

# MEMORIA FINAL<sup>1</sup>

## Compromisos y Resultados

### Proyectos de Innovación y Mejora Docente 2023/2024

Identificación del proyecto	
Código	sol-202300257145-tra
Título	La función de recursos humanos contada por sus protagonistas: la entrevista como medio de aprendizaje
Responsable	<b>Concha Guil Marchante</b>

1. Describa los resultados obtenidos a la luz de los objetivos y compromisos que adquirió en la solicitud de su proyecto. Incluya tantas tablas como objetivos contempló.

Objetivo nº 1	Complementar la materia impartida en la asignatura <i>Dirección y Gestión de Recursos Humanos (20404016)</i> con las entrevistas a personas responsables de recursos humanos a través de los vídeos realizados por los equipos de estudiantes
Actividades que había previsto en la solicitud del proyecto:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesoramiento por parte del profesorado en todo el proceso.</li> <li>2. Exposición de los vídeos en clase.</li> <li>3. Evaluación del trabajo realizado por el equipo (calidad de la entrevista y vídeo presentado)</li> <li>4. Medir el grado de satisfacción de la actividad por parte del equipo</li> </ol>
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	<p>Todas las actividades previstas fueron realizadas.</p> <p>Es necesario aclarar que este proyecto de innovación docente se aplica en una de las actividades que el alumnado de evaluación continua puede realizar, con una valoración del 10% de la nota global.</p> <p>El sistema de evaluación de la asignatura contempla, dentro de la evaluación continua, la posibilidad de que los estudiantes realicen actividades prácticas (individuales y grupales, en el aula y fuera del aula) que suponen un 30% de la nota global de la asignatura (el 70% restante es común a todo el alumnado y consiste en la realización de un examen tipo test). Dentro de ese 30% de prácticas, se contempla la realización de un trabajo en equipo (fuera del aula) con una valoración máxima de 1 punto (10%). El alumnado que decide hacer el trabajo en equipo puede elegir entre tres modalidades diferentes:</p> <p><b>Modalidad A:</b> Análisis de las prácticas de recursos humanos en una empresa elegida por el equipo.</p> <p><b>Modalidad B:</b> Entrevista a la persona responsable de recursos humanos de una empresa elegida por el equipo, y realización de un vídeo de 15' a 20' realizado por el equipo.</p> <p><b>Modalidad C:</b> Análisis y presentación de un artículo científico (mapa conceptual y principales aportaciones), y búsqueda de bibliografía relacionada.</p>

<sup>1</sup> Esta memoria no debe superar las 6 páginas.

El profesorado hace una selección de artículos científicos relacionados con la temática de la asignatura para que sean seleccionados por los equipos que hayan elegido esta modalidad.

Todos los trabajos realizados en cualquiera de sus tres modalidades son expuestos en clase para todo el alumnado.

Este proyecto de innovación docente se aplica en la Modalidad B de trabajo en equipo. De los 20 equipos que se formaron para hacer el trabajo en equipo, 11 eligieron la Modalidad B (ENTREVISTA).

Las actividades realizadas, por tanto, que fueron previstas en la solicitud del proyecto fueron:

### **1. Asesoramiento por parte del profesorado en todo el proceso.**

Si bien la asignatura implicada inicialmente en este proyecto era Dirección y Gestión de Recursos Humanos (20404016), de segundo curso y segundo cuatrimestre, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en el Campus de Cádiz, también participó la misma asignatura, pero de código 10407016 que es la que se imparte en el mismo Grado en la sede que la Facultad de Ciencias del Trabajo tiene en Algeciras. La responsable de este proyecto es coordinadora de ambas asignaturas. El profesorado que ha participado en el asesoramiento es el que ha participado en la docencia:

Concha Guil Marchante (coordinadora)

Luis López Molina (docente en el campus de Cádiz)

Leyre Muñoz Yagüe (docente en el campus de Cádiz)

José Luis Gilabert Villard (docente en el Campus bahía de Algeciras)

Además de las explicaciones en clase y las individuales por equipo en las sesiones de tutorías, el alumnado disponía en el campus virtual de la asignatura del documento “Normas para el trabajo en equipo” (elaborado por el profesorado) con todas las indicaciones respecto a las distintas modalidades de trabajo en equipo (con explicación específica de cada modalidad), período de inscripción (a través de un cuestionario disponible en el campus virtual), entrega de trabajos, exposición y evaluación de los mismos (mediante rúbrica).

