

“Adaptación de recursos y metodologías a la enseñanza on line de Gestión por Competencias”



“PROGRAMA DE ADAPTACIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍAS  
DOCENTES A LA ENSEÑANZA ON LINE DE LA ASIGNATURA DEL GRADO  
EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS “GESTIÓN POR  
COMPETENCIAS” ADAPTADA 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 2016/220**

**Convocatoria Curso 2016-17**



VNIVERSIDAD  
D SALAMANCA

## Convocatoria curso 2016-17

### PROYECTO ID 2016/220

“PROGRAMA DE ADAPTACIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍAS DOCENTES A LA ENSEÑANZA ON LINE DE LA ASIGNATURA DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS “GESTIÓN POR COMPETENCIAS” ADAPTADA AL EEES

“

### DATOS DEL PROYECTO

#### Título

“PROGRAMA DE ADAPTACIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍAS DOCENTES A LA ENSEÑANZA ON LINE DE LA ASIGNATURA DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS “GESTIÓN POR COMPETENCIAS” ADAPTADA AL EEES

#### Grupo de innovación docente

Prof. Ángel Sánchez-Anguita Muñoz.  
Prof. Joaquín de Elena y Peña.  
Prof. Luis González Fernández  
Prof. Jorge Conde Vieitez  
Prof. Ricard Calvo Palomares

#### Ámbito de actuación:

#### Titulación:

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

## Asignaturas:

- *Gestión por Competencias (3 ECTS).*  
3º y 4º de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.  
1<sup>er</sup> 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 .....	20
Los foros para formato on line .....	21
Las tareas para formato on line .....	21
Los recursos para formato on line.....	23
Los cuestionarios-test de evaluación para formato on line .....	24
Videos magistrales temáticos de formato on line .....	25
Video conferencias de formato on line.....	25

Guión video presentación de asignatura.....	26
Guión video presentación de bienvenida.....	27
Índice de recursos.....	27
Actividad del foro.....	30
Actividad de tarea.....	34
Actividad del cuestionario/test evaluación .....	38
Conclusiones .....	41

## INTRODUCCIÓN

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.

Con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior se han 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. Todos estos cambios exigen 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.

Con 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.

Los docentes deben adaptar sus formas 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 de forma interactiva.

Por todo lo expuesto se ha considerado la idoneidad de realizar este proyecto. Pretendemos, con este nuevo proyecto de innovación y mejora, 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.

Se pretende investigar nuevas herramientas y metodologías para una mejor aplicación de habilidades prácticas a través de 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 Gestión por Competencias, asignatura optativa pero crucial para el área de Recursos Humanos en el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Se ha hecho un esfuerzo por explorar 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 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 Gestión por Competencias 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 útiles 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 Gestión por Competencias
- Programar y organizar los materiales audiovisuales en función de la temática práctica de contenidos y aplicabilidad práctica en el mundo profesional.
- Adaptar contenidos de la asignatura para ser visualizados en la plataforma de internet: modle.
- Adaptar los ejercicios para usarse en formato “on line”.
- Confeccionar materiales de evaluación para ser usados “on line” con calificaciones pero también con comentarios
- Subir y exponer recursos adicionales para consulta y utilización de alumnos en su proceso enseñanza-aprendizaje.
- Realizar material audiovisual de presentación de temas y asignatura.
- Crear foros de debate para que puedan participar interactivamente profesor-alumno.
- Interactuar a través de la plataforma Studium de la Usal.

## **ACTIVIDADES REALIZADAS**



- 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 de contenido teórico y práctico
- 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 los profesores responsables del área de conocimiento de Recursos Humanos.
- Adaptación de metodología de enseñanza concreta para poner en práctica usando modle2 a través de Studium
- Elaboración de un índice/guía para la adaptación de recursos a los contenidos de la asignatura
- Búsqueda y producción de materiales y recursos audiovisuales para su utilización “on line”
- Uso de la plataforma Studium como medio de comunicación “on line” de uso con los nuevos recursos
- Elaboración del informe final con evaluación de validez y conclusiones

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

1. Coordinación entre profesores, mediante reuniones periódicas, videoconferencias, mail o teléfono para la adecuación del trabajo a realizar.
2. Elaboración del programa de contenidos y temas objeto de elaboración de materiales adaptado a la versión “on line”
3. Creación de un “planing” de realización donde los contenidos y materiales estarán integrados y sirvan para la adquisición de las competencias transversales y específicas a alcanzar por el alumnado en los objetivos de la asignatura.
4. Preparación de materiales y herramientas para incorporar a la plataforma modle y faciliten la adquisición de los conocimientos teórico/prácticos necesarios para conocer la asignatura.
5. Reuniones para la valoración de los cambios y complementar el informe final.

## 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: Elección, simulación de implementación a través de STUDIUM.

5ª Fase: Redacción del informe final.

## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- El 10 de octubre de 2017: solicitud de la ayuda.
- El 19 de diciembre de 2017: comunicación de la resolución de la ayuda.
- De 19 de diciembre a 31 de enero de 2017: reuniones y planteamiento de opiniones e ideas
- De 1 de febrero a 2 de mayo de 2017: elaboración de nueva metodología y creación de recursos.
- De 3 de mayo a 4 de junio de 2017: presentación y comprobación de recursos a través de la plataforma STUDIUM.
- Del 4 de junio de 30 de junio de 2017: elaboración y presentación de informe final del proyecto.
- Justificación de gastos: no procede por no haberse solicitado asignación.

## RESULTADOS

- Adaptación de las asignaturas a las nuevas metodologías de enseñanza – aprendizaje en nuevos formatos según el EEES.
- Implantación de metodologías, materiales y herramientas para la

adaptación de la enseñanza de Gestión por Competencias 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 nuevas TICs.
- Uso de plataformas de Internet para la realización de tareas e interactuar entre grupo de alumnos y con sus profesores
- Mejor 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 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 específicas de las asignaturas.
- 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

<b>ASIGNATURA</b>	<b>Gestión por Competencias</b>		
<b>TITULACIÓN</b>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
<b>CENTRO</b>	Facultad de Ciencias Sociales		
<b>CÓDIGO</b>	104555	<b>CURSO</b>	3º y 4º
<b>CRÉDITOS</b>	3 ECTS	<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria
<b>CONTENIDOS</b>	Tema 1. Conceptos y fundamentos en la gestión de recursos humanos por competencias		

1. Definiciones
2. Características
3. Fundamentos

## Tema 2. Técnicas y herramientas de información en la Gestión por Competencias

1. Sistema integrado y estratégico
2. Autovaloración
3. Evaluación por supervisores
4. Evaluación multifuente
5. Pruebas profesionales
6. Pruebas situacionales
7. Juegos de empresa
8. Ejercicios de presentación
9. Ejecución laboral
10. Coaching
11. Mentoring
12. Outdoor Training

## Tema 3. Aplicaciones de la Gestión por Competencias en Recursos Humanos

1. Contratación y evaluación del potencial
2. Evaluación del desempeño
3. Desarrollo y formación
4. Planificación de Carrera

	5. Compensación
--	-----------------

## TEMA 1. CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

### Contenidos teóricos a impartir:

1. Definiciones
2. Características
3. Fundamentos

### Prácticas, tareas y actividades:

#### TAREAS MÓDULO 1.

#### GESTION POR COMPETENCIAS. (IE) AUTODIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS.


- 1) *Contestar al cuestionario individualmente.*
- 2) *Sumar puntuaciones en cada competencia y dividir por nº ítems*
- 3) *Hacer sumatorio de ítems en cada competencia mayor de 4 y dividir por nº ítem total.*
- 4) *En grupo definir las cinco competencias y hacer 4 niveles de mayor a menor de grado A B C D para esas competencias.*

#### GESTION POR COMPETENCIAS. PERFIL DEL DIRECTIVO.

*En la empresa Agroindustria S. A. empresa auxiliar de la agricultura y la ganadería dedicada a la venta y comercialización de productos fitosanitarios, alimentación animal, abonos y pesticidas con cobertura internacional y de 250 trabajadores se hace necesaria la incorporación de un*



*Director Comercial por lo que debemos realizar una DESCRIPCIÓN DEL PUESTO con el Perfil de Competencias requeridas. Completar la Descripción del puesto y las competencias requeridas y su grado. La estructura de la Descripción del Puesto debe contener: Denominación del Puesto. Departamento al que pertenece 1) Objetivos del puesto 2) Descripción del cargo 3) Dependencia y lugar en organigrama 4) Personal a cargo 5) Funciones (habituales, frecuentes, esporádicas): 6) Requisitos para ocupar el puesto: experiencia (empresas, sector, puestos), formación (reglada, extraordinaria, informática, idiomas), otros (sexo, edad, domicilio, viajar,...) 7) Responsabilidades del cargo sobre: personas, maquinaria, productos o servicios ... 8) Relaciones con: superiores, colegas, colaboradores, clientes, proveedores, otros 9) Aspectos económicos de la posición: salario, compensación variable, otros. 10) Competencias requeridas (ver tabla adjunta) y en qué grado las debe tener*



## **TEMA 2. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

### **Contenidos teóricos a impartir:**

1. Sistema integrado y estratégico
2. Autovaloración
3. Evaluación por supervisores
4. Evaluación multifuente
5. Pruebas profesionales
6. Pruebas situacionales
7. Juegos de empresa
8. Ejercicios de presentación
9. Ejecución laboral
10. Coaching
11. Mentoring
12. Outdoor Training

### **Prácticas, tareas y actividades:**

**TAREA MÓDULO 2. PRÁCTICA GESTION POR COMPETENCIAS. PERFIL DE SELECCIONADOR.**

*Del listado de competencias adjunto elegir 5 de ellas de cualquier tipo que os parezcan relevantes para el PERFIL DE UN SELECCIONADOR DE RECURSOS HUMANOS. Definir los 4 grados de cada una de ellas describiendo las conductas observables que muestran que tiene la competencia en grado 1,2,3 y 4.*

### **TEMA 3. APLICACIONES DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN RECURSOS HUMANOS**

#### **Contenidos teóricos a impartir:**

1. Contratación y evaluación del potencial
2. Evaluación del desempeño
3. Desarrollo y formación
4. Planificación de Carrera
5. Compensación

#### **Prácticas, tareas y actividades:**

#### ***TAREA MODULO 3. PRÁCTICA GESTION POR COMPETENCIAS. PREGUNTAS GUIÓN PARA SELECCIÓN***

*REALIZAR UN GUIÓN DE ENTREVISTA con 4 preguntas por competencia para que en la entrevista de selección podamos como seleccionadores averiguar si posee esa competencia un candidato a DIRECTOR COMERCIAL. Las competencias son: LIDERAZGO, DINAMISMO, INICIATIVA, ORIENTACIÓN AL CLIENTE, ORIENTACIÓN A RESULTADOS, TRABAJO EN EQUIPO.*

Cuadro1: Modalidades de trabajo práctico de la asignatura.

Actividad práctica	Carácter	Presencialidad	Individual /equipo
<b>Tareas autodiagnostico</b>	Práctico	No Presencial. No preparación.	Puede ser de forma individual y luego poner en común “on line”
<b>Foros</b>	Teórico/práctico	No presencial. Se hace a través de la plataforma	En grupo. Los participantes pueden opinar o contestar a otros sobre el tema elegido
<b>Presentaciones materiales</b>	De base teórica con aplicabilidad práctica	No Presencial. No requiere preparación previa no presencial	La aportación del alumnado suele ser individual.
<b>Taller</b>	Práctico	No Presencial. En principio, no requiere preparación no presencial.	Puede ser de trabajo individual o participación de resultados
<b>Caso/Debate</b>	De opinión y discusión práctica	No preparación, No presencial. Discusión presencial. Puede haber preparación no presencial	Debe ser individual inicio, pero la discusión se hace por equipos (foro)
<b>Videos/películas</b>	De contenido práctico o de presentación información del tema.	No presencial. Presentación de la pieza audiovisual, del tema o de la asignatura	Individualizada pero la presentación se hace como material de apoyo a los contenidos.
<b>Videoconferencias</b>	Práctico	No presencial	Preferentemente grupo o individual

## 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 feed-back 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 Gestión por Competencias. 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 auditoria 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: Gestión por Competencias 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*

## INDICE DE RECURSOS Y ACTIVIDADES

1. CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS	
Título del Recurso 1	El sistema de Gestión Por Competencias
Descripción del Recurso 1	Diapositivas sobre la GPC fundamentos validez y tipos de competencias
Nombre del archivo del Recurso 1	PP Sistema de GPC
Título del Recurso 2	La GPC fortalezas, tensiones y paradojas
Descripción del Recurso 2	Artículo de Tovar, F. J.
Nombre del archivo del Recurso 2	Art GPC fortalezas
Título del Recurso 3	La GPC y el impacto en la capacitación
Descripción del Recurso 3	Artículo de Ramírez, J. R. y García, S. que destaca la importancia de la GPC en la capacitación del personal
Nombre del archivo del Recurso 3	Art GPC y capacitación
Título del Recurso 4	Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre la GPC

Descripción del Recurso 4	Es un video de Martha Alles donde comenta en forma de preguntas lo que debe saber un profesional de GPC
Nombre del archivo del Recurso 4	Video (enlace) <a href="https://youtu.be/hHYIUB3Jjyc">https://youtu.be/hHYIUB3Jjyc</a> Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre la gestión por competencias. Martha Alles.(4,57 minutos)
<b>2. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS.</b>	
Título del Recurso 1	Técnicas y herramientas como fuentes de información en GPC
Descripción del Recurso 1	Diapositivas sobre Técnicas y Fuentes de información para poder descubrir las competencias y sus grados en las personas
Nombre del archivo del Recurso 1	PP Técnicas en GPC
Título del Recurso 2	Técnicas de Gestión de RH por Competencias
Descripción del Recurso 2	Capítulos 4, 5, 7 del libro de Pereda, S; Berrocal, F. y Alonso, M. A.
Nombre del archivo del Recurso 2	CL Técnicas de G de RH
Título del Recurso 3	Un análisis de la GPC en la empresa española
Descripción del Recurso 3	Artículo de Guerrero, C; Valverde, M y Gorjup, M. T. sobre la GPC en empresa española y contiene un cuadro de técnicas para GPC
Nombre del archivo del Recurso 3	Art Análisis Técnicas de GPC
<b>3. APLICACIONES DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>	
Título del Recurso 1	Aplicaciones de la GPC en áreas de RH
Descripción del Recurso 1	Diapositivas sobre las áreas de

	aplicación de GPC en el Departamento de RH
Nombre del archivo del Recurso 1	PP Aplicaciones y áreas
Título del Recurso 2	La GPC como herramienta para la dirección estratégica de los RH
Descripción del Recurso 2	Artículo de Moreno, M. J.; Pelayo, Y. y Vargas, A. sobre el papel de la GPC como herramienta para la dirección estratégica de RH
Nombre del archivo del Recurso 2	Art GPC como herramienta

## ACTIVIDAD DE FORO

<b>Tema1</b>	
<b>Nombre de la Actividad: Comentarios/discusión sobre la Gestión por Competencias</b>	
<b>Formato: FORO</b>	
<b>Descripción de la Actividad</b>	
<p><b>Competencias:</b></p> <p>Con esta actividad se busca que el alumno se familiarice con los términos y conceptos del modelo de Gestión por Competencias.</p> <p><b>Descripción/Preguntas del foro:</b></p> <p>1. ¿Cómo se puede definir una competencia?</p>	

2. ¿Qué relación tienen las competencias con la Inteligencia Emocional?
3. ¿Son importantes las competencias en la capacitación del personal?
4. ¿Cuál es la importancia de aplicar el modelo de Gestión por Competencias en Recursos Humanos?

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

Utilice el libro base

**Proceso:**

Lectura capítulo 2 libro Base

Lectura de recurso 2

Lectura recurso 3

Ver recurso 4.

**Recursos:**

Lectura de Libro Base capítulo 2.

Lectura de recurso 2: Artículo La Gestión por competencias fortalezas, tensiones y paradojas (pdf)

Lectura de recurso 3: Artículo: La Gestión por competencias y el impacto en la capacitación (pdf)

Ver video enlace youtube: Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre la GPC

**Evaluación:**

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

Valor 5 puntos



## Tema 2

### Nombre de la Actividad: Comentarios/discusión sobre las técnicas y herramientas para la Gestión por Competencias

#### Formato: FORO

#### Descripción de la Actividad

#### Competencias:

Con esta actividad se busca que el alumno se familiarice con los términos y conceptos del modelo de Gestión por Competencias.

#### Descripción/Preguntas del foro:

1. ¿Qué diferencias hay entre la entrevista de selección tradicional y un por competencias?
2. ¿Qué prueba situacional por competencias es más adecuada? ¿ Para qué proceso?
3. ¿Qué técnicas podemos usar para detectar necesidades formativas en el personal?
4. ¿Qué técnica le parece más adecuada para evaluación del potencial en el modelo de Gestión por Competencias? ¿Por qué?

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

Utilice el libro base

#### Proceso:

Lectura capítulo 4 libro Base

Lectura de recurso 2: capítulos 4,5,7 del libro Técnicas del GRH por Competencias de Pereda, S; Berrocal, F. y Alonso, M. A. (pdf)

Lectura recurso 3: Artículo Un análisis de la GPC en la empresa española (pdf)

Contestar a las preguntas

Comentar las respuestas de forma razonada en el foro.

**Recursos:**

Lectura capítulo 4 libro Base

Lectura de recurso 2: capítulos 4,5,7 del libro Técnicas del GRH por Competencias de Pereda, S; Berrocal, F. y Alonso, M. A.

Lectura recurso 3: Artículo Un análisis de la GPC en la empresa española

**Evaluación:**

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

Valor 5 puntos

**Tema 3.**

**Nombre de la Actividad: Comentarios/discusión sobre las aplicaciones de las herramientas de gestión por competencias en las áreas de Recursos Humanos**

**Formato: FORO**

**Descripción de la Actividad**

**Competencias:**

Con esta actividad se busca que el alumno conozca la utilidad de aplicar el modelo de Gestión por competencias en los diferentes procesos y áreas de Recursos Humanos.

**Descripción/Preguntas del foro:**

5. ¿Cómo hacer un perfil por competencias?
6. ¿Qué aporta de novedoso una descripción de puestos por competencias?
7. ¿Cómo podemos detectar necesidades formativas en el personal?
8. ¿Qué técnica le parece más adecuada para evaluación de desempeño en el modelo de Gestión por Competencias?  
¿Porqué?

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

Utilice el libro base

**Proceso:**

Lectura capítulo 3,7,8,10 del libro Base

Lectura de recurso 2: Artículo La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica.

Contestar a las preguntas

Comentar las respuestas y opiniones en el foro

**Recursos:**

Lectura capítulo 3,7,8,10 del libro Base

Lectura de recurso 2: Artículo La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica (pdf)

**Evaluación:**

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

Valor 5 puntos

## ACTIVIDAD DE TAREA

### Tema 1

**Nombre de la Actividad: Caso Perfil competencial directivo**

**Formato: TAREA**

#### Descripción de la Actividad

#### Competencias:

**Con esta actividad se pretende que el alumno cree una actividad de aprendizaje resolviendo un caso práctico.**

#### Descripción de la Tarea:

La tarea plantea el caso de una empresa del sector agroalimentario y que precisa hacer la Descripción de puesto de un Director Comercial con las competencias requeridas.

#### Proceso:

Se debe ver el Caso Práctico y las preguntas del caso

Se debe ver la plantilla de descripción de puestos adjunta

Se debe completar las preguntas del caso

Se puede consultar el capítulo 7 del libro base

#### Recursos:

Caso práctico Agroindustria S. A. Perfil Directivo

Plantilla de Descripción de puestos

Se puede consultar el capítulo 7 del libro base

**Evaluación:**

Se valorará las respuestas razonadas al caso

Completar el perfil

Elección de competencias y el grado

Valoración de 10 puntos

<b>Tema 2</b>	
<b>Nombre de la Actividad: Caso Perfil competencial de un seleccionador</b>	
<b>Formato: TAREA</b>	
<b>Descripción de la Actividad</b>	
<b>Competencias:</b>  Con esta actividad se pretende que el alumno cree una actividad de aprendizaje resolviendo un caso práctico sobre elección de competencias.	
<b>Descripción de la Tarea:</b>  La tarea plantea el caso de la elección de competencias que debe poseer un buen seleccionador de personal y descripción de conducta (seleccionador) en 4 grados.	
<b>Proceso:</b>  Se debe ver el Caso Práctico y las preguntas del caso	

Se debe ver el listado de competencias adjunto

Se debe ver la plantilla de competencias y grados

Se debe resolver el caso y contestar a las preguntas

**Recursos:**

Caso práctico Competencias Seleccionador

Listado de competencias

Plantilla de competencias y grados

**Evaluación:**

Se valorará las respuestas razonadas al caso

Completar el perfil

Elección de competencias y el grado

Valoración de 10 puntos

**Tema 3**

**Nombre de la Actividad: Caso Selección de Candidato por Competencias**

**Formato: TAREA**

**Descripción de la Actividad**

**Competencias:**

**Con esta actividad se pretende que el alumno cree una actividad de aprendizaje resolviendo un caso práctico.**

**Descripción de la Tarea:**

La tarea plantea el caso de que un seleccionador debe preparar un guión con preguntas para una Entrevista por Competencias para seleccionar a un Director Comercial con el perfil de la tarea nº 1.

**Proceso:**

Se debe ver el Caso Práctico y las preguntas del caso

Se debe ver el caso resuelto de la Tarea nº 1

Se debe completar las preguntas del caso

Se puede consultar el capítulo 4 del libro base

**Recursos:**

Caso práctico Selección de Candidato por Competencia

Caso resuelto Tarea nº 1

Se puede consultar el capítulo 4 del libro base

**Evaluación:**

Se valorará las respuestas razonadas al caso

Elección de preguntas para diagnosticar competencias y grado

Valoración de 10 puntos

## ACTIVIDAD DE CUESTIONARIO/TEST EVALUACIÓN

### GESTIÓN POR COMPETENCIAS

**Nombre de la Actividad:** Cuestionario sobre Gestión por Competencias

**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:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN . Pregunta nº:

1. El diccionario de competencias contiene las capacidades y comportamientos que la empresa cree conveniente que tengan los empleados:
  - a. Verdadero
  - b. Falso



2. En el diccionario de competencias se contienen las definiciones de competencias y también del grado:
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
3. Las capacidades de que derivan las gestión de competencias se clasifican en recursos necesarios y realización del trabajo:
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
4. Aquellas competencias que un trabajador necesita aportar para su mínimo cumplimiento se denominan competencias promedio:
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
5. En el modelo de gestión por competencias a diferencia de modelos clásicos de gestión de recursos humanos es que se valora el grado en que posee la competencia en vez de si es válido o no válido:
  - 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 otras a partir de los fundamentos del EEES pero basadas en las nuevas tecnologías y en medios audiovisuales e interactivos. Para 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 Gestión por Competencias asignatura optativa en el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del área de 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.

Se ha considerado importante la incorporación de una red social como Google+ para facilitar un nuevo canal interactivo al que todos los estudiantes de la universidad tienen acceso a través de su cuenta “gmail” para poder tener una plataforma de avisos, conversaciones y foros sobre temas y materiales del curso a través de los “circuitos” o grupos de participantes.