

La entrevista de trabajo desde el punto de vista de la empresa. Aprendizaje activo a través del acercamiento a la realidad empresarial

De Frutos Belizón, Jesús*, Fernández Pérez de la Lastra, Susana*, García Carbonell, Natalia*, Guerrero Alba, Félix*, Martín Alcázar, Fernando*, Perea Vicente, José Luis*, Ruiz Martínez, Marta*, Sánchez Gardey, Gonzalo*.

*Departamento de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Cádiz.

susana.fernandez@uca.es

RESUMEN: La realización de este proyecto de innovación docente ha permitido, al alumnado que ha participado, tener una visión más cercana a la práctica empresarial real. Este alumnado pertenece al 4º curso del grado en Administración y Dirección de Empresas, concretamente a los matriculados en la asignatura Dirección de Recursos Humanos II. Las actividades que se realizaron, enfocadas en la entrevista de trabajo desde la perspectiva empresarial, fueron: seminario de un profesional de una consultora de recursos, role-playing de entrevistas; y análisis de las entrevistas realizadas en el role-playing. Los objetivos que se pretenden alcanzar con estas actividades son: que el alumnado tenga una visión de la realidad empresarial; que adquieran conocimientos a través de la simulación de situaciones reales y fomentar la capacidad crítica del alumnado comparando los contenidos teóricos y la realidad de la práctica empresarial. Los resultados obtenidos indican que el alumnado valora muy positivamente estas actividades, tanto para entender mejor la práctica empresarial real como para adquirir o fortalecer otra serie de competencias más transversales como la capacidad crítica.

PALABRAS CLAVE (*se indexarán para facilitar la búsqueda de este documento*): innovación docente, entrevista, role-playing, realidad empresarial, dirección de recursos humanos.

INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de este proyecto de innovación docente es realizar actividades, más participativas y basadas en la realidad empresarial, en el aula que permitan mejorar el aprendizaje del alumnado. Con el desarrollo de dichas actividades se pretende resolver algunas dificultades que se presentan en la convocatoria de estos proyectos de innovación docente para el curso 2019/20 y que específicamente son:

- Cómo colaborar entre profesores para enriquecer la actividad docente en el aula.
- Cómo afrontar la evaluación continua en grupos numerosos.
- Cómo desarrollar y evaluar competencias.
- Cómo motivar a profesores y alumnos para mejorar el sistema enseñanza-aprendizaje.
- Cómo potenciar el trabajo activo del alumno en el aula.
- Cómo consolidar una docencia de calidad.

Se aplica dicho proyecto de innovación docente en la asignatura Dirección de Recursos Humanos II de 4º curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Cádiz. La asignatura tiene 16 clases teóricas, 8 clases prácticas y un seminario. Ofrece al alumnado contenidos de la Dirección de Recursos humanos desde el punto de vista de la empresa. Concretamente este proyecto de innovación docente se centrará en un aspecto fundamental de la dirección de recursos humanos, la entrevista de trabajo.

Asimismo, se marcan tres objetivos en este proyecto de innovación docente:

- 1.- Acercar al alumnado a la realidad empresarial
- 2.- Adquirir conocimientos a través de la simulación de situaciones reales
- 3.- Fomentar la capacidad crítica del alumnado comparando los contenidos teóricos y la práctica empresarial

ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE

Se realizarán actividades prácticas en el aula que permitan acercar al alumnado a la realidad empresarial. En particular, el proyecto contempla las siguientes:

- a) Seminario: Un/a profesional de una consultora de recursos humanos ofrecerá al alumnado una charla sobre los aspectos fundamentales de la entrevista de trabajo. Estos contenidos (pertenecientes al tema 3) ya se habrán impartido teóricamente por parte del profesorado en las sesiones teóricas de la asignatura. Con esta ponencia se pretende que el alumnado comprenda como estos contenidos se desarrollan en la práctica.
- b) Role-playing: Antes de terminar la primera clase teórica del tema 3, se solicita en clase 5 voluntarios. Cuando tengamos los voluntarios el resto de alumnos/as se marchan. Si preguntan que van a tener que hacer se les dice que hasta que no sean voluntarios no lo pueden saber. Cuando ya tenemos los voluntarios, les explicamos que en la próxima clase vamos a realizar un role-playing de una entrevista de trabajo (deben procurar no decirlo al resto de compañeros). La información de la que disponen es la siguiente:

Puesto a cubrir: Subdirector de RRHH de una PYME. Se les informa también que después de un primer filtro de revisión de curriculums (10) que llegaron espontáneamente a la empresa a lo largo del último año, sólo tres candidatos van a ser entrevistados. Se eligen los/as voluntarios/as. Indicamos que para la próxima clase deberán preparar una entrevista estructurada (de 5 preguntas con contestación no muy larga), teniendo en cuenta las instrucciones que se marcaron en el seminario por parte del/ de la profesional y lo impartido por los docentes en el temario de la asignatura.

