

RR.HH.: Revolucionando Habilidades

Un modelo holístico que conecta Aula y Empresa

BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES

IRENE HUERTAS VALDIVIA
IRENE CAMPOS GARCÍA
MARÍA CARMEN DE LA CALLE DURÁN



Universidad
Rey Juan Carlos



CENTRO DE INNOVACIÓN DOCENTE Y EDUCACIÓN DIGITAL
Universidad Rey Juan Carlos

I. La práctica

- **Título:** “RRHH: Revolucionando Habilidades. Un modelo holístico que conecta aula y empresa”
- Curso Académico: 2021/2022
- **Asignaturas:** Dirección de Recursos Humanos (optativa, 4º curso); Human Resources Management (optativa, 4º curso); Dirección de Personal (obligatoria, 3º curso).
- **Área de conocimiento:** Ciencias Jurídicas y Sociales
- **Titulación:** Grado en Marketing (español e inglés) y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- **Grupo de Estudiantes:** 3º y 4º curso de Grado.
- **Palabras clave:** Recursos Humanos; *power skills*; enfoque holístico; innovación educativa.

Proyecto realizado durante el curso 2021/2022 en distintas asignaturas de Recursos Humanos (RR.HH.) de los grados de Marketing y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se trata de un modelo educativo innovador dado su enfoque holístico, pues en el proceso de enseñanza-aprendizaje se utiliza una amplia variedad de recursos didácticos con el objetivo de facilitar al estudiante la comprensión del papel crucial del área de recursos humanos empresarial, así como proporcionarle herramientas de utilidad en el camino del aula a la empresa. Se pretende vincular de forma práctica los conceptos teóricos de la asignatura con la realidad empresarial a través de una amplia gama de herramientas y recursos. Con el principal propósito del desarrollo y perfeccionamiento de habilidades clave para el mundo de la empresa, se combinan distintas metodologías docentes (aprendizaje experiencial, *blended-learning* y el método del caso) con actividades prácticas de muy diversa naturaleza: *webinars* de profesionales, *role-playing*, *press-clipping*, resolución de casos basados en situaciones reales y entrevista a trabajadores del sector, entre otras. Esta batería de actividades permite al alumno aprender de primera mano la realidad del área de recursos humanos en diferentes sectores a través de distintos ángulos, desarrollando importantes habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc. Se observa un mayor interés por la asignatura y mejores resultados académicos. La satisfacción de los estudiantes se refleja no sólo a través de los comentarios en los foros del Aula virtual y los emails recibidos por las profesoras, sino también con las elevadas valoraciones docentes obtenidas.

2. Justificación

La mayoría de los estudiantes universitarios tienen poca o ninguna experiencia laboral previa y necesitan trabajar habilidades clave altamente valoradas en el mundo de la empresa (Schreck et al., 2020).

Autores como Robles (2022) señalan la importancia de las **power skills** en la empleabilidad de los graduados universitarios, como resultado de la interrelación entre la capacidad técnica del individuo (sus **hard skills**) y sus habilidades blandas (**soft skills**). Las **soft skills** son aquellas relacionadas con el comportamiento y las habilidades interpersonales de los individuos. El reciente término de **power skills** emerge para dotar de mayor fuerza a aquellas habilidades personales de especial trascendencia, hoy en día, en la sociedad y en el mercado de trabajo para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Además de relacionarse con el trabajo en equipo, la empatía y la escucha activa, las **power skills** se refieren a aquellas capacidades del individuo relacionadas con el autoconocimiento, el control de las emociones o la perseverancia. Dentro de ellas podemos encontrar el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la organización como parte de la capacidad resolutoria de las personas; otras como la empatía se enmarcan como habilidades comunicativas y de establecer relaciones interpersonales.

La habilidad de expresarse y comunicarse de forma eficaz es una de las habilidades más destacadas en un gran número de industrias relacionadas con el sector servicios (marketing, turismo, gestión empresarial, etc.), ya que es indispensable para lograr la colaboración operativa, la cooperación y la coordinación de equipos de trabajo. Según Robles (2022), en un proceso de selección de personal, los reclutadores evalúan habilidades diversas: interpersonales, comunicativas, de resolución de problemas, la escucha activa, el liderazgo, la inteligencia emocional y la ética en el trabajo.

Desde las instituciones educativas debe ponerse especial énfasis en cultivar en el estudiantado todas estas habilidades altamente valoradas en el mundo empresarial actualmente. A las tradicionales clases magistrales se deben ir sumando distintas estrategias, herramientas e iniciativas **offline** y **online** que contribuyan a un mayor seguimiento, involucración e intervención del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo esto debe suponer un cambio metodológico real en el aula, empleando todos los recursos posibles para que el estudiante no solo integre los conceptos aprendidos en clase, sino que desarrolle las habilidades exigidas en los entornos laborales en la actualidad.

El enfoque holístico de este modelo de enseñanza-aprendizaje puede suponer un impulso a la empleabilidad de los alumnos como futuros candidatos, además de despertar un mayor interés y motivación del estudiante.

3. Desarrollo

Objetivos

El modelo propuesto persigue como objetivo general el desarrollo de habilidades de los estudiantes para facilitar su integración en el mercado laboral, relacionando los conceptos teóricos con la realidad empresarial. De manera específica, por lo que respecta al proceso de enseñanza-aprendizaje, se persiguen los siguientes objetivos:

- Vincular los conceptos teóricos con la realidad empresarial.
- Enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto a profesores como alumnos.
- Combinar distintas metodologías docentes para fomentar estilos de aprendizaje diversos.
- Mejorar la calidad de la enseñanza: docentes implicados en la misma asignatura comparten el mismo material y procesos formativos.

Con relación al alumnado, el proyecto busca:

- Enseñar habilidades clave que el tejido empresarial demanda en la actualidad.
- Comprender la dificultad de ciertas tareas relacionadas con el área de Recursos Humanos (por ejemplo, la elaboración de turnos semanales, la selección de candidatos, etc.).
- Desarrollar mayor seguridad en los alumnos a la hora de enfrentarse a un proceso de reclutamiento y selección.
- Fomentar el uso de redes sociales profesionales como LinkedIn para la búsqueda de empleo y la creación de una red de contactos profesionales.
- Promover la creatividad del estudiante a través del uso de herramientas digitales para la presentación de trabajos.

4. Resultados

Metodologías docentes aplicadas

Este modelo combina, principalmente, las tres siguientes metodologías activas:

1. Aprendizaje experiencial

En línea con los postulados de Kolb (1984), el aprendizaje experiencial se basa en un proceso de aprendizaje a través de la simulación de una experiencia real. Según señala Armstrong (2003) es especialmente importante en el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes. Por ejemplo, el *role-play* facilita la conexión de contenidos teóricos con situaciones cotidianas y permite superar el miedo a enfrentarse a determinados procesos “de la vida real” al haberlos trabajado previamente en clase mediante simulación en un ambiente conocido (Huertas-Valdivia, 2021). Zhang et al. (2016) resaltan cómo esta metodología docente mejora no solo la interacción y colaboración entre estudiantes, sino también sus habilidades cognitivas y de comunicación. Autores como Guachalla y Gledhill (2019) también han demostrado recientemente el impacto positivo del aprendizaje experiencial en la mejora de la empleabilidad del alumnado.

2. Método del caso

El método del caso fomenta el trabajo autónomo del alumno a través de la resolución de un caso práctico. Se trata de una forma de “aprender haciendo” (Hammond, 2002) que requiere de una participación activa y facilita el aprendizaje por descubrimiento (Bruner, 1960). Los casos brindan al estudiante la oportunidad de pensar y aplicar los conocimientos que aprenden a una situación real, por lo que conllevan numerosos beneficios (Herreid, 2011; Lundeberg y Yadav, 2006; Yadav et al., 2007). Por un lado, facilitan la adquisición y construcción de conocimientos, a la vez que permiten el desarrollo de numerosas habilidades y competencias (gestión de la información, organización, síntesis, razonamiento, resolución de conflictos, toma de decisiones, escucha activa, comunicación, pensamiento crítico, creatividad, iniciativa, trabajo autónomo o grupal...). Este método también favorece una mayor responsabilidad e involucración en el proceso de aprendizaje, ya que fomenta la curiosidad y puede incrementar la motivación durante dicho proceso. Por último, trabajar con casos prácticos estimula y enriquece las ideas a través de la exposición y discusión de distintos puntos de vista.

3. *Blended learning* (aprendizaje combinado)

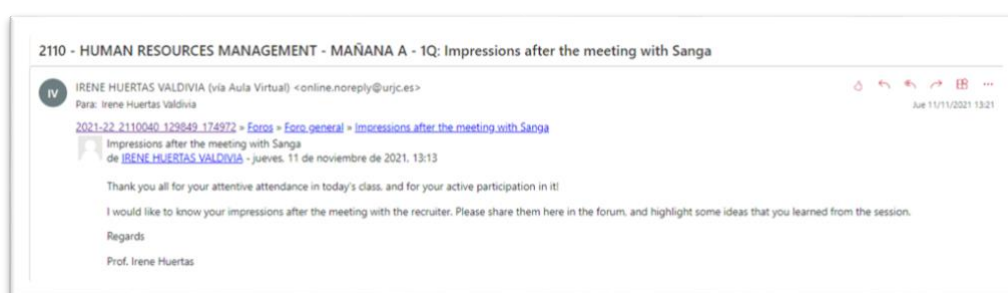
Las TIC están transformando los entornos de aprendizaje, permitiendo aprovechar conjuntamente las fortalezas de las actividades de aprendizaje síncronas en el aula y de las asíncronas a través de Internet y contribuyendo a un discurso educativo más flexible, interactivo, colaborativo e ilimitado. En este sentido, fomentar el uso de redes sociales (por ejemplo, LinkedIn e Instagram) con fines educativos está facilitando a los alumnos el acceso a un mayor volumen de conocimiento, de forma versátil y flexible en lo que a horarios y espacios respecta (p.ej., Graham, Allen y Ure, 2005; Osguthorpe y Graham, 2003). Esta fórmula incrementa

las opciones de interacción y colaboración y ayuda a crear experiencias educativas más significativas (Garrison y Kanuka, 2004).

Recursos materiales, humanos, espaciales o tecnológicos empleados

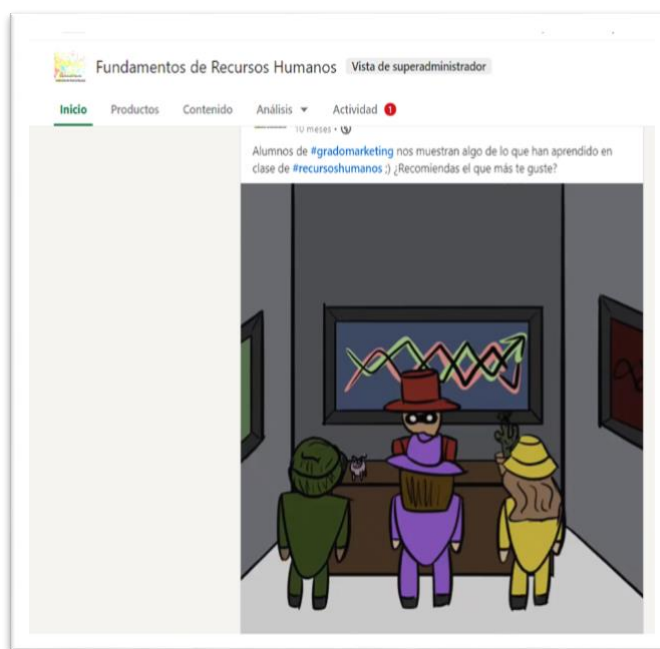
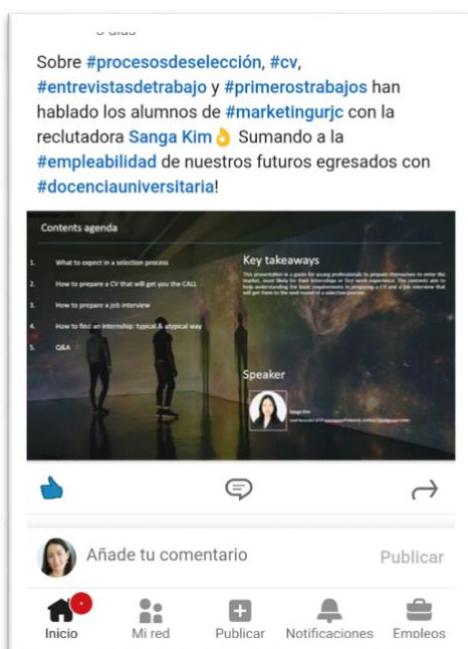
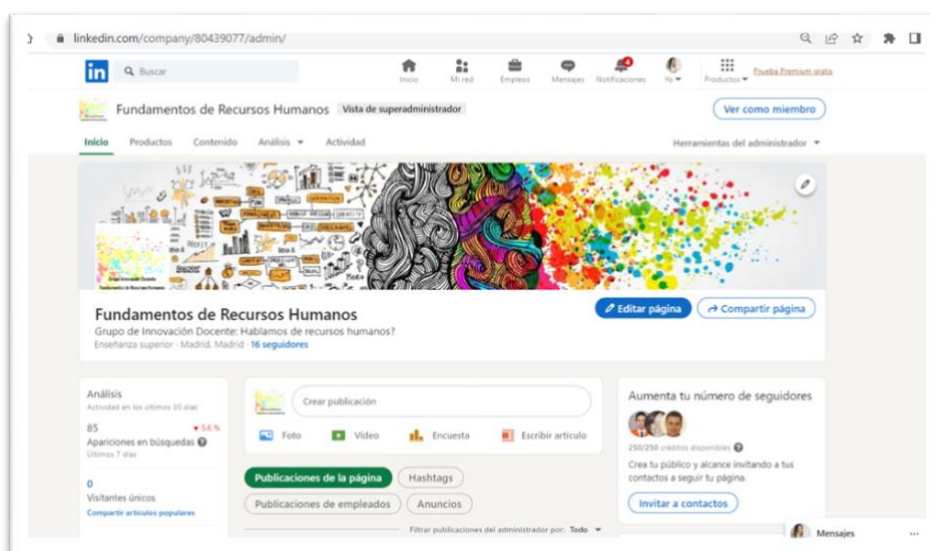
Para la implantación y el desarrollo del proyecto se han requerido y hecho uso de los siguientes recursos:

1. **Aulas** para las clases magistrales (presenciales) y la realización de actividades didácticas individuales y grupales (resolución de casos prácticos, debates, *role playing*, presentaciones del *dossier de prensa* y encuentros con profesionales).
2. **Recursos humanos: docentes y ponentes invitados.** Los docentes, además de la impartición de clases teóricas mediante clases magistrales o el método socrático, se pusieron en contacto con profesionales de distintos sectores a través de redes sociales y contactos personales para invitarles a participar como ponentes en las distintas charlas y webinarios que se realizaron a lo largo del curso.
3. **Plataformas Teams y Skype** para la realización de *webinars* y reuniones de alumnos con profesionales.
4. **Herramienta de Foros del Aula Virtual** como principal canal de comunicación entre alumnos-alumnos y alumnos-profesoras. Su uso ha sido fomentado para facilitar contenidos y, tras los encuentros con profesionales, intercambiar distintas opiniones y promover el debate. También han sido utilizados como herramienta para valorar la utilidad y la satisfacción con este tipo de iniciativas.



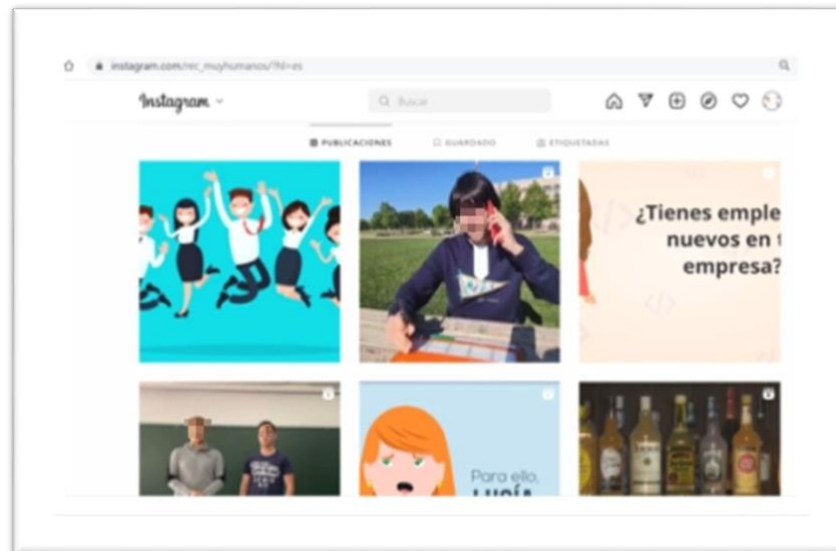
5. **Web Fundamentos de Recursos Humanos** (<http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/>) vinculada al manual 'Fundamentos de Recursos Humanos' 3ª edición de Pearson, la cual incluye un amplio abanico de recursos didácticos (casos prácticos, aplicaciones, actividades didácticas, preguntas de evaluación y test de evaluación).

6. **LinkedIn 'Fundamentos de Recursos Humanos'** (<https://www.linkedin.com/company/fundamentos-de-recursos-humanos/>) para difundir distintas noticias del ámbito de recursos humanos, anunciar nuevas publicaciones de casos prácticos, compartir material audiovisual que los alumnos producen para explicar, bajo la fórmula de *storytelling*, algunos conceptos de la asignatura, etc.



7. **Instagram *rec_muyhumanos*** para publicar principalmente *stories* con los vídeos resumen de cada tema hechos por las profesoras e imágenes y noticias que invitan a la reflexión acerca de aspectos vinculados con los recursos humanos. Como en el caso de LinkedIn, se emplea esta red social para

compartir material audiovisual que los alumnos producen como tarea de clase para explicar algunos conceptos de la asignatura.



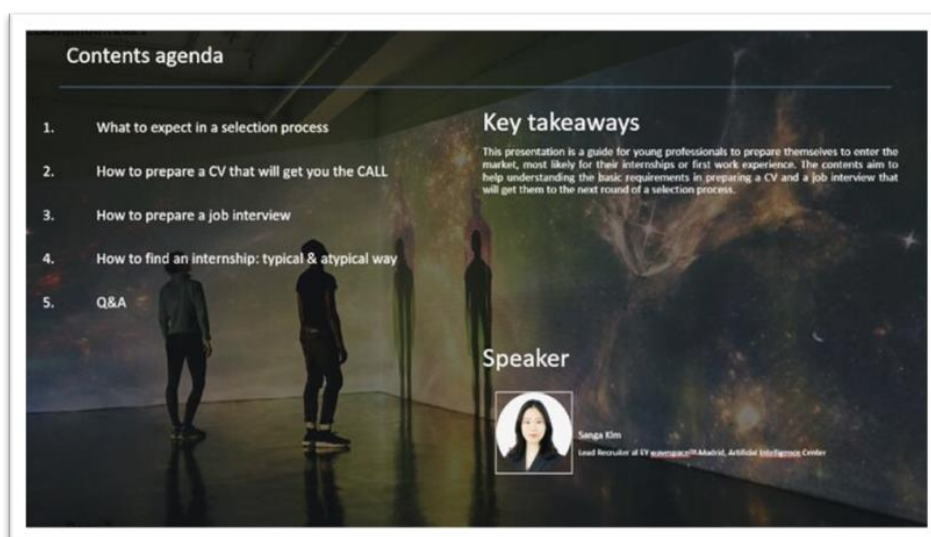
Desarrollo de la práctica

A. Conferencias y encuentros con profesionales

Una de las iniciativas imprescindibles que incluye este proyecto es el que tiene que ver con los encuentros o *webinars* con profesionales del ámbito de los recursos humanos para aproximar la realidad empresarial al aula. Con la intención de acercar distintos aspectos vinculados a los procesos de reclutamiento, la marca personal, el bienestar de los empleados o el rediseño de puestos ante los desafíos que plantea la automatización y la industria 4.0, durante el curso 2021/2022 se han realizado las siguientes actividades:

1. Webinar a través de Teams: 'Transformación digital del sector bancario y su impacto sobre los puestos y los perfiles profesionales'. Tuvo lugar el 4 de noviembre de 2021 y en él participaron María Luisa Antón (*Talent & Culture Strategy Director* de BBVA), Joaquín Sevilla (*Chief Digital Officer* de Unicaja Banco), Javier Díaz (Gerente de Banca Digital de ABANCA) y Joseba Martínez-Amutio (Responsable de *Big Data*, Inteligencia Artificial y Banca del Grupo Avalon).
<https://eventos.urjc.es/72014/speakers/transformacion-digital-del-sector-bancario-impacto-sobre-los-puestos-y-los-perfiles-profesionales.html>
2. Webinar a través de Teams con Sanga Kim (reclutadora del área de Inteligencia Artificial de la consultora EY) el 12 de noviembre de 2021. Tras la exposición de esta profesional del área de recursos

humanos, los alumnos plantearon numerosas preguntas a través del chat y del micrófono de Teams. Las principales dudas que se abordaron en este coloquio posterior giraron en torno a los errores más frecuentes a evitar a la hora de presentar la información en el CV y al responder a las preguntas de una entrevista de trabajo. Sanga Kim facilitó un listado de las preguntas más frecuentes que ella emplea en los procesos de selección en su empresa, así como recomendaciones sobre la forma más adecuada de responder a determinadas cuestiones que realizan los reclutadores.



A raíz de esta charla, y en vista del interés suscitado en el alumnado, las profesoras decidieron elaborar dos casos prácticos en abierto resumiendo los principales aprendizajes de esta sesión, con el objetivo de seguir trabajando estas cuestiones en cursos posteriores. Material disponible en:

<http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/cprh/C05C13.pdf>

<http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/material/casosIngles/CEngl05C01.pdf>

3. **Webinar a través de Teams: ‘Lugares de trabajo que enamoran a las mujeres’.** Tuvo lugar el 11 de noviembre 2021 y en él participaron Alba Herrero (*Human Resources Director* de SAP), Sonia Mediavilla (Psicóloga especializada en RRHH y Orientación Laboral), Sergio Cancelo (CEO de *Happyforce*), Mónica Gutiérrez (Consultora Bienestar Personal y Corporativo) y Auxiliadora Zapata (Directora del Club Empresas Fundación *Woman Forward*). <https://eventos.urjc.es/72013.html>
4. **Charla-coloquio: Fases del proceso de selección en Walt Disney World.** Tuvo lugar de forma presencial en el aula el día 25 de noviembre de 2021 de la mano de Eduardo Arias, antiguo trabajador de la compañía. Al final de la presentación de este empleado de Disney, se abrió una ronda de

preguntas a través de las cuales los alumnos plantearon numerosas cuestiones al invitado sobre su experiencia en el Programa Internacional de Estudios y Prácticas “*A Magical Opportunity*”, en el que participa la URJC (<https://www.urjc.es/ucr-disney>). También le pidieron consejos para postular a un trabajo en Estados Unidos y muchos de los asistentes le preguntaron al ponente si podían agregarle a su red de LinkedIn para seguir en contacto con él.



5. **Seminario: ‘Marca personal e impacto en los procesos de selección’.** Tuvo lugar el 27 de abril de 2022 de la mano del consultor y formador Sergio Cuesta Mares. En esta sesión se explicó a los alumnos la importancia de trabajar en su identidad digital a la hora de buscar empleo y, como resultado de la misma, los alumnos asistentes mejoraron sus perfiles en redes profesionales (como LinkedIn).



B. Recursos en abierto

La página web <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/> vinculada al manual 'Fundamentos de Recursos Humanos' aglutina un amplio y actualizado catálogo de recursos (casos prácticos, actividades didácticas, aplicaciones, test de evaluación, preguntas de reflexión...) que permite enriquecer la enseñanza de las asignaturas de Recursos Humanos. A lo largo del curso 2021/2022, y como resultado de las distintas experiencias en el aula, las profesoras elaboraron numerosos recursos adicionales para la realización de ejercicios y dinámicas en clase, que han sido recientemente publicados en abierto en esta web. Por ejemplo: <https://bit.ly/3Hj2jsT>

APLICACIONES

- **Reimagining Work and Rewards: ¿Qué opinan las empresas españolas?** Por Irene Campos García e Irene Huertas Valdivia
- **El auge del cloud computing: ¿De qué se encargan los expertos en cloud?** Por Irene Campos García, Irene Huertas Valdivia

CASOS PRÁCTICOS

- **Análisis de puestos de trabajos en Pull & Bear** por Marta Ortiz de Urbina Criado
- **Clasificación y Análisis de puestos en Colasa** por Mª Carmen De la Calle Durán y Marta Ortiz de Urbina Criado
- **Descripción de puestos de trabajo en HUGO BOSS** por Marta Rodríguez Martínez
- **Los perfiles profesionales para trabajar en Big Data y Open Data** por Marta Ortiz-de-Urbina Criado y Alberto Abella García
- **Perfiles profesionales para los biólogos** por Marta Ortiz-de-Urbina Criado y José Antonio Uranga Ocio
- **Descripción de puestos de trabajo: BBVA Banca Comercial** por Irene Campos García
- **Descripción de puestos de trabajo en un hotel** por Irene Huertas Valdivia e Irene Campos García
- **IsEAZY e IMÁN: Un análisis de puestos** por Irene Campos García e Irene Huertas Valdivia
- **El día a día de un monitor de actividades en un resort turístico** por Irene Huertas Valdivia, Pilar Talón Ballester y Eduardo Arias Vifueña

Como ejemplo, una práctica sobre la elaboración de turnos de trabajo en una empresa del sector servicios que permite al alumno ponerse en el papel de un jefe de equipo y comprender la dificultad de esta tarea cuando existen restricciones o peticiones especiales por parte de sus trabajadores: (Disponible en: <https://bit.ly/3J1BPyp>)

Planificación de plantilla semanal en la recepción de un hotel de 5*
Irene Huertas Valdivia, Universidad Rey Juan Carlos

Instrucciones: Una de las tareas más complicadas del Jefe/a de Recepción de un hotel es la planificación de plantilla semanal y la consiguiente confección del cuadrante de turnos de trabajo.

Rellene la hoja de turnos de la semana próxima (Figura 1) para el Departamento de Recepción teniendo en cuenta que el equipo está formado por la jefa del departamento y 7 recepcionistas, y que la recepción del hotel está abierta 24 horas al día (3 turnos de 8 horas: mañana (7-15 horas), tarde (15-23 horas) y noche (23 a 7 horas)).

En la planificación debe tener en cuenta las premisas y restricciones detalladas en el cuadro 1.

Cuadro 1. Aspectos a considerar en la planificación de los turnos de la semana próxima

- Las jornadas de trabajo son de 8 horas, 5 días a la semana (40 horas semanales).
- Debe haber siempre **dos personas durante cada turno de día** (2 recepcionistas de mañana y 2 de tarde) y **solo una para el turno de noche**. Según el Convenio Colectivo de Hostelería aplicable, todos los trabajadores deben tener dos días libres por semana.
- Los días de descanso del personal deben ser seguidos, salvo alguna excepcionalidad.
- Existe una persona fija para el turno de noche: el auditor nocturno, quien también tiene dos días libres a la semana, como el resto de compañeros.
- Si es necesario, se puede asignar a una persona la figura del "correcturnos", quien sustituye al resto de compañeros durante sus días libres.
- La Jefa de Recepción solo trabaja en horario de oficina (turno partido, de 9 a 14 y de 17 a 20 hrs.) y no está en la recepción sino en el back office.

Figura 1. Formato de planificación de plantilla.

	L	M	X	J	V	S	D
Jefa de Recepción (Irene)	T-P	T-P	T-P	T-P	T-P	Libre	Libre
Recepcionista 1 (Paco)					M		
Recepcionista 2 (Marga)	M	M	Libre	Libre	M	M	M
Recepcionista 3 (José)							
Recepcionista 4 (María)							
Recepcionista 5 (Jenny)							
Recepcionista 6 (Daniel)						Libre	Libre
Auditor nocturno (J. Luis)							

Fuentes de información utilizadas

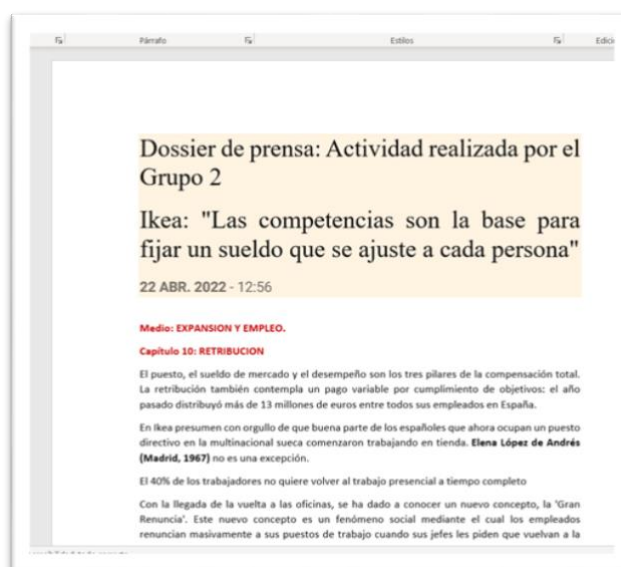
- Elaboración propia basada en plantilla de hotel de 5*.

Fecha de la actividad didáctica: junio, 2022.

Palabras clave: plantilla, turnos, planificación, horarios, cuadrante.

C. Dossier de prensa o *press-clipping*

Otra iniciativa incluida en el proyecto tiene que ver, estando los alumnos constituidos en grupos de trabajo, con la selección de noticias de prensa de actualidad vinculadas a cada tema de la asignatura y la posterior elaboración de un *dossier* de prensa de forma conjunta. Las noticias incluidas en el dossier creado por el grupo-clase (*press-clipping*) son discutidas en una sesión plenaria, lo que facilita a los estudiantes el vincular lo que se estudia con lo que acontece en el panorama empresarial.



D. Redes sociales

El uso de redes sociales en educación ofrece un amplio abanico de posibilidades para fomentar la cantidad y calidad del aprendizaje, al estimular el conocimiento y la creatividad gracias a su mayor atractivo. La facilidad de acceso a Internet y las nuevas formas de consumo respecto a los contenidos digitales ha propiciado, según el estudio 'El uso y actitudes de consumo de contenidos digitales en España 2021' elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI, 2021), un aumento en la demanda de contenidos formativos en los últimos cinco años. Específicamente, el 76,7% de población entre 16 y 74 años accede a contenidos educativos y formativos semanalmente —para los menores de 24 años el porcentaje asciende al 92,6%—; el 13,4% y el 14,2% de la población reconoce haber creado y/o compartido vídeos/documentales o textos/relatos, respectivamente —la cifra asciende a 16,8% y 21% para los usuarios con estudios superiores (ONTSI, 2021). Por ello, Instagram y LinkedIn resultan herramientas muy útiles en este proyecto para publicar, compartir, discutir y difundir contenidos formativos estrechamente relacionados con la asignatura.

Sistemas de evaluación del alumnado empleados

Para la evaluación de las competencias adquiridas por parte de los alumnos se utilizaron diversas herramientas. Así, para la evaluación del contenido teórico se eligió la modalidad de prueba tipo test (con cuatro opciones de respuesta y penalización por la respuesta incorrecta), ya que se considera que es una prueba objetiva. Además, el alumno dispone de una batería de 150 preguntas de este tipo publicadas en abierto en la página web <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/> y distribuidas por capítulos. El acceso a este recurso a lo largo del curso facilita que el estudiante que pueda ir autoevaluando su conocimiento a medida que avanza con el estudio del temario. También, con el objetivo de evaluar la profundidad del grado de adquisición de conocimientos de la parte teórica, se empleó la resolución de un caso práctico como pregunta de desarrollo en el examen final de la asignatura.

Otra herramienta de evaluación utilizada para la parte práctica de la asignatura fue la realización de ejercicios basados en el método de caso. Una vez divididos los alumnos en grupos de trabajo tuvieron que realizar prácticas grupales basadas en la resolución de distintos casos, a través de la exposición y el debate, en diferentes sesiones plenarias marcadas por las profesoras.

Así mismo, se ha empleado una amplia variedad de actividades didácticas en el aula para la evaluación continua, tales como:

✓ Participación en el ejercicio <i>role-playing</i> y elaboración de informe con los principales puntos aprendidos en la sesión.
✓ Elaboración de informes-resumen tras la asistencia a las charlas o <i>webinars</i> impartidos por profesionales de la empresa privada.
✓ Gamificación a través de la herramienta <i>Wooclap</i> integrada en el Aula Virtual.
✓ Elaboración de vídeos creativos sobre las distintas unidades teóricas para su publicación en la red social Instagram.
✓ Dossier de prensa o <i>press-clipping</i> .
✓ Trabajo grupal final de la asignatura basado en el análisis de las prácticas de recursos humanos en una empresa, basándose en entrevistas realizadas a su personal.

Resultados

La implantación del proyecto ha demostrado tener un impacto positivo sobre 3 dimensiones principalmente: 1) nivel de logro de competencias generales y específicas, 2) *feedback* directo recibido por el alumnado, y 3) valoraciones docentes.

Por un lado, y respecto a los niveles de logro de cursos anteriores en los que se ha trabajado sin proyecto, se ha evidenciado un mayor nivel de adquisición de las competencias generales y específicas que establece la guía docente de la asignatura. De manera específica, las competencias generales más trabajadas han sido: aplicación de conocimientos teóricos a la práctica, capacidad de análisis, gestión y síntesis de la información, aprendizaje autónomo, capacidad para resolver problemas y trabajar en equipo y, además, compromiso ético en el trabajo. Las competencias específicas desarrolladas a través de este proyecto son la capacidad para gestionar recursos humanos y la capacidad para identificar la incertidumbre en los problemas de decisión.

Todas las actuaciones llevadas a cabo durante el curso han resultado herramientas innovadoras en la evaluación de las distintas competencias establecidas en la guía docente de la asignatura y de gran utilidad en el desarrollo de las *power skills*. El vínculo entre tales competencias y los recursos que contribuyen a la adquisición y perfeccionamiento de estas se muestra en la siguiente tabla.

COMPETENCIAS	RECURSOS
COMPETENCIAS GENERALES	
CI01. Capacidad de análisis y síntesis: analizar, sintetizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa	Casos prácticos Actividades didácticas Dossier de prensa Ponencias profesionales
CI06. Capacidad de gestión de la información: analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas: ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar dicha información	Casos prácticos Dossier de prensa LinkedIn Ponencias profesionales
CI07. Capacidad para la resolución de problemas	Casos prácticos

	<p>Actividades didácticas</p> <p>Ponencias profesionales</p>
CP01. Capacidad para trabajar en equipo	<p>Casos prácticos</p> <p>Actividades didácticas</p> <p>Dossier de prensa</p> <p>Instagram</p> <p>Foros Aula Virtual</p>
CP05. Compromiso ético en el trabajo	<p>Casos prácticos</p> <p>Actividades didácticas</p> <p>Ponencias profesionales</p>
CS01. Aprendizaje autónomo	<p>Preguntas de evaluación</p> <p>Test de evaluación</p> <p>Dossier de prensa</p>
CPR1. Aplicar los conocimientos en la práctica	<p>Casos prácticos</p> <p>Actividades didácticas</p> <p>Ponencias profesionales</p> <p>Dossier de prensa</p> <p>Instagram</p>
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
CE05. Recursos Humanos	<p>Casos prácticos</p> <p>Actividades didácticas</p> <p>Aplicaciones</p> <p>Preguntas de evaluación</p> <p>Test de evaluación</p> <p>Dossier de prensa</p> <p>Ponencias profesionales</p>

	LinkedIn
CP02. Capacidad de aplicación de los conocimientos teóricos, metodológicos y de las técnicas adquiridas en el proceso de formación	Casos prácticos Actividades didácticas Preguntas de evaluación Instagram LinkedIn Ponencias profesionales Foros Aula Virtual
CP07. Capacidad para gestionar recursos humanos	Casos prácticos Actividades didácticas Ponencias profesionales
CP19. Comprensión de un marco histórico de referencia que le permita ubicar la problemática objeto de estudio	Aplicaciones Ponencias profesionales Preguntas de evaluación Test de evaluación
CP20. Capacidad para identificar y cuantificar la incertidumbre en problemas de decisión	Casos prácticos Actividades didácticas Aplicaciones Preguntas de evaluación Ponencias profesionales Dossier de prensa LinkedIn

Por otro lado, también han sido numerosos los mensajes/comentarios recibidos por el alumnado *face to face* o vía foros del Aula Virtual para mostrar su satisfacción con el método empleado en la asignatura (como ha sido expuesto con anterioridad).

Finalmente, la valoración de las profesoras implicadas puede ser, en gran medida, indicativa de tal satisfacción del alumnado. En este sentido, las profesoras que participan en este proyecto obtuvieron en el curso 2021-22, en las asignaturas implicadas calificaciones muy elevadas (5 o próximas al 5 en una escala del 1 al 5).

Conclusiones

El nuevo entorno educativo –EEES, nuevas tecnologías digitales y nuevas características y necesidades de los estudiantes– está obligando a los docentes a innovar cada vez más en los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde el alumnado debe ocupar un papel central. Este modelo descrito supone un avance en esta dirección, al integrar numerosos recursos e iniciativas para propiciar una enseñanza de las asignaturas vinculadas con los recursos humanos de una manera más completa y motivadora. Haciendo uso de aulas, Aula Virtual, Teams, web del manual de referencia y redes sociales y aplicando, según el caso, distintas metodologías (aprendizaje experiencial, *blended learning* y método del caso), el proyecto incluye: 1) numerosos recursos educativos en abierto para trabajar casos prácticos y distintas actividades didácticas (por ejemplo, *role-play*) que contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias valiosas –*power skills*– para la empleabilidad del alumnado; 2) redes sociales para crear y/o difundir conocimiento; 3) dossiers de prensa para recopilar noticias de actualidad; y 4) encuentros profesionales para acercar a los alumnos la realidad que se vive en el ámbito empresarial.

El modelo holístico aplicado ha logrado las sinergias esperadas, evidenciando que el resultado de aplicar todos los recursos de manera conjunta, en lo que respecta tanto a nivel de logro académico como de participación activa, comunicación entre estudiantes y profesoras y satisfacción del alumnado, ha sido muy superior al obtenido en el caso de aplicar solo algunos de los recursos de manera aislada o independiente.

5. Referencias.

- Armstrong, E. K. (2003). Applications of role-playing in tourism management teaching: An evaluation of a learning method. *The Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism*, 2(1), 5–16.
- Boehrer, J., & Linsky, M. (1990). Teaching with cases: Learning to question. *New Directions for Teaching and Learning*, (42), 41-57.
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The internet and higher education*, 7(2), 95-105.

- Graham, C. R., Allen, S., & Ure, D. (2005). Benefits and challenges of blended learning environments. In *Encyclopedia of Information Science and Technology, First Edition* (pp. 253-259). IGI Global.
- Guachalla, A., & Gledhill, M. (2019). Co-creating learning experiences to support student employability in travel and tourism. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 25, 100210
- Hammond, J. S. (2002). Learning by the case method. Boston, MA: *Harvard Business School*.
- Herreid, C. F. (2011). Case study teaching. *New Directions for Teaching and Learning*, (128), 31-40.
- Huertas-Valdivia, I. (2021). Role-Playing a staffing process: Experiential learning with undergraduate tourism students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29, 100334.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. *Prentice Hall, Inc.*
- Lundeberg, M., & Yadav, A. (2006). Assessment of Case Study Teaching: Where Do We Go from Here? Part I. *Journal of College Science Teaching*, 35(5), 10–13.
- ONTSI (2021). Uso y actitudes de consumo de contenidos digitales en España 2021. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Madrid. Disponible en: https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=7519
- Osguthorpe, R. T., & Graham, C. R. (2003). Blended learning environments: Definitions and directions. *Quarterly review of distance education*, 4(3), 227-33.
- Robles, M. (2022). What do employers want? Hard skills + Soft skills = Power Skills. In: *Proceedings of the Appalachian Research in Business Symposium*, Eastern Kentucky University.
- Schreck, C. M., Weilbach, J. T., & Reitsma, G. M. (2020). Improving graduate attributes by implementing an experiential learning teaching approach: A case study in recreation education. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 26, 100214.
- Yadav, A., Lundeberg, M., DeSchryver, M., Dirkin, K., Schiller, N. A., Maier, K., & Herreid, C. F. (2007). Teaching science with case studies: A national survey of faculty perceptions of the benefits and challenges of using cases. *Journal of College Science Teaching*, 37(1), 34-38.
- Zhang, L., Beach, R., & Sheng, Y. (2016). Understanding the use of online role-play for collaborative argument through teacher experiencing: A case study. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 44(3), 242–256.

6. Equipo docente



Irene Huertas Valdivia

Estudió Turismo y Ciencias del Trabajo en la Universidad de Granada, donde se doctoró en Ciencias Económicas y Empresariales. Durante 9 años ocupó puestos de responsabilidad en las cadenas hoteleras AC Hotels y Marriott International. De 2012 a 2014 fue profesora visitante en la Universidad de Guadalajara (México), y desde 2016 es profesora en el Departamento Economía de la Empresa (A.D.O) de la URJC. Ha impartido docencia de grado y posgrado en universidades y escuelas negocio nacionales e internacionales. Ponente en numerosos congresos de innovación docente, cuenta con distintas publicaciones sobre herramientas digitales y la enseñanza de asignaturas de Recursos Humanos. Cuenta con un tramo DOCENTIA con calificación “Excelente”, la acreditación a Titular de Universidad y un sexenio de investigación (2021).



Irene Campos García

Licenciada en Ciencias Económicas y Periodismo (UC3M) y Doctora en Organización de Empresas (URJC). Ejerce docencia en el Dpto. Economía de la Empresa (ADO, Economía Aplicada II y Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad Rey Juan Carlos y forma parte del claustro del Máster en Organización de Empresas (URJC), Máster en RSC y Sostenibilidad (USAL) y Máster en Formación del Profesorado de Secundaria, Bachillerato, FP e Idiomas (Universidad Nebrija). Ha realizado estancias docentes ERASMUS+ en Paris Business School y Copenhague Business School y forma parte del Grupo de Innovación Docente 'Fundamentos de Recursos Humanos' (URJC). Ha obtenido evaluación 'Excelente' en el programa DOCENTIA y ha sido nominada tres años como Mejor Profesora de Universidad de España (Premio ABANCA).



María Carmen de la Calle Durán

Doctora en Economía y Empresa por la Universidad de Cádiz. Licenciada en CC. Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla. Mas de 20 años de experiencia docente del área de Organización de Empresas en Grados y Máster.

Directora Académica del Vicerrectorado del Formación del Profesorado e Innovación Docente, ha sido coordinadora del Grado de ADE. Coordina el Grupo de Innovación Docente FRH. Tiene 5 tramos de DOCENTIA reconocidos, los dos últimos con calificación Excelente.

Ha sido docente en la Universidad de Cádiz, realizado estancias de investigación en la Universidad Texas A&M y Universidad Carlos III, participado en proyectos de investigación, difundiendo sus investigaciones en congresos nacionales e internacionales y en artículos de revistas de prestigio. Es autora del libro “Fundamentos de Recursos Humanos- 3ªed.” Editorial Pearson.