

PROYECTO HIPERMEDIA DE INNOVACIÓN DOCENTE

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de innovación docente, que se desarrolló durante el curso 2004/05, forma parte de una experiencia que pretende tener continuidad, y que se inició ya en el curso 2003/04. El proyecto se denominó, desde el principio, **HIPERMEDIA**, nombre que ha pasado a bautizar al grupo de profesores implicados en él.

Este proyecto de innovación surgió del interés de un grupo de profesores por trabajar de forma conjunta, en un mismo tema académico, desde diferentes perspectivas; el tema, seleccionado con más o menos peso, debía de formar parte del programa de diversas asignaturas. Para trabajarlo de una manera multidisciplinar, era preciso el trabajo en equipo de profesorado adscrito a distintas áreas de conocimiento.

Los profesores que se involucraron en este proyecto, y siguen participando en él, y las asignaturas de las que se responsabilizan, que se vinculan a esta experiencia, son:

PROFESOR/AASIGNATURA

| | |
|------------------------------|--|
| Mercedes Baillo Falo | <i>Recursos Humanos I</i> |
| Diego Gastón Faci | <i>Comunicación y Opinión Pública</i> |
| Ana Cristina de Pablo Elvira | <i>Psicología del trabajo</i> |
| Teresa Ramos Cascón | <i>Psicología del trabajo</i> |
| Agustín Sancho Sora | <i>Historia Social y Contemporánea</i> |
| Pilar Vicente Serrano | <i>Recursos Humanos II</i> |

Participó también, asesorando en la parte didáctica, la profesora M^a Ángeles Larumbe Gorraitz, del área de Teoría e Historia de la Educación.

Este proyecto no hubiera sido posible sin la intervención de Javier Paricio, director del ICE (Instituto de Ciencias de la Educación) quien, con sus ideas mejoró el proyecto e indagó en cómo hacerlo posible; inestimable también la participación de Fernando Cruz, informático, quien convirtió las ideas en tecnología para ser manejada por profesores y estudiantes.

Aunque en proceso de mejora, esta propuesta se encuentra en la web:

<http://www.ice.unizar.es/negociacion/>

1.1. DESCRIPCIÓN GENERAL Y CRONOLÓGICA DEL TRABAJO REALIZADO.

Objetivos básicos:

- Elaborar los materiales necesarios sobre un tema, objeto de estudio en distintas asignaturas de la carrera de Relaciones Laborales, que pueda/deba abordarse con un *enfoque multidisciplinar*

- Preparar el material adecuado para que el estudiante trabaje el contenido del tema *de forma individual y en pequeño grupo y en sesiones plenarias*.
- Programar actividades presenciales y a distancia, que faciliten al estudiante el *conocimiento teórico y la aplicación práctica* relacionada con la materia a estudiar.
- Conseguir que el estudiante se implique en el proceso de enseñanza-aprendizaje y advierta la *necesidad de relacionar los contenidos* que se plantean en diferentes materias.
- Indagar en nuevas *metodologías más activas de apoyo a la docencia*, teniendo en cuenta que el proceso de convergencia europea prima, frente a la enseñanza, el proceso de aprendizaje del alumnado.

Para conseguir los objetivos anteriores, se pretende utilizar un **hipertexto** o, mejor dicho aún, un **hipertexto multimedia** (*hipermedia estructurado*) que facilite tanto el aprendizaje activo del estudiante como la transmisión de los contenidos relacionados con el tema a estudiar, desde las distintas perspectivas que se proponen en las asignaturas implicadas. El concepto de hipertexto ya ha sido definido:

"Con hipertexto, me refiero a una escritura no secuencial, a un texto que se bifurca, que permite que el lector elija y que se lea mejor en una pantalla interactiva. De acuerdo con la noción popular, se trata de una serie de bloques de texto conectados entre sí por nexos, que forman diferentes itinerarios para el usuario" (Jacobs, 1992)

Al igual que ocurre con el hipertexto, lo fundamental del hipermedia es que ofrece una *red de conocimiento interconectado por donde el estudiante puede moverse por rutas o itinerarios no secuenciales a través del espacio de información conceptual*, y de este modo -esto es lo que se pretende, al menos- aprende "incidentalmente" mientras lo explora, en oposición a ser dirigido por una serie de órdenes de tareas (Jacobs, 1992; Horney, 1993). Aprender *por descubrimiento y por experiencia personal* es distinto a ser un recipiente pasivo y acrítico del conocimiento transmitido por el profesor.

Para lograr los objetivos básicos será preciso **concretar el material** con el que se va a trabajar, y decidir cuáles serán los **criterios y las técnicas de evaluación** a aplicar. Así, de acuerdo con los objetivos básicos planteados, se deberán abordar por parte de los profesores implicados en el proyecto, otros más específicos:

- Preparar *distintos casos* que puedan ser analizados, en diferentes asignaturas, y desde distintos puntos de vista.
- Elaborar *prácticas amenas*, en las que puedan aplicarse técnicas actuales que inciten al trabajo en equipo: *role-playing*, sesión del tribunal, estudio de casos, mesa redonda, torbellino de ideas, *Phillips 66*...
- Decidir de qué forma se llevará a cabo la *evaluación del aprendizaje* del estudiante, tanto del contenido teórico como del práctico, en cada una de las asignatura implicadas en el proceso.

Estos objetivos se plantean con la idea de conseguir lo que Jesús Salinas Ibáñez señala:

“Las perspectivas que se abren ante hipermedia, requieren cuidadosos procesos de investigación y de creación de materiales que logren explotar las cualidades que ofrece, aminorando los potenciales problemas (...) requieren continuar explotando la flexibilidad que desde los comienzos ha demostrado hipertexto para ajustarse a los avances tecnológicos. Pero, sobre todo, debemos prestar atención a las cualidades instruccionales que presenta, intentando deslindarlas de las meras ventajas tecnológicas”(Salinas, 1994:27)

Entre las cualidades instruccionales que *hipermedia* presenta para la enseñanza universitaria está, junto a la flexibilidad y adaptabilidad a las distintas situaciones de aprendizaje, la posibilidad de integrar y relacionar múltiples aplicaciones y documentos puesto que en *hipermedia* se prima el diseño de programas y materiales modulares. Estos materiales permiten la re/elaboración gradual de los mismos y la integración de algunos módulos en distintos programas, para poner en marcha verdaderos *hipercursos* que, ofrecidos al estudiante, le faciliten la

posibilidad de controlar su proceso de aprendizaje, y que además sirvan para aquella doble posibilidad que se apuntaba antes: tanto para la enseñanza presencial, como para quienes opten a un aprendizaje mas autónomo.

A partir de aquí, el grupo de profesores con interés en trabajar en este proyecto, indaga en los temas de mayor motivación para nuestros estudiantes, temas que – como se ha dicho- se aborden en diferentes asignaturas, con distintos contenidos y diversas perspectivas. De entre los temas posibles, por consenso, se acuerda que el *macrotema* al que se aplicará esta nueva metodología será: **EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES** , clave en la carrera de Relaciones Laborales; de ahí la importancia de que nuestros estudiantes adquieran contenidos teóricos suficientes y una visión global sobre la materia .

Las asignaturas en las que se trata el conflicto en las organizaciones, con los contenidos relacionados, vinculados a este proyecto son:

| ASIGNATURA | ÁREA | CONTENIDOS | T/O CURSO | Nº EST |
|---|---------------------------------------|---|---|---------------------------------------|
| <i>Psicología del Trabajo</i> | Área: Psicología Social | Factores que generan tensión en la empresa | 1º de <i>Relaciones Laborales</i> . Troncal | 300 estudiantes (4 grupos) |
| <i>Historia Social y Política Contemporánea</i> | Estructura e Historia Económica | Las relaciones laborales en el marco del capitalismo liberal. | 1º de <i>Relaciones Laborales</i> Troncal | 300 estudiantes (4 grupos) |
| <i>Recursos Humanos I</i> | Área: Sociología | Los conflictos en la empresa. Tipos de conflicto. | 2º de <i>Relaciones Laborales</i> . Troncal | 150 estudiantes (2 grupos) |
| <i>Recursos Humanos II</i> | Área: Psicología Social | Forma de resolver el conflicto. Mecanismo para manejarlo. | 3º de <i>Relaciones Laborales</i> .Troncal | 200 estudiantes (3 grupos) |

| | | | | |
|---|---------------------|---|--|----------------|
| | | | | |
| <i>Comunicación y Opinión Pública</i> | Área: Sociología | Barreras de la comunicación y solución a las mismas | 2° y 3° de Relaciones Laborales. Optativa | 90 estudiantes |

FASES DEL PROYECTO, con *Actividades* desarrolladas en cada etapa:

PRIMERA FASE:

Reunión del equipo de profesores para llevar a cabo:

- a) Primer debate teórico sobre el tema que servirá de base para delimitar los objetivos y aplicar la nueva metodología de aprendizaje que se propone, y selección de los contenidos que deberán incluirse y tratarse desde diferentes perspectivas.
- b) Distribución del trabajo. Determinación de los contenidos a tratar, las técnicas, recursos y procedimientos a utilizar.

SEGUNDA FASE:

Puesta en **contacto con el ICE**. Se trabaja en colaboración con el director, D. Javier Paricio, con el fin de desarrollar un programa informático que permita la puesta en funcionamiento de la experiencia.

TERCERA FASE:

Elaboración del programa en el que se ponen en marcha todos los contenidos de la diversas asignaturas, de acuerdo con la propuesta consensuada del profesorado. Fernando Cruz, es el encargado de plasmar las ideas en un programa informático que resulte atractivo y fácil de manejar a los estudiantes. Así, se plantea un **CASO SOBRE NEGOCIACIÓN**, que aplique

al tema del conflicto, un role-playing, en el que puedan verse implicados los alumnos.

El objetivo que plantea el caso es el de vivir una situación de crisis real. Los estudiantes van a tener que formar grupos, cada uno de los cuales representará intereses diferentes, cada grupo deberá defender posturas enfrentadas y habrá de negociar para conseguir una solución aceptable para todos.

Cada uno debe elegir un rol y desempeñarlo de la forma más auténtica posible.

Los subgrupos que se plantean son reales, pero el resultado será ficticio. Este ejercicio pretende ser un modelo de aprendizaje que sirva para estudiar distintos aspectos: el conflicto, la forma de resolverlo y sus consecuencias en el grupo.

En cualquier caso, **el modelo que plantea esta experiencia es aplicable al estudio multidisciplinar de cualquier otro tema.**

El procedimiento para realizar el ejercicio, se explica en el apartado 1.2, donde se incluye el resto de información que se le ofrece al estudiante (teniendo en cuenta que en el programa se especifica todo el proceso de forma muy accesible para los estudiantes, una vez que ya se les ha explicado el método de trabajo y las ventajas de implicarse en esta nueva metodología).

CUARTA FASE:

- Aplicación del programa a un grupo experimental de estudiantes, con el fin de comprobar los defectos y favorecer las mejoras. Cuando se puso en funcionamiento con ese grupo experimental se advirtieron los fallos y se valoró muy positivamente la nueva propuesta metodológica.

1.2. ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LAS ASIGNATURAS Y DIRECTRICES METODOLÓGICAS.

TEMA: EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

Asignaturas que intervienen en el tema y número de créditos adjudicados al proceso de aprendizaje del tema objeto de estudios

- *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO* 1º DE RR. LL. (2 CRÉDITOS).(1,72 ECTS)
- *COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA* (1 CRÉDITO). (0,86 ECTS)
- *RECURSOS HUMANOS I*, 2º RR. LL. (1 CRÉDITO). (0,86 ECTS)
- *RECURSOS HUMANOS II*, 3º RR. LL. (1 CRÉDITO). (0,86 ECTS)
- *HISTORIA SOCIAL Y CONTEMPORÁNEA*(1 CRÉDITO). (0,86 ECTS)

OBJETIVOS, relacionados con el tema, por asignaturas:

Psicología del Trabajo:

- Averiguar qué es el estrés.
- Descubrir los factores que producen el estrés en la empresa.
- Diferenciar los tipos de estresores.
- Analizar los efectos del estrés en el organismo.
- Descubrir los grupos de riesgo.
- Determinar el marco comunitario legal del estrés relacionado con el trabajo.
- Aplicar actuaciones preventivas.
- Medición del estrés.
- Afrontamiento del estrés.

Recursos Humanos I:

- Distinguir el concepto de conflicto y el conflicto empresarial.
- Determinar los factores que generan tensión en la empresa.
- Diferenciar los distintos tipos de conflicto.

Recursos Humanos II:

- Descubrir los mecanismos necesarios para manejar el conflicto.
- Elaborar estrategias para manejar el conflicto.
- Diferenciar y aplicar los estilos de negociación.

Comunicación y opinión pública:

- Descubrir la comunicación interna:
 - Formal: vertical descendente, vertical ascendente y horizontal.

- Informal.
- Diferenciar la comunicación externa de la interna.
- Averiguar cuando se colocan Barreras a la comunicación.

Historia Social y Política Contemporánea:

- Las relaciones laborales en el marco del capitalismo liberal:
- Analizar el individualismo como nuevo marco que regirá las Relaciones Laborales en el capitalismo liberal (principio de autonomía de la voluntad de las partes)
- Determinar el papel de las organizaciones (sindicales y patronales), así como del Estado y de las Instituciones en el nuevo marco
- Diferenciar tipos de estrategias:
 - La Huelga y Look-out
 - De la huelga revolucionaria a la huelga como instrumento de negociación
 - De la negociación individual a la negociación colectiva
- Analizar los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa

CONTENIDOS:

Psicología del Trabajo:

- Concepto de estrés
- factores que generan estrés:
- Tipos de estresores (agudos, crónicos, intermitentes...)
- Efectos del estrés en el organismo:
- Grupos de riesgo
- Marco comunitario legal del estrés relacionado con el trabajo
- Actuaciones preventivas
- Medición del estrés.
- Afrontamiento del estrés.

Complementario: El estrés al límite: Síndrome de Burn –out.

Recursos Humanos I:

- Conceptualización del término: ¿Qué se entiende por conflicto?.
- Teorías que explican el conflicto.
- Factores que generan tensión en la empresa.
- Tipos de conflictos.

Recursos Humanos II.-

- Mecanismos para manejar el conflicto en la empresa
- Dominio por individuos, coaliciones y mayorías.
- Recurso jerárquico.
- Negociación: Explícita, distributiva, integrativa.
- Preparación de la negociación:
- Estilos de negociación.

Comunicación en la Empresa:

- Comunicación interna
 - o Formal: vertical descendente, vertical ascendente y horizontal.
 - o Informal.
- Comunicación externa
- Barreras a la comunicación.

Historia Social y Política Contemporánea:

- La visión del conflicto por los economistas
- Tipos de conflicto según el contexto histórico
- Participación de los trabajadores en la empresa:
 - Pymes, Gran empresa y cooperativas
 - Otras experiencias históricas: modelos de cogestión, autogestión y Consejos Obreros

COMPETENCIAS:

Competencias a desarrollar en los estudiantes comunes al tema:

- Aprender a aprender
- Ser capaces de buscar y evaluar la información
- Aprender a reflexionar y a desarrollar la capacidad crítica
- Aprender a analizar y sintetizar.
- Desarrollar estrategias para adquirir conocimientos
- Trabajar en grupo
- Desarrollar la creatividad
- Usar la tecnología al servicio del aprendizaje.
- Manejar y resolver conflictos detectando su origen y consecuencias.
- Desarrollar habilidades de comunicación y negociación.

PROGRAMACIÓN:

Créditos correspondientes al tema:

El total de créditos europeos que tienen que superar los estudiantes son 5,20

El tema: conflicto en las organizaciones se desarrolla a través de dos casos prácticos. El primero: “El caso de María” es más sencillo y sirve para iniciarse en el proceso. El segundo: “La negociación” con su complejidad sirve para completar y consolidar los conocimientos y el proceso de aprendizaje.

Horas de trabajo del estudiante en presencia de los profesores en “El Caso de María”:

2 sesiones de dos horas cada una de trabajo individual en ordenador.

2 sesiones de trabajo en grupo de dos horas en ordenador.

1 sesión individual en el ordenador de dos horas.

El total será de 10 horas.

Horas de trabajo del estudiante en presencia de los profesores en “El Caso de negociación”:

2 sesiones de dos horas cada una de trabajo individual en ordenador.

3 sesiones de trabajo en grupo de dos horas en ordenador.

1 sesión en gran grupo en el aula de dos horas.

1 sesiones de trabajo en grupo de dos horas en ordenador.

1 sesión individual en el ordenador de dos horas.

El total será de 16 horas.

Horas de trabajo del estudiante:

Al estudiante se le contabilizarán:

- Las horas de clase teóricas y prácticas con presencia del profesor: 26 horas
- El esfuerzo propio dedicado al estudio: 60 horas
- La preparación y realización de las evaluaciones: 7 horas
- Cualquier otra actividad académica no contemplada en el programa: 6 horas

Esta misma estructura serviría en el caso de que desapareciera la carrera de Relaciones Laborales y se implantara el Grado de Ciencias del Trabajo:

***PROGRAMACIÓN DEL TEMA:
EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES:***



PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CASOS (INSTRUCCIONES A LOS ESTUDIANTES):

- Hay que leer con atención el caso.
- Documentarse.
- Reflexionar sobre cada punto.
- Contestar a cada una de las cuestiones propuestas.
- Revisar de nuevo el tema y las contestaciones para mejorar las respuestas.

CASO SOBRE NEGOCIACIÓN



1ª ETAPA: Individual

1) Se trata de elegir un colectivo (según el papel que le corresponda desempeñar, el estudiante puede decidir sobre el grupo con el que quiere trabajar); Consiste en formar parte de un colectivo identificándose con él, junto con otros cuatro compañeros. Como hay cinco grupos diferentes, pueden intervenir a un tiempo 25 personas, cuando un subgrupo esté lleno, con cinco personas, se debe elegir otro subgrupo.

2) Todos los participantes leen la historia de los acontecimientos.

3) Cada subgrupo se asesora adecuadamente con el material aportado sobre su papel.

4) Fin de la primera etapa: Presentar un documento donde se especifique:

- Tipo de conflicto y motivos por los que surge.
 - Grupos a los que afecta y posible estrés en alguno de los grupos, explicar el por qué.
 - Barreras de comunicación que se están produciendo. A quién le repercute y de qué forma.
 - Movimientos sociales, su función.

El documento, una vez elaborado por cada estudiante de forma individual, se guarda en el cajón correspondiente. Los profesores lo corrigen.

El documento será devuelto con las correcciones o propuestas de los profesores. Durante el trabajo el profesor está presente y sugiere o resuelve dudas.

2ª ETAPA: Trabajo en grupo

- 1) Los distintos miembros del grupo pueden leer los documentos elaborados por sus compañeros y entre todos elaboran un documento sintetizado, agrupando todas las aportaciones. Cuando tienen un documento consensuado lo introducen en el cajón correspondiente.
- 2) Cada subgrupo prepara planes de acción y decisiones que crea pueden favorecer su situación, pero que sirvan para resolver el conflicto (forma de resolver el conflicto, información básica). En esta fase puede haber contacto entre algún subgrupo y llegar a pactos entre ellos.
- 3) Fin de esta etapa presentando por escrito todos los planes pensados y los pactos realizados, explicando la forma en que se ha llegado. (Supervisión del profesor correspondiente)

3ª ETAPA: Gran grupo, grupo e individual

- 1) Sesión plenaria de forma presencial de los cinco subgrupos. Se intenta llegar a acuerdos y resolver la situación de crisis en la que se encuentra la Universidad de Zaragoza. Al final se tiene que llegar a decisiones y líneas concretas de conducta.
- 2) Grabación de la sesión para una vez reunidos los subgrupos analizar lo ocurrido en la sesión plenaria.
- 3) Presentación por escrito de un documento que contenga:
 - Análisis de lo que han vivido. Cada persona hará un informe sobre la discusión de su grupo en la sesión plenaria y una síntesis de los resultados obtenidos. Reflexión, previa lectura del tema, sobre dichos resultados y como se podrían haber mejorado. Especificar el tipo de conflicto que se produce, la forma de producirse y como se resuelve.
 - Identificación de los posibles riesgos en que podrían incurrir los profesores contratados al intentar comunicarse con el profesorado funcionario y con el Sr. Vicerrector de profesorado; problemas que se encontrarían los estudiantes al implicarse en las demandas de los profesores huelguistas; y los problemas de comunicación que podrían plantearse si los representantes del Rectorado se dirigiesen a negociar directamente con el colectivo de profesores contratados, sin contar con los representantes de los docentes funcionarios.

. Localización de las situaciones en las que se ha podido generar estrés dentro de cada colectivo. Identifica las causas y señala actividades preventivas que puedan evitar o minimizar sus efectos. (Supervisión del profesor correspondiente)

4ª ETAPA: Grupal e individual

- Reunión plenaria para que cada portavoz de los subgrupos exponga las conclusiones a las que han llegado los grupos. Debate sobre lo aportado por cada subgrupo.
- Finalizar el ejercicio con la presentación de las conclusiones finales de forma individual.

EVALUACIÓN:

La evaluación será continua. Todos los trabajos realizados por los estudiantes serán valorados y devueltos a los mismos, de forma individual o al grupo, según proceda, La realización y superación del tema propuesto supone la eliminación de los créditos asignados al tema en las asignaturas correspondientes, que no tendrán que ser cursados por la vía ordinaria, ni tendrá que rendir examen de esa parte. La nota obtenida se contabilizará para obtener la nota final de las asignaturas, con el peso acordado por cada profesor responsable.

ANEXO 1: VISUALIZACIÓN DE LA PÁGINA WEB

- **TRABAJO INDIVIDUAL**
- **MUESTRA DE DOCUMENTOS Y ENLACES**
- **TRABAJO EN GRUPO**
- **TRABAJO EN GRAN GRUPO**
- **TRABAJO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

<http://www.ice.unizar.es/negociacion/>

Usuario:
Password: user1

1.3 ELABORACIÓN DE LA GUÍA DOCENTE DE LAS ASIGNATURAS CONTEMPLADAS EN EL PROYECTO DESARROLLADO

INFORMACIÓN PARA EL ESTUDIANTE

Guía docente:

Información de la Institución

1. Nombre y dirección: Escuela Universitaria de Estudios Sociales. C/ Violante de Hungría, 23. Zaragoza
2. Descripción general de la institución (con las titulaciones ofertadas): Relaciones Laborales y Trabajo Social
3. Procedimiento de admisión : <http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/>

Tema objeto de estudio:

EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

ASIGNATURAS QUE INTERVIENEN EN EL TEMA Y NÚMERO DE CRÉDITOS ADJUDICADOS AL MISMO:

- *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO* 1º DE RR. LL. (2 CRUZ, 1,72 CECTS).
- *COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA* 2º RR. LL. (1 CRUZ, 0,86 CECTS).
- *RECURSOS HUMANOS I*, 2º RR. LL. (1 CRUZ, 0,86 CECTS).
- *RECURSOS HUMANOS II*, 3º RR. LL. (1 CRUZ, 0,86 CECTS).
- *HISTORIA SOCIAL Y CONTEMPORÁNEA 1º RR. LL.* (1 CRUZ, 0,86 CECTS).

VALORACIÓN DEL TEMA:

La evaluación del tema se hará durante el curso de forma continua por medio de las actividades programadas de forma individual y en grupo.

La realización y superación del tema propuesto supone la obtención de los créditos correspondientes a cada asignatura. Los créditos superados se descontarán de las asignaturas implicadas y no tendrán que ser cursados con el programa ordinario, ni tendrá el estudiante que rendir examen en el momento de su realización. La nota total obtenida en cada asignatura será la media ponderada de las dos notas en cada asignatura cursada. Los profesores emitirán un certificado con la nota obtenida por el estudiante y el número de créditos de su asignatura.

FORMA DE REALIZACIÓN:

Se utiliza una enseñanza semipresencial del estudiante con atención personalizada del profesor. Se precisa ordenador y conexión a internet, o utilizar los del Centro. El procedimiento es:

1ª ETAPA: Individual

2ª ETAPA: Trabajo en grupo
3ª ETAPA: Gran grupo, grupo e individual
4ª ETAPA: Grupal e individual

Hay que contactar con la coordinadora del tema: Mercedes Baillo,
para quedar en un horario que sea bueno para todos: merche@unizar.es

OBJETIVOS, relacionados con el tema, por asignaturas:

Nombre de la asignatura:

17507 **Psicología del Trabajo**: (primer curso, segundo cuatrimestre)

Número de créditos asignados: 2 español y 1,72 europeos

Profesoras responsables: *Ana Cristina de Pablo Elvira. Teresa Ramos Cascón*

OBJETIVOS

- Averiguar que es el estrés.
- Descubrir los factores que producen el estrés en la empresa.
- Diferenciar los tipos de estresores.
- Analizar los efectos del estrés en el organismo.
- Descubrir los grupos de riesgo.
- Determinar el marco comunitario legal del estrés relacionado con el trabajo.
- Aplicar actuaciones preventivas.
- Medir el estrés.
- Afrontar el estrés

Nombre de la asignatura:

17518 **Recursos Humanos I: (segundo curso, segundo cuatrimestre)**

Número de créditos asignados: 1 español y 0,86 europeos

Profesora responsable: *Mercedes Baillo Falo*

OBJETIVOS

- Distinguir el concepto de conflicto y el conflicto empresarial.
- Determinar los factores que generan tensión en la empresa.
- Diferenciar los distintos tipos de conflicto.

Nombre de la asignatura:

17525- **Recursos Humanos II: (tercer curso, primer cuatrimestre)**

Número de créditos asignados: 1 español y 0,86 europeos

Profesora responsable: *Pilar Vicente Serrano*

OBJETIVOS

- Descubrir los mecanismos necesarios para manejar el conflicto.
- Elaborar estrategias para manejar el conflicto.
- Diferenciar y aplicar los estilos de negociación.

Nombre de la asignatura:

17542 **Comunicación y opinión pública**: (segundo cuatrimestre)

Número de créditos asignados: 1 español y 0,86 europeos

Profesor responsable: *Diego Gastón Faci*

OBJETIVOS

- Descubrir la comunicación interna:
- Formal: vertical descendente, vertical ascendente y horizontal.
- Informal.
- Diferenciar la comunicación externa de la interna.
- Averiguar cuando se colocan Barreras a la comunicación.

Nombre de la asignatura:

17500 Historia Social y Política Contemporánea: (primer curso, primer cuatrimestre)

Número de créditos asignados: 1 español y 0,86 europeos

Profesor responsable: *Agustín Sancho Sora*

OBJETIVOS

- Distinguir las relaciones laborales en el marco del capitalismo liberal.:
- Analizar el individualismo como nuevo marco que regirá las Relaciones Laborales en el capitalismo liberal (principio de autonomía de la voluntad de las partes)
- Determinar el papel de las organizaciones (sindicales y patronales), así como del Estado y de las Instituciones en el nuevo marco
- Diferenciar tipos de estrategias:
 - La Huelga y Look-out
 - De la huelga revolucionaria a la huelga como instrumento de negociación
 - De la negociación individual a la negociación colectiva
- Analizar los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa

COMPETENCIAS COMUNES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE:

- Aprender a aprender
- Ser capaces de buscar y evaluar la información
- Aprender a reflexionar y a desarrollar la capacidad crítica
- Aprender a analizar y sintetizar.
- Desarrollar estrategias para adquirir conocimientos
- Trabajar en grupo
- Desarrollar la creatividad
- Usar la tecnología al servicio del aprendizaje.
- Manejar y resolver conflictos detectando su origen y consecuencias.
- Desarrollar habilidades de comunicación y negociación.

1.4 REALIZACIÓN DE UNA VALORACIÓN: OBSTÁCULOS Y ESTRATEGIA PARA SU DESARROLLO, CONCLUSIONES, POSIBILIDADES DE GENERALIZACIÓN E IMPLANTACIÓN.

SITUACIÓN ACTUAL: En la actualidad, como se ha expresado ya, el equipo de profesores pretende incluir en la experiencia nuevas asignaturas, nuevos temas y a más profesorado. Entendemos que esta experiencia es un paso adelante en cuanto a renovación de metodologías docentes. Por otro lado, el objetivo final sería el hacerla extensiva y aplicable a otros estudios y a otras disciplinas. Junto al ICE trabajamos para mejorarla y simplificar su manejo. Como se ha dicho ya, la propuesta se encuentra en la dirección www.ice.unizar.es/negociacion/. Una vez, experimentado lo suficiente, nuestro siguiente objetivo es proponer nuevos casos (ya se está trabajando en el **Caso de María**. Vid **ANEXO I**), que impliquen, cada vez, situaciones más complejas para que el estudiante trabaje en grupo y experimente nuevas técnicas de resolución de conflictos.

La base, que es lo más complicado, ya está hecha y, en buena medida, probada. Lo que se pretende es que se puedan cambiar los temas objeto de estudio, según la programación de las diferentes asignaturas. La idea es utilizar las nuevas tecnologías para conseguir un aprendizaje activo y participativo, sin que no siempre sea necesaria la presencia física del estudiante en el centro, aunque deba haber una supervisión constante por parte del profesor del aprendizaje que lleva a cabo el alumno, y también una interacción entre estudiante-profesor, cuando ambos lo consideren oportuno, aunque no siempre esta interacción deba ser cara a cara. Eso sí, si bien es cierto que esta nueva metodología posibilita el trabajo individual del estudiante, y el que pueda realizar la tarea cuando lo considere posible; en algunos momentos, la resolución del caso práctico requiere una interacción conjunta entre los miembros de un grupo, que implica el tener que quedar a la misma hora (bien para “conectarse”, bien para participar en un debate en clase, a viva voz) para realizar la actividad propuesta.

1.5 DESCRIPCIÓN DE LAS METODOLOGÍAS DOCENTES UTILIZADAS O PREVISTAS ENFOCADAS HACIA LAS ASIGNATURAS.

La metodología utilizada, desde el nuevo modelo europeo de enseñanza y aprendizaje, apuesta por nuevas formas de aprender y nuevas formas de enseñar. La enseñanza activa es imprescindible. Se pretende un aprendizaje autogestionado por el alumno y su grupo, tutorizado por los profesores de las distintas materias, que han elaborado y desarrollado la experiencia de forma colectiva y trabajando en equipo. Se trata de una metodología centrada en los procesos que se desarrollan de forma cooperativa con el diseño de nuevas actividades, interacción de contenidos y evaluación.

Metodología basada en la investigación y en el aprendizaje a través del trabajo individual y de grupo bajo la supervisión del profesor.

El aprendizaje por elaboración de **proyectos** se enfoca en un problema que hay que solucionar o en una tarea que se debe realizar. La idea fundamental en la solución de problemas o la realización de tareas, es la construcción de las mismas pensando en situaciones reales. Cuando un alumno se enfrenta a un problema o tarea que constituye un desafío, utiliza el conocimiento, las habilidades, y las ayudas que otras personas han desarrollado, así como su propio conocimiento, habilidades y la experiencia adquirida en trabajos anteriores. Además tiene la posibilidad de trabajar con su grupo y contactar con otros grupos para comparar y discernir las posibles soluciones.

Este tipo de aprendizaje permite una mejor preparación del estudiante para su futuro profesional dado que se ve inmerso en un entorno de trabajo muy próximo a la realidad. De hecho, la principal función de la educación debería ser la construcción de conocimientos colectivos mediante el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje basado en proyectos, incorporando aprendizajes para el manejo de la información y ejemplos basados en hechos reales requeridos en la sociedad del conocimiento. No obstante, ello no debe entenderse como propiciar un aprendizaje empírico desconectado de los conceptos científicos, por el contrario, el objeto del conocimiento científico se potencia con la cultura.

Cuando se pretende la resolución de **casos**, se pueden definir como: técnicas educativas complejas que se presentan en forma narrativa. Un caso incluye información y datos (psicológicos, sociológicos, científicos, históricos y la observación) así como material bibliográfico y fuentes de información. Los casos se construyen en torno a problemas o hechos relacionados con el conflicto, es decir, aspectos significativos de una materia o asunto que garantizan un examen serio y en profundidad. Las narrativas de los casos se estructuran a partir de problemas y personas de la vida real.

Aunque los casos se centran en las materias o áreas curriculares específicas, que se han seleccionado, son por naturaleza interdisciplinarios. Existe una amplia literatura acerca de casos que pueden emplearse en la enseñanza de muy diversas disciplinas y profesiones e incluso direcciones en Internet donde se puede consultar e intercambiar información respecto a sus potencialidades en la enseñanza. Promueven las habilidades de aplicación e integración del conocimiento, juicio crítico, toma de decisiones y solución de problemas en los alumnos.

Un **role-playing**, en el que puedan verse implicados los alumnos.

El objetivo que plantea el caso es el de vivir una situación de crisis real. Los estudiantes van a tener que formar grupos, cada uno de los cuales representará intereses diferentes y deberán enfrentarse entre sí y negociar para conseguir una solución aceptable para todos.

Cada uno debe elegir un rol y desempeñarlo de la forma más auténtica posible.

Los subgrupos que se plantean son reales, pero el resultado será ficticio. Este ejercicio pretende ser un modelo de aprendizaje que sirva para estudiar distintos aspectos: el conflicto, la forma de resolverlo y sus consecuencias en el grupo.

En cualquier caso, el modelo que plantea esta experiencia es aplicable al estudio multidisciplinar de cualquier otro tema.

La utilización de la semipresencialidad permite la utilización de entre los múltiples sistemas multimedia: el hipermedia, basado en **hipertexto**. El alumno podrá construir sus propios caminos de lectura saltando aquellos que no considere de su interés. El hipertexto rompe la idea tradicional de que el formador es el depositario de toda la información que ha de recibir el alumno.

El soporte tanto para hipertexto como hipermedia son las páginas Web de Internet: <http://www.ice.unizar.es/negociacion/>

Es un sistema de formación On-line en el que el protagonista es el alumno: elige dónde y cuando quiere aprender. Las barreras geográficas se rompen y es posible un ahorro de tiempo gracias a la flexibilidad horaria y a la rapidez de la información. El alumno es quien impone el ritmo de aprendizaje; de él depende el avanzar más o menos en su proceso de formación. Cuando se pone en contacto con los demás estudiantes y los profesores sólo se necesita establecer un tiempo que a todos les guste. La presencia física se garantiza al final de la actividad para no perder la comunicación cara a cara, tan necesaria. La puesta en común en el aula permite que sea grabada y pasada al ordenador para que todos reflexionen y puedan obtener en pequeño grupo la crítica final.

Los conocimientos sobre competencias plasmados en el proyecto planteado serán asimilados por los estudiantes utilizando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para la docencia y el aprendizaje electrónico:

- hipervínculos
- tabloneros con tareas a realizar
- ejemplos interactivos con solución de problemas
- material multimedia, para el aprendizaje y la autoevaluación
- preguntas frecuentes, que aportarán soluciones a las cuestiones más problemáticas
- interacción con los profesores y con su grupo de estudiantes por medio de un chat, que facilitará las tutorías permanentes y personalizadas y el trabajo en grupo.

- foros, que proporcionarán un espacio para debatir virtualmente aspectos puntuales y contribuir a compartir el conocimiento.

Papel de los profesores

El profesor es ante todo un mediador y un modelo de aprendizaje. La docencia del profesorado se debe organizar en función de las “actividades de aprendizaje” diseñadas para el alumnado. Los profesores tienen el papel de dinamizadores del aprendizaje del estudiante y es en la elaboración del programa y en la puesta en marcha donde tienen un papel importante a desarrollar.

El papel del profesor es el de orientar, guiar y sostener la actividad constructiva del alumno proporcionándole las ayudas educativas necesarias.

Capacidades a desarrollar por los profesores:

- Aprender a trabajar en equipo
- Ser capaces de buscar y evaluar la información
- Aprender a reflexionar y a desarrollar la capacidad crítica
- Aprender a analizar y sintetizar.
- Desarrollar estrategias para aplicar conocimientos
- Comprender los procesos de enseñanza aprendizaje
- Desarrollar la creatividad
- Aprender a orientar al estudiante
- Usar la tecnología al servicio del aprendizaje.
- Desarrollar formas de evaluación continua
- Organizar y planificar
- Adquirir responsabilidades con el grupo
- Potenciar las iniciativas