional de dictado de apuntes. Por ello, creemos que debe fomentarse y mantenerse la motivación del profesorado hacia este tipo de prácticas mediante algún tipo de estímulo (formación específica, reconocimiento de créditos, etc.) al igual que sucede con las clases impartidas en inglés o las acogidas a las experiencias piloto en la implantación del ECTS.

BIBLIOGRAFÍA

Kirkpatrick, D. L. (1976): “Evaluation of training”. En Craig R. L. (eds.) *The ASTD training and development handbook*. Ed. Mc Graw Hill, Nueva York.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2005): *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid