



“AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS: PROGRAMA DE ADAPTACIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍA DOCENTE A LA ENSEÑANZA “ON LINE” DE ASIGNATURA DEL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ADAPTADAS AL EEES”

Proyecto acogido a la Solicitud de Ayudas de la Universidad de Salamanca a la Innovación Docente en la Implantación de los Nuevos Planes de Estudio en el Marco de la Nueva Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales

PROYECTO ID 2015/0101

Convocatoria Curso 2015- 2016

Julio de 2016



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA

Convocatoria curso 2015-16

PROYECTO ID 2014/0201

“AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS: PROGRAMA DE ADAPTACIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍA DOCENTE A LA ENSEÑANZA “ON LINE” DE ASIGNATURA DEL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ADAPTADAS AL EEES”

DATOS DEL PROYECTO

Título
“Auditoría de recursos humanos: programa de adaptación de recursos y metodología docente a la enseñanza “on line” de asignatura del grado de relaciones laborales y recursos humanos adaptadas al EEES”
Grupo de innovación docente
Prof. Ángel Sánchez-Anguita Muñoz. Prof. Joaquín de Elena y Peña. Prof. Jorge Conde Vieitez Departamento de Psicología Social y Antropología.
Ámbito de actuación:
Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
Asignaturas: <ul style="list-style-type: none">• <i>Auditoría de Recursos Humanos (4 ECTS).</i> 4º Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

1^{er} Cuatrimestre.**ÍNDICE**

Introducción	5
Objetivos del Proyecto	7
Actividades realizadas	8
Descripción de actuaciones	9
Metodología de trabajo	9
Fases del trabajo	10
Cronograma de ejecución	10
Resultados	11
Logros	12
Impacto sobre la docencia	13
Programa de asignatura.....	14
Procedimiento y fases de formato on line	25
Los foros para formato on line	26
Las tareas para formato on line	27
Prácticas de la asignatura	17
Tema 1. Conceptos e historia en DRH	17
Tema 2. Modelos de gestión de RH.....	19
Tema 3. El profesional de RH	23
Tema 4. Técnicas de dirección y liderazgo	26
Tema 5. La dirección de reuniones.....	29
Tema 6 La dirección y técnicas de presentación.....	32
Tema 7 La dirección y gestión del tiempo	34

Los recursos para formato on line.....	28
Los cuestionarios-test de evaluación para formato on line	29
Videos magistrales temáticos de formato on line	30
Video conferencias de formato on line.....	31
Guión video presentación de asignatura.....	32
Guión video presentación de bienvenida.....	32
Cronograma de recursos y actividades.....	33
Índice de recursos.....	34
Actividad del foro.....	35
Actividad de tarea.....	36
Actividad del cuestionario	38
Conclusiones	40

INTRODUCCIÓN

El Espacio Europeo de Educación Superior ha generado cambios en las formas de entender la enseñanza universitaria. Hemos vivido un cambio sustancial en los objetivos, los contenidos y las metodologías de impartición de la docencia. Todo esto ha supuesto un proceso de innovación relevante en el marco de enseñanza y el aprendizaje en el que estamos inmersos.

Estos cambios nos exigen a todos adaptar las enseñanzas universitarias a un modelo más centrado en el trabajo autónomo del alumno, en el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje y nuevas formas competenciales, orientado por el docente, pero también con metodología hacia el trabajo supervisado en una evaluación continua, valorándose el esfuerzo individual y también trabajo de equipo, cambiando la metodología tradicional de la clase magistral basada en la mera transmisión de conocimientos por parte del docente y sólo en una evaluación final.

En las novedosas formas de formación “on line” se busca que los alumnos se impliquen en la búsqueda del conocimiento por sí mismos y en la construcción proactiva de sus competencias, teniendo al docente más como guía y tutor a distancia.

El profesor debe adaptar su forma de enseñanza a los nuevos medios y técnicas, basados en las TIC, que en los últimos años han demostrado ser excelentes auxiliares de la enseñanza. Por ello es tan importante buscar y crear herramientas de carácter audiovisual para ser usados desde plataformas informáticas de forma interactiva. Desde la implantación del nuevo modelo de enseñanza universitaria que plantea el Espacio europeo para la educación superior (EEES), nos encontramos con nuevos retos y cambios profundos que nos obligan a realizar cambios en metodologías, contenidos y herramientas para la impartición de las asignaturas de los nuevos grados. Estos cambios suponen una innovar tanto desde el punto de vista de la enseñanza como del propio aprendizaje en la etapa universitaria. Debemos realizar esfuerzo por cambiar nuestra forma de visualizar las enseñanzas universitarias a un modelo más centrado en el alumno y en su potencialidad o formas de aprendizaje de nuevas competencias y habilidades, dirigido por el profesor, pero también potenciando la autonomía del aprendizaje en tiempo y espacio, a través del esfuerzo individual y grupal con el

uso de nuevos canales de información y el uso de nuevas herramientas que hagan más rápido y efectivo la adquisición del conocimiento. a diferencia del marco tradicional que estaba basado más en la transmisión de conocimientos del profesor al alumno y en una prueba final como forma de evaluación global.

