

Título: *Integración de herramientas 2.0 en el Máster en Dirección de Recursos Humanos*

Jesús Barrena Martínez*; Pedro Miguel Romero Fernández; Macarena López Fernández; Rosalía Díaz Carrión; Carmen Puentes Graña; Inmaculada Maetzu Herrera; Gema González Ferrera; José Manuel Sánchez Vázquez; M^a del Carmen Camelo Ordaz; M^a Luz Fernández Allés; Antonio Martín Prius; Gonzalo Sánchez Gardey; Fernando Martín-Alcázar; Thais Guerrero Padrón; Natalia García Carbonell; Félix Guerrero Alba y Juan Pablo Diane Gonzalez.

*Departamento de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, C/Enrique Villegas, 2. 11002 Cádiz

jesus.barrena@uca.es

- **RESUMEN:** El presente proyecto de innovación docente está dirigido a la integración de nuevas herramientas digitales que permitan establecer una relación más próxima, transparente e interactiva entre los docentes, tanto académicos como profesionales que participan en la titulación del Máster en Dirección de Recursos Humanos, así como sus discentes. Entre las implicaciones para el profesorado se encuentra la creación de un espacio de educación dinámico y accesible que complementa al campus virtual y con el que permanecer en contacto con alumnos actuales y egresados. Desde el punto de vista del alumnado, el objetivo es realizar un seguimiento pormenorizado del desarrollo y correcta implantación del Máster. Asimismo, se consigue crear una red de colaboración a disposición de alumnos, profesores y profesionales que permitan dar más oportunidades de cooperación e integración en el mercado de trabajo. Finalmente, dada la gran difusión de las redes sociales en la actualidad, se pretende fomentar la implicación de instituciones públicas y privadas así como de empresas en los estudios de Máster de la Universidad de Cádiz, y particularmente en el Máster en Dirección de Recursos Humanos, que es donde se aplica el proyecto.

PALABRAS CLAVE: Colaboración; Herramientas 2.0; Innovación; Innovación Docente; Máster; Mejora; Docente; Networking; Proyección Profesional; Proyecto.

INTRODUCCIÓN

La aparición de nuevas herramientas digitales en el marco de la Web 2.0 (blogs, redes sociales, RSS, etc.) suponen una buena oportunidad en el contexto educativo actual para compartir información y facilitar la interacción de contenidos entre el profesorado, a nivel horizontal, y el alumnado, a un nivel vertical. Con ello, a diferencia de los sitios web estáticos, donde los usuarios se limitan a la observación pasiva de los materiales publicados, el profesorado dispone de un nuevo canal de comunicación dinámico, en el que participar de manera conjunta dentro de una misma comunidad virtual, con el que evitar el solapamiento y publicación de contenidos entre módulos. Por otra parte, el hecho de anunciar estos contenidos con total transparencia, puede potenciar el interés y la participación de instituciones y empresas públicas y privadas a través de acuerdos de colaboración. Concretamente, podrían establecerse futuras prácticas de empresa más adaptadas a los contenidos y perfil de alumno provenientes del máster, beneficiando a la propia Universidad de Cádiz, la reputación y calidad de los títulos que integren estas denominadas herramientas 2.0.

Partiendo de la idea anterior, el presente proyecto de innovación docente está dirigido a la integración de nuevas herramientas digitales que permitan establecer una relación más próxima, transparente e interactiva entre los docentes, tanto académicos como profesionales que participan en la titulación del Máster en Dirección de Recursos Humanos, así como sus discentes. Con carácter adicional, considerando el importante rol que desempeña la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en la evaluación y acreditación de los títulos de grado y postgrado, la actualización e integración de contenidos en el actual

dominio web, puede suponer una oportunidad para volcar evidencias y resultados de la correcta implantación y desarrollo del título de Máster.

MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto se elaboró en acuerdo con el coordinador del Máster en Dirección de Recursos Humanos y los diferentes responsables de sus cursos con una triple motivación:

- 1) En primer lugar, crear un canal de comunicación complementario al institucional, que aporte un seguimiento más cercano sobre el desarrollo de los diferentes cursos del Máster, proceso de matriculación, e información en general, accesible tanto para alumnos como para profesores.
- 2) En segunda instancia, integrar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) en el marco 2.0 y de las redes sociales, con objeto de hacer más accesible dicha información para los estudiantes del Máster.
- 3) Como resultado de lo anterior, finalmente establecer una red de colaboración profesional (networking) entre los profesores, alumnos y profesionales que participan en el Máster, sirviendo como ejemplo a otros Másteres oficiales interesados en implantar esta metodología.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Como etapa inicial al proyecto se evaluó la idoneidad de incorporación de un perfil profesional al Máster en Dirección de Recursos Humanos desde el que poder coordinar la información, transferirla a sus participantes, tanto para alumnos, profesores y profesionales externos. Para ello se realizó un cuestionario, detallado en los resultados del proyecto y el Anexo 1, a través de la herramienta online SurveyMonkey. En estas preguntas se pretendía conocer cuales eran las impresiones de los alumnos del curso 2013-14, alumnos egresados que conocían como había sido el flujo de comunicación del máster, y que por tanto, podían detectar sus puntos fuertes y débiles.

Los resultados de la encuesta se remiten a 13 respuestas válidas, de las que se detraen dos principales conclusiones del análisis de sus cinco ítems:

- (1) De los ítems uno, dos y cinco, desglosados en el documento resultados del proyecto, y en el Anexo 2, puede concluirse sobre la base de las valoraciones medias de los alumnos, que estos necesitan un canal de comunicación complementario y más cercano al institucional, donde poner de manifiesto sus dudas, consultas e impresiones acerca del máster, sus sesiones y ponentes externos.
- (2) De los ítems tres y cuatro, puede concluirse en base a las respuestas medias de los alumnos, que dentro de las redes sociales disponibles en la actualidad (Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.) está precisamente ese canal, y que ese canal, otorgaría más fluidez de comunicación entre alumnos y profesores, apreciando potenciales oportunidades de acceso al mercado laboral, con la inclusión dentro de la red de profesionales externos.

Tras esta primera etapa de análisis, se decidió crear un perfil profesional en LinkedIn, siguiendo las recomendaciones de manuales de uso profesional (4), siempre tratando de reflejar el valor de esta red para sus participantes, basándonos en el análisis gracias a los materiales obtenidos en algunas actividades formativas (1) y de determinados autores (2) y (3). De estos trabajos, puede detraerse que el alumno a través de su participación en LinkedIn comienza a sentirse valorado dentro de su red profesional, aprovechando los potenciales contactos de otras personas que colaboran en su red, validando sus actitudes y conocimientos, y por tanto desarrollándose un proceso de networking efectivo como refleja la figura 1. En dicha figura puede apreciarse la incorporación de dos profesores colaboradores del proyecto y pertenecientes a los cursos del Máster, su actual coordinador, una alumna egresada que realizó el Máster, y dos personas interesadas en añadirse a su red de colaboración externas.

A la vista de la progresiva incorporación de alumnos, profesores y profesionales, existen importantes implicaciones laborales para los alumnos que cursen el Máster en Dirección de Recursos Humanos, así como para establecer contacto y que estos egresados puedan volver en el futuro a la Universidad de Cádiz para colaborar en tareas investigadoras, docentes y servir como receptores en sus empresas de futuros estudiantes.

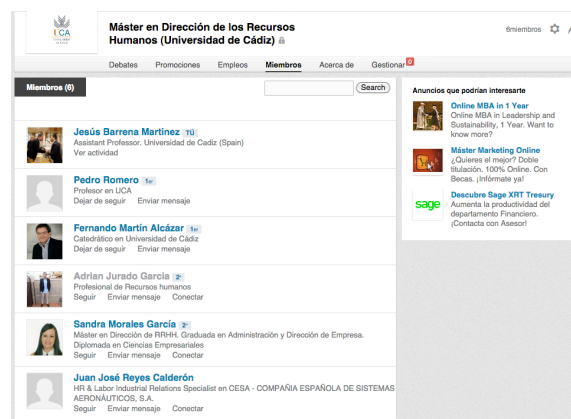


Figura 1. Captura del perfil del Máster en Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo, de la propia inclusión en el grupo, existen potenciales fuentes de participación y colaboración con otros grupos importantes en el ámbito de los recursos humanos, y otras áreas de la gestión empresarial como son el Grupo Actitud Interaccional Uca, AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), o algunos grupos provinciales como la Búsqueda Activa de Empleo como bien se refleja en la figura 2.

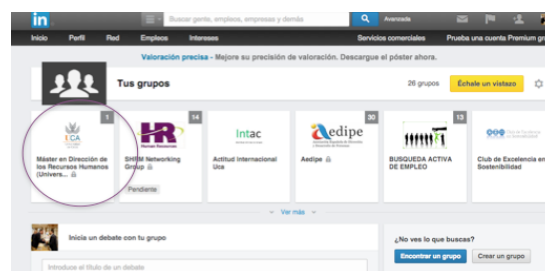


Figura 2. Conexión con otros grupos profesionales de trabajo.

De la experiencia resultante al proyecto, pueden detraerse importantes conclusiones para el ámbito docente, profesional y para la integración de herramientas 2.0 en los títulos de Máster en la Universidad de Cádiz.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Dado que se trata de una apuesta de futuro desde la coordinación del Máster en Dirección de Recursos Humanos, el presente proyecto debe seguir en constante evolución y evaluación. Los resultados preliminares apuntan a que un progresivo número de alumnos, profesores y profesionales seguirán añadiéndose al perfil de LinkedIn del Máster en Dirección de Recursos Humanos. A pesar de que el Máster no descarta su presencia complementaria en otras redes sociales o blogs, como Twitter, Facebook o Blogger, lo cierto es que LinkedIn parece la herramienta profesional 2.0 idónea para gestionar de forma combinada la información y contenidos del título, y hacerlos llegar de manera viable a sus participantes e interesados. Asimismo, evaluando el panorama de incertidumbre laboral actual, desde la coordinación del Máster se cree que esta herramienta puede aportar un valor añadido

adicional a los estudiantes que cursen el Máster, permitiéndoles conectar de manera más fácil sus intenciones laborales con diferentes profesionales que estén dentro de la red de los participantes (profesores y externos).

Para la Universidad, en su importante misión de preparar al alumnado para enfrentar con garantías su acceso e integración al mundo laboral, el uso de herramientas 2.0 resulta vital, y más aún aquellas que permiten dislumbrar que requerimientos o perfiles profesionales, son los adecuados para este proceso. Es por ello, que el proyecto desde el punto de vista del profesorado, se ha considerado relevante.

REFERENCIAS

1. Análisis de las redes sociales. Coursera Platform. University of Michigan. 2015 Fuente: <https://www.coursera.org/course/sna>
2. Crant, J. LinkedIn Secrets that Showcase Your Value. *Strategic Finance*, **2015**, 96(7), 19.
3. Skeels, M. M., & Grudin, J. When social networks cross boundaries: a case study of workplace use of facebook and linkedin. En *Proceedings of the ACM 2009 international conference on Supporting group work* (pp. 95-104). ACM.
4. Parkin, F. R. LinkedIn Manual. **2015**. Link: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2800212>

ANEXOS

Cuestionario de Evaluación. *Sol-201400047582-tra_Anexo 1.pdf*

Resultados del proyecto. *Sol-201400047582-tra_Anexo 2.pdf*

AGRADECIMIENTOS

Agradecer la participación de todos los coordinadores de los diferentes cursos del Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz en el proyecto, así como al Decanato de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, quien permitió presentar el estado, evolución y líneas futuras del proyecto en la **V Jornada sobre metodologías y prácticas docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**. Igualmente, agradecer a Pedro Miguel Romero Fernández su apoyo en el proyecto, pues asumió la coordinación del mismo en su primera etapa de solicitud, para después cederla al actual responsable.