El día que se realiza el role-playing, antes de empezar, se les indica a los alumnos que la actividad que se va a realizar es un role-playing sobre una entrevista de un proceso de selección. Como datos de partida se les informa que después de un primer filtro de revisión de curriculums (10) que llegaron espontáneamente a la empresa a lo largo del último año, sólo tres candidatos van a ser entrevistados.

Las entrevistas se grabarán (con el consentimiento expreso del alumnado que interviene) para proyectarlas después en clase.

- c) Proyección de las entrevistas: En la siguiente clase se proyectarán las entrevistas para analizarlas. Dicho análisis servirá para detectar posibles errores cometidos en cada una de ellas. Igualmente, también se indicarán los puntos positivos de la entrevista. Se realizará el análisis al proceso de reclutamiento y selección en general y en concreto a las entrevistas realizadas.

RESULTADOS

A continuación se detallan todas las actividades que se llevaron a cabo para implantar el proyecto de innovación docente:

- En el mes de noviembre de 2019 un profesional de una consultora de recursos humanos ofreció al alumnado un seminario sobre los aspectos fundamentales de la entrevista de trabajo. Estos contenidos (pertenecientes al tema 3) ya se habían impartido teóricamente por parte del profesorado en las sesiones teóricas de la asignatura. A continuación, se abre un debate sobre la entrevista de trabajo. En dicho debate, el alumnado manifiesta de obtener tanto la perspectiva teórica suministrada en las clases teóricas y la perspectiva práctica ofrecida en la charla (seminario) del profesional de la consultora.

- En el mes de diciembre de 2019, en una de las sesiones teóricas de la asignatura Dirección de Recursos Humanos se realiza el role-playing de la entrevista de trabajo. Previamente a esta sesión se solicita la participación de 5 voluntarios/as para que desarrollen los siguientes roles: 2 voluntarios/as para los entrevistadores y otros 3 voluntarios/as para desempeñar los roles de candidatos/as a entrevistar. Se grabaron las entrevistas con el consentimiento expreso de los/as alumnos/as colaboradores/as en la actividad para analizarlas posteriormente.

- En la sesión siguiente a la realización del role-playing se proyectan las entrevistas realizadas en la clase anterior para analizarlas. Dicho análisis sirvió para detectar errores cometidos en cada una de las entrevistas, igualmente también se indicó los puntos positivos de la entrevista. Se realizó un análisis al proceso de reclutamiento y selección en general y en concreto a las entrevistas realizadas.

- Realización del trabajo en grupo, por parte del alumnado que consistió en realizar un análisis crítico sobre las entrevistas. Concretamente tenían que evaluar el proceso de reclutamiento y selección y las entrevistas indicando sus aspectos positivos y negativos y las posibles mejoras.

Si realizamos un análisis más concreto de la encuesta de satisfacción observamos que el alumnado manifiesta que las actividades realizadas en el marco de este proyecto de innovación docente contribuyen a un mejor entendimiento de los contenidos de la asignatura (que facilita su estudio) y al desarrollo de ciertas competencias.

CONCLUSIONES

Según el análisis de los resultados de la encuesta de satisfacción del alumnado y por las declaraciones directas realizadas por el alumnado al profesorado de la asignatura, el proyecto de innovación docente ha sido muy positivo.

De las respuestas obtenidas podemos concluir que, aunque la asignatura es percibida inicialmente como una materia compleja, las actividades realizadas en el marco del presente proyecto han ayudado a reducir notablemente esa percepción. Los elementos de innovación y mejora docente aplicados han favorecido al alumnado para comprender mejor los contenidos de la asignatura, a entender mejor la realidad empresarial, adquirir conocimientos a través de la simulación de situaciones reales y fomentar la capacidad crítica del alumnado los contenidos teóricos a la práctica empresarial.

Además, estos elementos influyeron positivamente en el nivel de asistencia, motivación y participación activa del alumnado.

AGRADECIMIENTOS

A todo el profesorado y alumnado que ha intervenido en el proyecto.