Las indicaciones contenidas en los documentos del EEES hacen referencia a nuevos procedimientos y actividades innovadoras, que impliquen al alumno en la búsqueda personal del conocimiento y en la adquisición proactiva de sus propias competencias, teniendo un significado mayor del docente como orientador que como trasmisor del conocimiento. Es por ello que los profesores debemos experimentar y usar otros medios y técnicas a nuestro alcance con las oportunidades que ofrecen las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Estas tecnologías se han convertido en herramientas básicas e imprescindibles para el profesorado ofreciendo más posibilidades metodológicas tanto a nivel teórico como práctico. En los últimos tiempos han aumentado la oferta educativa en forma de cursos de formación o masters de destrezas en las TICs. Que estas ofertas han tenido una gran aceptación siendo apreciadas por los alumnos universitarios debido a que pertenecen a una generación nacida con ellas y a la necesidad de tener varios títulos de grado y posgrado como requisito para la incorporación profesional. Todos los recursos de tipo electrónico e interactivos son conocidos y apreciados por el alumno, es por ello que los docentes deben adaptarse y hacer uso de ellos para una mejor forma de transmitir conocimientos y que signifique un mayor aprovechamiento de las competencias y capacidades de los alumnos de las distintas áreas y sectores.

Por todo lo expuesto se ha considerado la idoneidad de realizar este proyecto, que pretende investigar nuevas herramientas y metodologías para adaptar la enseñanza y aplicación de habilidades prácticas a un formato “on line” de enseñanza a distancia a través de las nuevas tecnologías.

Con este proyecto se pretende mejorar la comprensión y asimilación de contenidos de la Aditoría de Recursos Humanos asignatura obligatoria en el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se hace este esfuerzo por explorar las posibilidades que brindan los medios audiovisuales y su trasmisión a través de redes interactivas como es el caso a a través de la plataforma universitaria de modle Studium 2 con las mejoras y

actualizaciones que se han realizado en el canal para el uso en estas enseñanzas de nivel universitario.

Las herramientas y materiales se aplicarán en la asignatura como nuevos soportes para su superación por parte del alumnado y quedando como experiencia para si en un futuro se pudiera impartir toda la asignatura en formato “on line”

En este nuevo proyecto de innovación y mejora se pretende la búsqueda de recursos y la creación-realización de nuevos métodos adaptados al formato audiovisual y que puedan tener un carácter interactivo para su uso a través de las redes informáticas para mejorar no sólo el aprendizaje sino también su preparación para el uso de estas tecnologías posteriormente en el mundo profesional

OBJETIVOS DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL:

Creación y adaptación de nuevas metodologías y recursos para adaptar la enseñanza de contenidos de la asignatura Auditoria de Recursos Humanos del Grado de Relaciones Laborales de la Universidad de Salamanca a una versión “on line”. Diseñar y elaborar un programa de adaptación de recursos y métodos docentes para impartir la enseñanza de Auditoría de Recursos Humanos en formato “on line” adaptado a la EEES y usando los materiales audiovisuales, interactivos y de simulación necesarios para su mejor aprendizaje y mejora del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca.

OBETIVOS ESPECÍFICOS:

- Buscar materiales audiovisuales didácticos prácticos para apoyo al aprendizaje práctico de las asignaturas.
- Crear herramientas utiles para afianzar sus conocimientos y que impliquen en la realización a los propios alumnos.
- Adoptar nuevas formas de relación con el alumno de forma interactiva como foros, chats, visionados, etc.

- Implantar metodologías nuevas más activas en enseñanza y aprendizaje “on line” de Auditoria de Recursos Humanos
- Programar y organizar los materiales audiovisuales en función de la temática práctica de contenidos y aplicabilidad práctica en el mundo profesional.
- Adaptar los contenidos didácticos de la asignatura para ser visualizado en la plataforma interactiva de Moodle.
- Adaptar la parte práctica para ser usada en formato on line.
- Crear materiales de evaluación para ser cumplimentados “on line” sobre los contenidos relacionados con la asignaturas
- Crear actividades interactivas como metodologías activas en enseñanza y aprendizaje.
- Planificar, diseñar y organizar materiales audiovisuales de presentación de la asignatura y o temas
- Recopilar recursos adicionales para consultar que permitan aumentar los conocimientos de cada tema.
- Crear herramientas interactivas como un “foro” para poder opinar sobre aspectos del tema relacionado de la asignatura
- Interactuar desde la plataforma STUDIUM entre participantes.

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Diseño y planificación de actividades y reuniones para completar los distintos objetivos
- Organización de materiales de la asignatura que representan el requisito planteado en los Planes de la Titulación
- Realización de materiales docentes
- Elaboración, incorporación y adaptación de materiales para el formato on line y la plataforma Studium.
- Creación de canales para facilitar la aplicación de metodologías activas de adquisición de habilidades.

- Aplicación de sistemas de evaluación para la parte teórica y la parte práctica

DESCRIPCIÓN DE ACTUACIONES

- . Reuniones para el planteamiento de ideas entre miembros del grupo.
- Adaptación de metodologías. Diseño de documentos y materiales para STUDIUM: recursos didácticos de contenido. Elaboración de índice/guía para la adaptación de recursos a los contenidos.
- Diseño y elaboración de materiales y recursos audiovisuales para uso “on line”
- Uso de plataforma Studium como canal de comunicación “on line” de uso con nuevos recursos.
- Elaboración del informe final evaluando validez y conclusiones.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

1. Coordinación entre profesores para: Preparación de los contenidos y material docente adecuados, basados en las competencias que deben adquirir los alumnos del grado de Relaciones Laborales tanto transversales como específicas.
2. Elaboración y aplicación de un cronograma de reuniones periódicas y seminarios para la coordinación de la aportación de los profesores con un programa de contenidos y temas.
3. Creación de planing para realización o adaptación de materiales relacionados con los contenidos de las asignaturas y su adaptación a la plataforma STUDIUM.
4. Preparación de una guía de la asignatura con materiales y

herramientas para incorporar a la plataforma que faciliten la adquisición de conocimientos teórico/prácticos

5. Reuniones para valorar cambios. Elaboración y aplicación del programa e informe.

FASES DEL TRABAJO

El trabajo se ha desarrollado en 5 fases constando de:

- 1ª Fase: Reuniones de coordinación y puesta en común entre los profesores participantes
- 2ª Fase: Adaptación metodológica del programa de la asignatura
- 3ª Fase: Planificación búsqueda y preparación de recursos, guías y apoyos didácticos. Realización o adaptación de materiales para las prácticas de la asignatura, e integración de las mismas en el programa.
- 4ª Fase: Simulación de implementación a través de STUDIUM, Redacción del informe final.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- El 14 de octubre de 2016: solicitud de la ayuda.
- El 14 de diciembre de 2016: comunicación de la resolución de la ayuda.

- De diciembre a enero de 2016: reuniones y planteamiento de opiniones e ideas
- De febrero a abril de 2016: elaboración de nueva metodología y creación de recursos.
- De mayo a junio de 2016: presentación y comprobación de recursos a través de la plataforma STUDIUM.
- El 8 de julio de 2016: presentación de informe final del proyecto.
- Justificación de gastos: no procede por no haberse concedido asignación.

RESULTADOS

- Adaptación de las asignaturas a las nuevas metodologías de enseñanza – aprendizaje que establece el marco del EEES.
- Implantación de metodologías, materiales y herramientas para la adaptación de la enseñanza de Auditoría de Recursos Humanos al formato on line de enseñanza a distancia. Facilitando la adquisición y desarrollo de las principales competencias específicas y transversales establecidas para la asignatura del área de Recursos Humanos en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Elaboración de un panel de recursos didácticos adaptados a las TICs.
- Uso de plataformas de Internet para la realización de tareas e interactuar entre grupo de alumnos y con sus profesores
- Mayor coordinación y aportaciones entre profesores del departamento y titulación en el desarrollo de asignaturas con contenidos del área de conocimiento.

LOGROS

- Mejorar las posibilidades de oferta docente de la Universidad con la adaptación de asignaturas a las versión de enseñanza a distancia
- Que el alumnado disponga de más medios para la realización de sus estudios y adquisición de las competencias específicas y transversales propias de asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Fomento de la adquisición de nuevas formas del propio aprendizaje por parte del alumnado y de la autonomía en el manejo de la información y adquisición de competencias.
- Proceso enseñanza/aprendizaje más dinámico e interactivo, mediante metodologías activas y el uso de medios que potencian tanto la comunicación como la participación, a través de trabajos individuales y en grupo.
- Mejora del uso de los canales de comunicación e intercambio de conocimientos de que disponen profesores y alumnos con la mejora de plataformas como MODLE2 en STUDIUM.
- Mejora de la adquisición de conocimientos por parte del alumnado y de las competencias específicas y transversales propias de dos de las asignaturas del área de de Recursos Humanos del Grado en Relaciones Laborales
- Desarrollo de habilidades y conocimientos por parte del alumnado y de la auto-organización en el manejo de la información y adquisición de competencias.
- Hacer que el aprendizaje sea más dinámico e interactivo, mediante metodologías y contenidos que potencian la reflexión como la participación, a través del trabajo on line.
- Uso de los canales de comunicación para la difusión y el intercambio de materiales prácticos y conocimientos entre los alumnos y profesores.
- Aprendizaje en el uso de nuevas herramientas de adquisición o evaluación a través de internet como foros, chat,

videoconferencias, etc.

IMPACTO SOBRE LA DOCENCIA

- Mejora en el proceso de enseñanza/aprendizaje más centrado en el uso de más y de nuevos medios y además centrado en el alumnado.
- Potenciación de la adquisición de competencias transversales y específica de las asignatura.
- Mejora del uso y dominio por parte de alumno y profesor de los medios interactivos y las TIC
- Aumento y mejor de las vías de comunicación entre estudiantes y el profesorado, gracias al uso de herramientas interactivas basadas en plataformas de intercambio de información.
- Cambios y mejora en las formas y métodos a utilizar para lograr los objetivos docentes respecto al alumno.
- Trabajar activamente sobre adquisición de competencias transversales y específicas de las asignaturas del Grado de Relaciones Laborales
- Realizar una docencia más dinámica que mejore los resultados del alumnado.
- Abrir nuevas vías de comunicación entre el alumno y profesor con el uso de herramientas interactivas basadas en plataformas interactivas.
- Aumentar y adaptar los contenidos accesibles para adquirir las distintas capacidades y competencias, a través de la plataforma modle.

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA	Auditoría de Recursos Humanos		
TITULACIÓN	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
CENTRO	Facultad de Ciencias Sociales		
CÓDIGO	104535	CURSO	4º (1 ^{er} Cuatrimestre)
CRÉDITOS	4 ECTS	CARÁCTER	Obligatoria
CONTENIDOS	<p>Tema 1. Administración de recursos humanos y auditoría.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Administración de RH y Objetivos 2. Auditoria: objetivos y tipos 3. Auditoria de R H <p>Tema 2. Objetivos y herramientas de auditoría.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos de la auditoria de RH 2. Herramientas en la auditoria de RH <p>Tema 3. Metodología de auditoría.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El método científico en la auditoria de RH 2. Técnicas de investigación 3. Metodologías de trabajo <p>Tema 4. Análisis de datos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de datos 		

	<ol style="list-style-type: none">2. Procesamiento de datos3. Interpretación de datos <p>Tema 5. El informe de auditoría.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Objetivos del informe de auditoría2. Contenidos, estructura y requisitos del informe de auditoría3. Conclusiones y recomendaciones
--	--

TEMA 1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y AUDITORÍA

Contenidos teóricos a impartir:

1. Administración de RH y Objetivos
2. Auditoría: objetivos y tipos
3. Auditoría de R H

Prácticas, tareas y actividades:

- Áreas de intervención de un departamento de RH
- Organigrama de una empresa
- Organización del Departamento de RH

Desarrollo de las tareas y actividades:

a. Áreas de intervención de un departamento de RH

Se realizará un seminario sobre las áreas de intervención de un departamento de RH para que las conozcan

En el seminario se darán datos sobre las distintas áreas de intervención de un departamento de Recursos Humanos de

una empresa y la importancia de su buen funcionamiento para cumplir los objetivos del departamento y de la empresa

a. Organigrama de una empresa

Se realizarán un taller práctico para que aprendan cómo se organiza una empresa

Se realizará una práctica en la que los alumnos por grupos deberán realizar el organigrama de la empresa y expondrán a resto por departamentos la estructura propuesta. Al final se consensuará un organigrama final con las aportaciones de los grupos.

b. Organización del Departamento de RH

Realizarán un taller práctico para conocer la estructura de un departamento de recursos humanos y sus funciones

Se realizará una práctica en la que los alumnos por grupos deberán proponer como organizar el departamento de Recursos Humanos de la empresa con la que se ha trabajado en la práctica anterior optimizando los recursos y según las necesidades y objetivos. Lo pondrán en común por grupos.



TEMA 2. OBJETIVOS Y HERRAMIENTAS DE AUDITORÍA

Contenidos teóricos a impartir:

1. Objetivos de la auditoria de RH
2. Herramientas en la auditoria de RH

Prácticas, tareas y actividades:

- Detección de necesidades de auditoria
- Valorar la importancia de la auditoría laboral y sus objetivos
- Flujograma

Desarrollo de las tareas y actividades:

a. Detección de necesidades de auditoria

Se realizará un taller práctico presencial por grupos para conocer como detectar las necesidades de auditoria

Se facilitará a los alumnos un Caso Práctico de una empresa en una determinada situación y deberán en grupos detectar las distintas necesidades de auditoría de recursos humanos y presentarla en común al resto de grupos

b. Valorar la importancia de la auditoría laboral y sus objetivos


Se realizará un trabajo fuera del aula para que los alumnos aprendan a buscar información en fuentes documentales y valorar la importancia de la auditoria en las empresas

Los alumnos deberán buscar en grupos información en distintas fuentes documentales sobre la importancia de la auditoría en las organizaciones y la necesidad de los objetivos de estas auditorías de Recursos Humanos para el buen funcionamiento y el alcance de metas en las empresas.

c. El flujograma

Se realizará un taller práctico presencial para conocer el manejo y confección de alguna herramienta de auditoría.

El taller se realizará de manera que los alumnos por grupos debatirán sus propuestas de flujograma para un departamento de una empresa de la que el profesor aportará los datos sobre puestos y perfil de puesto y finalmente lo expondrán en común.



TEMA 3. METODOLOGÍA DE AUDITORÍA

Contenidos teóricos a impartir:

1. El método científico en la auditoria de RH
2. Técnicas de investigación
3. Metodologías de trabajo

Prácticas, tareas y actividades:

- ¿Qué método aplicar?
- Rol Playing de Entrevista
- El test como diagnóstico

Desarrollo de las tareas y actividades:

a. ¿Qué método aplicar?

Se trata de realizar un taller práctico en grupos para determinar que método de investigación es más idóneo para aplicar a las empresas y la importancia del método científico

Se propondrá un Caso Único que exprese un problema en una empresa supuesta referido a los recursos humanos y deberán indicar que método científico será más adecuado y porqué. Los grupos presentarán sus propuestas al resto defendiendo la idoneidad de su elección en el caso de la práctica.

b. Rol Playing de Entrevista

Se trata de realizar un rol playing en clase para aprender como realizar una entrevista más eficaz

El rol playing se realizará con el reparto de roles de entrevistador y entrevistado y sus puestos y funciones de auditor y trabajador para poder ver como lo realizan el uso de la técnica de entrevista para recoger datos valiosos en la auditoria de recursos humanos. La interpretación se repetirá con otros grupos y otros roles de empleados.

c. El test como diagnóstico

Se hará un taller práctico donde los alumnos rellenarán un test que autocorregirán para su autoconocimiento y el de herramientas como los test

Se trata de un taller práctico en el que los alumnos de forma individual complementan un test de auto-diagnóstico para conocer sus propias inquietudes y motivaciones laborales en una escala de importancia para que se conozcan más a sí mismos y una forma de servirse de herramientas escritas como técnicas para recoger datos en las empresas.



TEMA 4. ANÁLISIS DE DATOS

Contenidos teóricos a impartir:

1. Análisis de datos
2. Procesamiento de datos
3. Interpretación de datos

Prácticas, tareas y actividades:

- Video sobre un caso
- Realizar un cuestionario
- Un caso con datos

Desarrollo de las tareas y actividades:

a. Video sobre un caso

Se realizará una práctica en clase a partir el visionado de un video sobre para fomentar la observación y la recopilación de datos.

Se visionará un video sobre una entrevista de evaluación y en grupos deberán analizar mediante un guión proporcionado por el profesor los distintos aspectos de la entrevista, los aciertos o defectos en los dos roles visualizados. Finalmente expondrán al grupo total cuales han sido sus conclusiones por grupos.

b. Realizar un cuestionario


Se realizará un taller práctico para mostrar la capacidad de crear un cuestionario

El taller consistirá en que el profesor les indicará un supuesto en el que un auditor debe realizar una tarea de auditoría en una determinada área y necesita conocer la información que pueden prestar los trabajadores, para ello debe confeccionar un cuestionario con preguntas que consigan el objetivo previsto. Se realizarán en grupos con puesta en común valorando la coincidencia de preguntas en los distintos grupos.

c. Un caso con datos

Se realizará un taller práctico para conocer como procesan y trabajan los datos para sacar conclusiones

A partir de un supuesto práctico presentado por el profesor deberán por grupos procesar e interpretar los datos y sacar conclusiones diagnósticas sobre que está sucediendo en una empresa. Lo realizarán en grupos y expondrán al grupo total sus conclusiones.



TEMA 5. EL INFORME DE AUDITORÍA

Contenidos teóricos a impartir:

1. Objetivos del informe de auditoría
2. Contenidos, estructura y requisitos del informe de auditoría
3. Conclusiones y recomendaciones

Prácticas, tareas y actividades:

- Seminario práctico sobre el informe de auditoría
- Crear datos sobre una pequeña empresa
- Un breve informe de auditoría

Desarrollo de las tareas y actividades:

a. Seminario práctico sobre informe de auditoría

Se realizará un seminario práctico sobre la estructura de un informe de auditoría

Se plantearán al alumno las partes de un informe de auditoría con un ejemplo práctico de una empresa real y sobre la importancia de confeccionar bien los objetivos, la elección de técnicas o herramientas para poder llegar finalmente a unas conclusiones valiosas para el cliente.

a. Crear datos sobre una pequeña empresa

Búsqueda y creación de datos reales o simulados de una empresa para interpretar

Los alumnos por grupos deberán buscar fuera del aula datos de empresas o crearlos de forma ficticia para poder trabajar con ellos y valorar esos datos conseguidos desde la necesidad de auditoría hasta el tratamiento de datos y el uso de herramientas y metodología.

c. Un breve informe de auditoría

Se hará un taller práctico en que se realizará un informe para aprender a hacer

En el taller el profesor facilitará a los grupos datos diagnóstico de una empresa y deberán confeccionar un breve informe de auditoría en el que expresen como se analizarían los datos, las conclusiones y recomendaciones. Los resultados logrados por los grupos deberán exponerlos al grupo total.

Cuadro1: Modalidades de trabajo práctico de la asignatura.

Actividad práctica	Carácter	Presencialidad	Individual /equipo
Autoanálisis	Práctico	No Presencial. No preparación.	Puede ser de forma individual y luego por equipos.
Seminario	De base teórica con aplicabilidad práctica	Presencial. No requiere preparación previa no presencial	La aportación del alumnado suele ser individual.
Taller	Práctico.	No Presencial. En principio, no requiere preparación no presencial.	Puede ser de trabajo individual o por equipos.
Caso/Debate	De opinión y discusión práctica	No preparación, No presencial. Discusión presencial. Puede haber preparación no presencial	Podría ser individual inicio, pero la discusión se hace por equipos.
Exposición	De contenido teórico-práctico.	Exige trabajo previo No presencial. Presentación presencial de corta duración por turnos	Individualizada pero la presentación de resultados se hace por equipos.
Representación	De contenido práctico.	Preparación de papeles. Representación por alumnos	Individual, parejas y grupos pero la presentación de resultados se hace por equipos.
Videos/peliculas	De contenido práctico.	Exige trabajo previo No presencial. Presentación de la pieza audiovisual	Individualizada pero la presentación de resultados se hace por equipos.
Rodaje video	De contenido práctico.	Exige trabajo previo No presencial. Y Montaje posterior	Con alumnos en rol playing o acciones pero la presentación de resultados se hace por equipos.

PROCEDIMIENTO Y FASES DE FORMATO ON LINE

PROCEDIMIENTO:

Las formas en que deber ser resueltos los recursos, tareas, cuestionarios y forma de evaluación estarán disponibles para profesor y alumnos en la plataforma de modle 2 (Studium) para poder ser consultados y según estos planteamientos y requerimientos el alumno debe ir completando cada uno de los procesos y fases para cada tema a fin de completar la asignatura y alcanzar las metas trazadas para el curso.

FASES:

La primera fase es la subida del material didáctico por parte del profesor a Studium, con un programa y un video presentación que resume al alumno los objetivos de la asignatura.

La segunda fase es la realización por parte de los alumnos de todos los procesos que deben realizar: tareas, foro, cuestionarios.

La tercera fase engloba las dudas o consideraciones que a través de: foros, videoconferencias, mail pudieran tener los alumnos respecto a los materiales y herramientas facilitados por el profesor o a las soluciones que deben encontrar.

La cuarta fase es la de evaluación y puntaje por parte del profesor a las tareas, cuestionarios que han realizado los alumnos.

La quinta fase es la de despedida y agradecimiento y la entrega de actas. Con recomendaciones para recuperación si fuera el caso.

LOS FOROS PARA FORMATO ON LINE

El foro es el espacio en el que el alumno puede contestar a las preguntas o incógnitas planteadas por el profesor y que responderá el alumno de forma abierta siendo contestado por el profesor pudiendo tener algún turno más.

El objetivo es lograr el intercambio de opiniones sobre la temática del capítulo y basada en los recursos complementarios que el alumno debe conocer y haber leído antes de acceder al foro.

La construcción del conocimiento con discusión y debate enriquece el proceso reflexivo del alumno y profesor.

El foro debe estar descrito en el índice de actividades con los siguientes datos:

- Título y temática del foro
- Competencias a adquirir
- Preguntas para el foro
- Recursos útiles
- Evaluación

El foro debe tener un texto de bienvenida del profesor en que se anime a participar de unas 200 palabras.

El foro debe tener un texto de despedida y agradecimiento por la participación con contenido de cierre del foro del curso.

LAS TAREAS PARA FORMATO ON LINE

LAS TAREAS:

Las tareas son actividades que permiten la elaboración de un producto de aprendizaje dando solución a un planteamiento del profesor por parte del estudiante.

Para la realización de la tarea al alumno se le ofrecen en la plataforma en forma de RECURSOS materiales de ayuda para su realización. Estos materiales pueden ser: artículos, capítulos de libro, videos, etc. Con ellos el alumno debe dar solución al planteamiento.

Es una herramienta que facilita el proceso de revisión, calificación y retroalimentación. Puesto que es una actividad importante el profesor debe aportar calidad al curso sirviendo de guía al alumno en su desempeño.

El alumno debe percibir que se ha analizado su realización a fondo y se comentan tanto en aspectos positivos como negativos para poder corregir o recibir el feedback de haberlo realizado correctamente.

El profesor con las tareas debe percibir la evolución del alumno en la adquisición de los conocimientos y la validez de los recursos a fin de poder cambiarlos o mejorarlos si fueran necesarios.

Las tareas deben ser estimulantes que lleven o impliquen poner en práctica los conocimientos que contienen los recursos. Con ellas el alumno debe sentir que avanza en la formación y que adquieren nuevas destrezas útiles para su vida profesional.

Para que estos ejercicios o tareas no tengan dudas de lo que se espera de ellos debemos explicar en las instrucciones o presentación cuales son los siguientes procesos:

- a) La competencia que se espera adquirir
- b) La descripción clara de trabajo a realizar
- c) El proceso o pasos que debe seguir para completar

- d) Los recursos que son útiles para completarla
- e) El procedimiento evaluador que el profesor realizará de ella.

LOS RECURSOS PARA FORMATO ON LINE

RECURSOS BÁSICOS:

Son los recursos que aporta el profesor en forma de diapositivas de Power Point o libro de texto base para el estudio de la asignatura/tema.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

Son los recursos que complementan los recursos básicos buscando que el alumno tenga la información adecuada para la realización de las tareas, el cuestionario-examen y los foros.

Todos los recursos complementarios tienen formato digital y estarán disponibles en la plataforma Studium.

Los recursos pueden ser:

- documentos en Word, Excel, power point, pdf...
- archivos de audio, video, flash
- enlaces web

Los recursos deben ser:

- valiosos para la adquisición de las competencias que pretendemos desarrollar en el alumno a través de la asignatura.
- no deben ser redundantes respecto a los recursos básicos.
- debe valorarse el nº de horas para el uso de cada recurso a fin de calcular el tiempo que deberá invertir el alumno para su asimilación.
- deben ser originales del profesor o de otros autores (artículos, capítulos de libros, videos) siempre que sean

valiosas y fidedignas para la asignatura y convenientemente citadas.

Los recursos deben estar disponibles:

- Agrupados en carpetas diferentes para cada tema o tarea.
- Con un índice guía para poder acceder a él de forma rápida y con datos como: título del recurso, descripción breve y nombre del archivo.
- Para todos los alumnos y con acceso en cualquier momento

- LOS CUESTIONARIOS-TEST DE EVALUACIÓN PARA FORMATO ON LINE

Los cuestionarios son una herramienta de evaluación que sirve para fijar y reforzar los aprendizajes del alumno.

Son una herramienta de reflexión puesto que nos obliga a reflexionar sobre cada pregunta. Consolida los aprendizajes y con las correcciones se aprende y se recibe retroalimentación de la realización.

Para su elaboración debemos tomar las partes temáticas relevantes de los recursos básicos y hacer las preguntas con planteamientos claros para que sean útiles. Deben conseguir que se piense, se razone, se use la memoria, se imagine, etc.

Los cuestionarios-test nos dará una visión amplia del proceso educativo y de la consecución de los objetivos propuestos.

Deben ser elaborados, para facilitar el uso en formato on line y la corrección, con preguntas cerradas en opciones múltiples o verdadero/falso.

Se pueden asignar con un tiempo máximo de realización y puede tener más de un intento previsto con un promedio de nota de ambos o el de nota más alto (en este caso sólo dos

intentos máximo).

Deben estar disponibles para su cumplimentación después de haber abierto los recursos básicos para su realización y con las instrucciones de haber estudiado el contenido de los recursos previamente.

En las instrucciones de complementación debe identificarse claramente: el recurso en el que se basa, el nº de intentos de que dispone y la calificación en puntos que se asigna.

VIDEOS MAGISTRALES TEMÁTICOS DE FORMATO ON LINE

Para favorecer el aprendizaje el profesor realizará un video resumen con los aspectos más importantes de cada tema de contenido de la asignatura a fin de que el alumno tenga una idea-presentación de cada tema antes de analizar los recursos básicos y complementarios necesarios.

El formato de video debe incluir las diapositivas u otros recursos básicos que contienen el tema o capítulo.

Debe tener el título del tema y representar un introducción temática de entre 5 y 10 minutos.

El video puede contener además de la imagen del profesor: gráficos, imágenes, fotografías, esquemas, diapositivas organizadas en cascada según el orden del tema.

También se realizará un video presentación del curso en que se analicen de forma breve los objetivos, contenidos, los medios de evaluación, los recursos, las tareas para que el alumno tenga una idea de la asignatura.

VIDEOCONFERENCIA DE FORMATO ON LINE

Se establece la videoconferencia como herramienta complementaria para conseguir que el alumno disponga de:

- Un canal para el planteamiento de dudas acerca de los temas de contenido, tareas, formas de evaluación etc.
- Un medio de contacto profesor-alumnos que facilite la comunicación más directa entre ellos.
- Una forma en que se tenga una actividad grupal en la que todos puedan participar y ayudar a la comprensión de dudas.
- Una prolongación del foro en la que se pueda debatir y opinar sobre los temas y recursos que ayude a reflexionar y a sentirse más implicado en los contenidos de la asignatura.
- Se ha de fijar una fecha y hora en el que todos puedan conectarse, incluso con la posibilidad de grabar para que esté disponible posteriormente para los que no pudieron acceder.
- La periodicidad puede ser de inicio, mitad y final del periodo lectivo o máximo una conexión por tema.

GUIÓN DEL VIDEO-PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA EN FORMATO ON LINE

Quería presentarles la asignatura Auditoría de Recursos Humanos. En esta asignatura se busca que el participante pueda disponer de un conocimiento y dominio de algunas de las herramientas básicas disponibles en la actualidad para afrontar diferentes situaciones en relación con las personas que integran una organización de cualquier tipo. El cambio del mercado en el que compiten las empresas actuales ha

provocado que los profesionales de RRHH necesiten adquirir conocimientos cada vez más amplios y especializados que les permitan estar al día de todas aquellas materias que les ayuden a llevar a cabo una función directiva de los recursos humanos. Identificar y conocer los modelos de herramientas de gestión de los recursos humanos más relevantes como la gestión por competencias, la auditoría de recursos humanos y el control de mando. Saber en qué consisten y cómo utilizarlas en las empresas se convierte en una necesidad fundamental del profesional experto en Dirección de Personas. Ante esta situación, el papel que las personas ocupan en las organizaciones, su "capital humano", es fundamental; al mismo tiempo, aumenta la dificultad para gestionarlo, por lo que resulta imprescindible poner en manos de estos profesionales todas aquellas herramientas e instrumentos formativos y de gestión necesarios que les permitan la toma de las decisiones más adecuadas.

GUIÓN DEL VIDEO-PRESENTACIÓN DE BIENVENIDA

GUIÓN PRESENTACIÓN-BIENVENIDA:

*Quisiera expresarles mi más cordial bienvenida a la asignatura:
Auditoría de Recursos Humanos del Grado en Relaciones
Laborales y Recursos Humanos*

*En esta asignatura se pretende adentrarles en el mundo de las
herramientas de dirección y gestión de Recursos Humanos para
poder conocer su uso y utilidad.*

*Es una oportunidad para todos que podamos intercambiar
conocimientos, opiniones, experiencias y reflexiones en torno a esta
temática tan relevante como imprescindible para las empresas.
Aprovechando las oportunidades que nos brinda la tecnología "on
line" a través de metodologías y diseños interactivos a distancia.*

*Es mi deseo que represente una experiencia fructífera para todos y
quedo a su disposición para cualquier duda o ayuda que necesiten
plantear.*

Bienvenidos y afectuosos saludos

Dr. Ángel Sánchez-Anguita

CRONOGRAMA DE RECURSOS Y ACTIVIDADES

	Asignatura:	Auditoría de Recursos Humanos versión on line		
	Título:	La auditoria como herramienta de control de la Dirección de Personas/RRHH		
	Competencias:	Conocer los orígenes, la función y los tipos de Auditoría de Recursos Humanos, sus fases y la aplicación en las áreas del Departamento como herramienta de control de la Dirección		
			Puntaje de actividades	Tiempo (horas)
	Lecturas del libro base:			
1	Recurso 1 (pdf)	Capítulo 1 de libro Fundamentos de ARH pag. 1 a 52		
2	Recurso 2 (power point)	Auditoria como herramienta de control		
3	Recurso 3 (pdf)	La auditoria sociolaboral como herramienta para descubrir y utilizar		
1	Actividad 1 (foro)	Comentarios/evaluación sobre recurso 1	5	
2	Actividad 2 (tarea)	Caso Práctico Elaborar cuestionario para auditoria	10	
3	Actividad 3 (cuestionario)	Evaluación sobre recurso 2	5	
			20	

INDICE DE RECURSOS

TEMA 1	
Título del Recurso 1	Fundamentos de la ARH
Descripción del Recurso 1	Capítulo 1 de libro de José Sánchez pag. 1 a 52
Nombre del archivo del Recurso 1	CL Fundamentos de ARH
Título del Recurso 2	Auditoria como herramienta de control
Descripción del Recurso 2	Diapositivas sobre los fundamentos, fases, metodología y ventajas de la ARH
Nombre del archivo del Recurso 2	PP Auditoria como herramienta de control
.....	
Título del Recurso 3	Auditoria de reclutamiento, selección y socialización de RRHH.
Descripción del Recurso 3	Artículo de Fuentes, F.; Sánchez, S. sobre la aplicación de una auditoría al área de reclutamiento, selección y socialización.
Nombre del archivo del Recurso 3	Art Auditoria de reclutamiento y selección

ACTIVIDAD DE FORO

AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Nombre de la Actividad: Comentarios/discusión sobre la Auditoria como herramienta de control del Dirección de Personas

Formato: FORO

Descripción de la Actividad

Competencias:

Con esta actividad se pretende que el alumno conozca los orígenes, la función y utilidad de la auditoría en Recursos Humanos como auditoría socio-laboral.

Descripción/Preguntas del foro:

1. ¿Cuál es el propósito y objetivos de una Auditoria de Recursos Humanos?
2. ¿Cuál es la importancia de la recogida y tratamiento de datos en un proceso de Auditoria de Recursos Humanos?
3. ¿Qué es un informe de auditoría de recursos humanos?
4. ¿Qué metodología de auditoría te parece más adecuada para usar en el área de reclutamiento y selección?

Conteste a las preguntas y comente la respuesta en el foro de discusión.

Utilice el libro base

Proceso:

Lectura recurso 1: capítulo 1 del libro: Fundamentos de la Auditoría de Recursos Humanos de José Sánchez (pdf)

Lectura de recurso 3: Artículo: Auditoria de reclutamiento, selección y socialización (Fuentes, F. y Sánchez, S.) pdf

Contestar a las preguntas

Comentar las respuestas y opiniones en el foro

Recursos:

Lectura recurso 1: capítulo 1 del libro: Fundamentos de la Auditoría de Recursos Humanos de José Sánchez.

Lectura de recurso 3: Artículo: Auditoria de reclutamiento, selección y socialización (Fuentes, F. y Sánchez, S.)

Evaluación:

No hay respuestas correctas o incorrectas sino lo razonada de la opinión.

Valor 5 puntos

ACTIVIDAD DE TAREA

Auditoría de Recursos Humanos

Nombre de la Actividad: Elaborar cuestionario para auditoría

Formato: TAREA

Descripción de la Actividad

Competencias:

Con esta actividad se pretende que el alumno cree una

actividad de aprendizaje realizando un cuestionario con preguntas para pasar al personal de una empresa sobre distintos procesos de la empresa

Descripción de la Tarea:

La tarea plantea realizar un cuestionario eligiendo preguntas sobre distintos procesos de la empresa para aplicar a los empleados de la empresa y obtener información valiosa de auditoría.

Proceso:

Se debe ver el Caso Práctico y los temas a elaborar preguntas

Se debe completar las preguntas del caso

Recursos:

Caso práctico Cuestionario de Auditoría

Evaluación:

Se valorará la idoneidad de las preguntas para evaluar cada proceso del caso

Valoración de 10 puntos

ACTIVIDAD DE CUESTIONARIO/TEST EVALUACIÓN

Auditoría de Recursos Humanos

Nombre de la Actividad: Cuestionario sobre Auditoria de Recursos Humanos

Formato: CUESTIONARIO

Descripción de la Actividad

Competencias:

Con esta actividad se busca que el alumno muestre la asimilación sobre la Auditoria de Recursos Humanos como herramienta de control y mejora.

Recursos:

Leer Recurso 2 (power point)

Número de intentos:

1

Duración: 30 minutos

Calificación:

5 puntos

CUESTIONARIO EVALUACIÓN . Pregunta nº:

1. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
2. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
3. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
4. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
5. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
6. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
7. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
8. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero

- b. Falso
- 9. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso
- 10. La afirmación de que la auditoria es un sistema de revisión para informar a la administración sobre la eficiencia y eficacia del programa de desarrollo es de Chiavenato
 - a. Verdadero
 - b. Falso

.....

.....

CONCLUSIONES

A tenor de las actividades llevadas a cabo para este Proyecto de Innovación Docente se han cumplido los objetivos previstos, dejando evidencia de que se pueden realizar nuevas formas de confeccionar herramientas y materiales o adaptar otros basadas en la filosofía del EEES, basadas en las nuevas tecnologías y en medios audiovisuales e interactivos. Y conseguir la mejora de docentes y alumnos, haciendo aportaciones novedosas en las metodologías docentes y aumentando la eficacia en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Se ha conseguido el objetivo de investigar nuevas herramientas y metodologías para adaptar la enseñanza y aplicación de

habilidades prácticas a un formato “on line” de enseñanza a distancia a través de las nuevas tecnologías.

Con estas nuevas herramientas y metodologías se consigue mejorar la comprensión y asimilación de contenidos de la Aditoría de Recursos Humanos asignatura obligatoria en el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Se han explorado las posibilidades que brindan los medios audiovisuales y su transmisión a través de redes interactivas como es el caso a través de la plataforma universitaria de modle Studium 2 con las mejoras y actualizaciones que se han realizado en el canal para el uso en estas enseñanzas de nivel universitario.

Las herramientas y materiales se aplicarán en la asignatura como nuevos soportes de apoyo para la superación por parte del alumnado y quedando como experiencia para si en un futuro se pudiera impartir toda la asignatura en formato “on line”

Se ha completado la búsqueda de recursos y la creación-realización de nuevos métodos adaptados al formato audiovisual y que puedan tener un carácter interactivo para su uso a través de las redes informáticas para mejorar no sólo el aprendizaje sino también su preparación para el uso de estas tecnologías posteriormente en el mundo profesional