### **2. Exposición de los vídeos en clase.**

Los 11 equipos realizaron una entrevista a la persona responsable del departamento de recursos humanos de una organización elegida por el equipo, elaboró una entrevista estructurada que filmaron en vídeo (de 15' a 20' de duración) y, con el consentimiento de la persona entrevistada, fue presentado en clase los días planificados para las exposiciones de trabajo en clase.

### **3. Evaluación del trabajo realizado por el equipo (calidad de la entrevista y vídeo presentado).**

Los 11 trabajos fueron evaluados por el profesorado atendiendo a la calidad de la entrevista y del vídeo realizado. Todos los equipos obtuvieron una

	<p>puntuación entre 0,67 y un 1 punto (sobre una puntuación máxima de 1 punto). Para la evaluación el profesorado contó con una rúbrica elaborada por el profesorado y publicada en el campus virtual en el documento “Normas para el trabajo en equipo”.</p> <p><b>4. Medir el grado de satisfacción de la actividad por parte del equipo.</b></p> <p>Se recabó información del alumnado participante con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del objetivo planteado en este proyecto (Complementar la materia impartida en la asignatura con las entrevistas a personas responsables de recursos humanos a través de los vídeos realizados por los equipos de estudiantes), así como conocer el grado de satisfacción con la actividad realizada. La información fue recabada una vez finalizadas cada una de las exposiciones en clase, tras el debate en el que participó todo el alumnado asistente. Los resultados obtenidos fueron muy satisfactorios, ya que el 100% de los equipos mostraron que la realización de la entrevista sirvió para complementar los contenidos de la materia de la asignatura, y mostraron en su mayoría un alto grado de satisfacción con la actividad realizada. Asimismo, los y las estudiantes asistentes (de las tres modalidades) mostraron su satisfacción y reconocieron haber aprendido con los vídeos presentados y su utilidad como complemento a las sesiones teóricas.</p>
--	--

- Realice una breve valoración sobre la influencia del proyecto ejecutado en la evolución de las asignaturas implicadas.

#### *Análisis del impacto de la innovación en las asignaturas relacionadas con el proyecto*

Se trata de la incorporación de metodologías cualitativas de investigación por parte de los estudiantes en el desarrollo de la asignatura. En la asignatura *Dirección y Gestión de Recursos Humanos (20404016 y 10407016)*, se estudian todos los procesos básicos de recursos humanos, por tanto, el interés radica en que los estudiantes, trabajando en equipo, eligen una empresa u organización, para contactar con la persona responsable del área de recursos humanos con el objetivo de conocer de primera mano las funciones que realiza, la estructura del departamento de recursos humanos, y su trayectoria profesional, lo cual constituye un complemento actual y realista del programa de la asignatura.

Además de fomentar el trabajo en equipo y la creatividad de los estudiantes en la utilización de herramientas para la elaboración del vídeo, la aplicación de esta metodología cualitativa implica el estudio previo de la materia de la asignatura para la planificación de la entrevista y el contacto con empresas y organizaciones, con el objetivo de obtener un conocimiento actualizado y directo de las funciones de una persona responsable de recursos humanos. Trabajar en el área de recursos humanos de cualquier empresa u organización es una de las salidas profesionales de los graduados y graduadas en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por tanto, este tipo de actividades suponen un acercamiento del alumnado al mundo profesional.

Concretamente las empresas e instituciones que fueron seleccionadas por los equipos de estudiantes para realizar la entrevista a una persona responsable de recursos humanos fueron las siguientes:

- A3 Asesores
- ACG Centro Bahía

- Ayuntamiento de San Roque, Jefa de RRHH del sector de patrimonio
- CAMBIO ENERGÉTICO
- Despacho de Abogados Tomas Torres Pera
- Grupo Castilla
- Hospital Punta Europa
- Mancomunidad de la Sierra de Cádiz (Departamento de RRHH)
- McDonald's
- SEREM Consultoría Empresarial
- TTI Algeciras

Para Jordi y Macías (2014), la introducción de metodologías cualitativas de investigación (entrevistas) por parte del alumnado universitario, contribuye a la mejora de las capacidades de contextualización, empatía y conexión entre conocimientos teóricos y prácticos.

3. Realice una valoración crítica sobre la influencia que el proyecto ha ejercido en la opinión de los alumnos.

#### Valoración crítica sobre la influencia que ha ejercido el proyecto en la opinión de los alumnos

Con este proyecto se quiere poner de manifiesto la importancia de la utilización de metodologías docentes que acerquen al alumnado a la realidad empresarial y ayuden a la comprensión de los conocimientos desarrollados en las asignaturas. Implicar al alumnado en este tipo de contactos con la realidad empresarial contribuye a lo que algunos autores denominan aprendizaje flexible (Zabalza, 2007; Romero, 2018). No obstante, con el desarrollo de este proyecto se han puesto de manifiesto debilidades que deben ser atendidas y que suponen un reto para el profesorado.

Si bien este proyecto ha tenido un alto grado de satisfacción por parte del alumnado, motivado por la propia experiencia de contactar con una persona responsable de recursos humanos y los conocimientos aportados por ésta como complemento a los conceptos teóricos de la asignatura, no está exento de dificultades y/o debilidades que hay que señalar, que hacen que esta valoración positiva contraste en muchos casos con la realidad.

Estas son algunas de las debilidades más destacadas observadas por el profesorado en el desarrollo del proyecto:

- Debilidades en habilidades comunicativas por parte del alumnado. Por un lado, es importante que el alumnado sepa transmitir a la empresa el propósito de esta actividad, el destino y el tratamiento que se le va a hacer a la información que sobre la entidad aporten, así como la utilidad para el alumnado de este tipo de trabajos. Pero, además, las habilidades comunicativas tienen un gran impacto en el propio desarrollo de esta metodología, la entrevista. Consideramos, por tanto, que esta metodología debe ir acompañada de actividades que mejoren el desarrollo de habilidades comunicativas, como por ejemplo la realización de ensayos previos a modo de *role-playing*.

- Debilidades de planificación por parte del alumnado. Si bien el alumnado conoce desde el primer día de clase la posibilidad de hacer un trabajo en equipo, así como sus distintas modalidades, que contribuye en un porcentaje importante en la evaluación continua, no es hasta la fecha próxima a la entrega de trabajos cuando los equipos, en su mayoría, empiezan a trabajar. Esta debilidad condiciona la previa estructuración de contenidos, así como la propia ejecución del trabajo.
- Debilidad técnica del alumnado en el desarrollo de la propia metodología analítica. Si bien el alumnado recibe formación previa de cómo debe estructurarse una entrevista, se observan carencias en este sentido.
- Debilidad técnica y/o falta de creatividad en la realización del vídeo para mostrar la entrevista en clase. Esta debilidad puede estar motivada por la falta de planificación y premura con la que realizan los trabajos.

Consideramos que las labores de seguimiento, asesoramiento y control continuados son necesarias para paliar estas debilidades y, fundamentalmente, hacer consciente al alumnado de esa necesidad de asesoramiento. Preocupa el hecho de que el alumnado parece no ser consciente de ciertas debilidades que se ponen de manifiesto con este tipo de metodologías.

4. Describa las medidas de difusión a las que se comprometió en la solicitud y las que ha llevado a cabo<sup>2</sup>.

#### Descripción de las medidas comprometidas en la solicitud

Charla informativa sobre el proyecto y sus resultados para el profesorado de la Facultad de Ciencias del Trabajo (Campus de Cádiz)

#### Descripción de las medidas que se han llevado a cabo

Se pretende realizar, durante el primer cuatrimestre del curso académico 24-25, una actividad conjunta donde se muestren los resultados de todos los proyectos de innovación docente coordinados por profesorado de la Facultad.

#### Bibliografía:

- Jordi, M., y Macías, B. (2014). La entrevista en profundidad como recurso pedagógico en los estudios de Trabajo Social y Educación Social. Potencialidades y retos para el aprendizaje teórico-práctico. *Revista de Investigación en Educación*, nº 12 (1), 2014, pp. 105-111

<sup>2</sup> Si en la solicitud no indicó compromiso de difusión de resultados este criterio no se tendrá en cuenta en la evaluación

- Romero, S. (2018). Entornos flexibles para el aprendizaje: B-Learning. *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review/Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, 7(1), 9-15.
- Zabala, M.A. (2007). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea