

# Diseño y aplicación de una plataforma digital para la mejora de los aprendizajes del alumnado

Susana Pallarès Parejo

Miguel A. Sahagún Padilla, Miriam Díez Piñol, Marta Baguè Webermann, Maite Martínez González, Miguel Jofré Sarmiento y Marc Bria Ramírez

Departamento de Psicología Social

Facultad de Psicología

Universitat Autònoma de Barcelona

## Resumen

La finalidad del proyecto ha sido la creación de una plataforma multimedia, que mediante la estrategia didáctica del caso permitiera optimizar el seguimiento de los aprendizajes del alumnado, mejorar los materiales de docencia y promover la auto-responsabilidad y el autoaprendizaje. Para eso, se ha seguido una metodología de trabajo en cuatro etapas:

1. Definición del perfil de competencias del psicólogo organizacional.
2. Establecimiento de los niveles de competencia por asignatura.
3. Utilización del caso como estrategia didáctica.
4. Confección de una herramienta multimedia de aprendizaje que contiene un simulador de organizaciones y empresas (e.OS de aprendizaje) y un gestor de contenidos (CMS, del inglés *Content Management System*).

## Ámbito general de interés de la innovación

Esta herramienta ofrece un recurso pedagógico innovador para todo el alumnado que cursa las asignaturas incluidas en el itinerario de Organizaciones y Recursos Humanos. Los resultados de la puesta en marcha de la experiencia de innovación con alumnado que ha cursado la asignatura de Planificación y Gestión de Recursos Humanos evidencia que los que se implican rápidamente en los diferentes casos trabajados, han adquirido un mayor desarrollo en algunas de las competencias descritas en la fase 1 del proyecto.

Además, la herramienta como tal permite utilizarse en el entorno de otras asignaturas y espacios de aprendizaje, ya que son un conjunto de empresas virtuales, que pueden ser el contexto donde se desarrollen múltiples procesos (los que diseñamos nosotros) y situaciones. En este sentido, por ejemplo, podemos plantear desde un estudio económico de una empresa, un diseño a escala espacial, a un estudio jurídico del personal o un proceso de marketing externo.

## 1. Objetivos

La finalidad de este proyecto ha sido profundizar en la renovación de la docencia tutorizada (DT) de los cursos de Organizaciones y Recursos Humanos e incrementar el potencial como entorno a aprendizaje para propiciar la adquisición de las competencias profesionales definidas para las asignaturas. Con esta orientación, el objetivo general del proyecto ha sido la creación de una plataforma multimedia.

Los objetivos específicos del proyecto han sido:

1. Aumentar los niveles de comprensión de la realidad compleja organizacional del alumnado que cursa el itinerario Organizaciones y Recursos Humanos.
2. Aumentar el interés y la motivación del alumnado por la materia.
3. Desarrollar competencias de intervención organizacional.
4. Incrementar la interacción entre el alumnado con el fin de potenciar su competencia de trabajo en equipo.
5. Fomentar el autoaprendizaje y la autonomía, mediante un apoyo multimedia.
6. Familiarizar a los participantes con las nuevas tecnologías.

## 2. Descripción del trabajo

Conscientes de la necesidad real de potenciar las actividades docentes con instancias educativas que favorezcan un aprendizaje reflexivo, como equipo de profesores de las asignaturas incluidas en el itinerario Organizaciones y Recursos Humanos, se propuso emprender un proceso de actualización de las metodologías de enseñanza-aprendizaje. Por eso, se decidió replantear los objetivos docentes a partir de una orientación más amplia y enriquecedora. Se recurrió al enfoque de competencias profesionales, y a través del cual se definiría el marco de competencias que guiaría nuestras actividades. Junto con eso, se opta por rediseñar una instancia de aprendizaje que no se aprovechaba en todo el potencial: la docencia tutorizada (DT).

Se adopta el método de casos como metodología para esta instancia. El proyecto al cual se refiere este capítulo es fruto del aprendizaje y la renovación que las actividades docentes se han ido aplicando los dos últimos años. En este sentido, se han diseñado nuevas actividades, se ha elaborado nuevo material que facilite el aprendizaje, y se han montado vídeos explicativos de procesos llevados a cabo, etc.

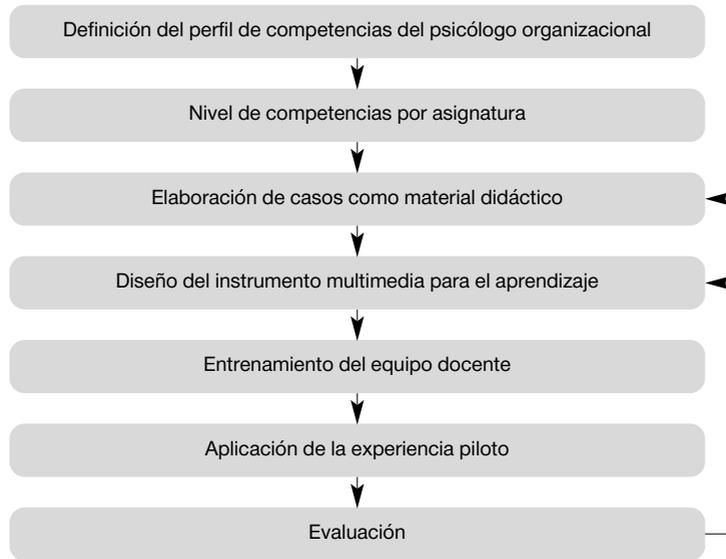
## 3. Metodología

Como metodología del proyecto se ha optado por el trabajo conjunto de todo el equipo de profesores que estará implicado en la gestión de esta herramienta de aprendizaje. De esta manera se garantiza un acuerdo general en las propuestas de cambio en la DT y se enriquece todo el proceso con la experiencia y los conocimientos de los profesores involucrados.

El diseño metodológico del proyecto previó siete fases progresivas, que fueron desde la definición de las competencias transversales que tendrían que abordar los diferentes cursos

del itinerario Organizaciones y Recursos Humanos, hasta un proceso de evaluación global de cuyos resultados modificaron los recursos docentes diseñados inicialmente.

Figura 1. Fases del proceso de trabajo



El alcance y la descripción de cada una de estas fases se describen en el apartado siguiente.

### 3.1. Definición de competencias

El curso académico 2003-2004 se describió el perfil de competencias de un profesional en intervención organizacional, a partir de datos obtenidos con diferentes académicos y profesionales del mundo de las organizaciones. El objetivo era conocer qué competencias se tenían que potenciar en nuestros espacios de aprendizaje para posibilitar el desarrollo en el alumnado. De este proceso se extrajeron las quince competencias siguientes:

Taula 1. Perfil de competencias del psicólogo organizacional

Análisis y síntesis	Creatividad	Trabajo en equipo
Negociación/Persuasión	Dominio de las IST	Juicio
Autonomía	Orientación al cliente	Visión sistémica

Obtención de información	Empatía	Liderazgo
Comunicación	Planificación	
Organización	Flexibilidad/Adaptación	

### 3.2. Niveles de competencia por asignatura

Las asignaturas que se valoraron fueron: Psicología de las Organizaciones, Planificación y Gestión de Recursos Humanos e Intervención (Organización). Se determinó una serie de competencias de cariz transversal, presentes en las tres asignaturas, pero con niveles diferentes. Por otra parte, se fijaron otras competencias específicas para cada asignatura. Acto seguido se presentan las competencias establecidas para cada asignatura (véase la tabla 2).

A modo de ejemplo del método seguido para el establecimiento de los diferentes niveles de competencias transversales, se detalla el contenido de la competencia «autonomía» para cada una de las tres asignaturas:

Autonomía (1) / Psicología de las Organizaciones: autogestión dentro de las actividades específicas en el aula, con la especificación previa de objetivos y criterios.

Autonomía (2) / Planificación y Gestión de Recursos Humanos: planificación y desarrollo de actividades a corto plazo, mediante la clarificación de objetivos y criterios, con tutorías docentes.

Autonomía (3) / Intervención (Organización): especificación de demandas y delimitación de necesidades con tutorías docentes sobre los productos. Evaluación de resultados según los criterios establecidos por los mismos estudiantes.

Este mismo proceso descriptivo se siguió para el resto de las catorce competencias identificadas en el itinerario Recursos Humanos y Organizaciones.

Tabla 2. Niveles de competencia por asignatura

Tipo de competencia	Asignaturas		
	Psicología de las Organizaciones	Planificación y Gestión de Recursos Humanos	Intervención (Organización)
Transversales	Análisis y síntesis (1)	Análisis y síntesis (2)	Comunicación (3)
	Comunicación (1)	Comunicación (2)	Autonomía (3)
	Autonomía (1)	Autonomía (2)	Trabajo en equipo (2)
	Planificación (1)	Planificación (2)	Dominio de las IST
Específicas	Dominio de las IST	Trabajo en equipo (1)	
		Dominio de las IST	
	Obtención de información	Flexibilidad/Adaptación	Creatividad
	Trabajo en grupo	Empatía	Liderazgo
	Organización	Orientado al cliente	
		Negociación/Persuasión	

### 3.3. Elaboración de casos como material didáctico

Se decidió trabajar con la metodología de casos por el potencial educativo, especialmente a causa de la capacidad para favorecer el aprendizaje reflexivo y facilitar la comprensión de temas complejos (Andrews, 1960). La característica principal de este método de enseñanza no radica en el hecho que utilice casos, sino en la manera en la que se aproxima. Por este motivo desarrollamos tanto información que simula la realidad, como preguntas y ejercicios que permiten interrogarse sobre ella.

Se idearon organizaciones ricamente descritas para las cuales se ha creado una página web, además de una intranet para cada una (una empresa de gas, una empresa de publicidad, un hotel, un ayuntamiento, un centro médico y un centro comercial), y se ha diseñado una guía completa para cada una de las actividades que se han previsto. Estas actividades se han organizado en fichas didácticas. Cada ficha desarrolla los elementos pedagógicos siguientes:

1. Actividades que se tienen que desarrollar.
2. Objetivos de las actividades.
3. Competencias/Niveles en los cuales va dirigida la actividad.
4. Indicadores de resultado.
5. Recursos necesarios para llevar a la práctica las actividades incluidas a la ficha.
6. Definición de la metodología que se tiene que seguir (individual o grupal).
7. Descripción de las acciones que se tienen que llevar a cabo.
8. Descripción de los productos tangibles que se generarán una vez finalizada la ficha.

En el desarrollo de los casos hemos procurado que todos estén vinculados de alguna manera, como sistemas interdependientes, con la finalidad de favorecer la comprensión de las organizaciones como entidades abiertas, afectadas por la relación con el entorno en el cual se encuentran. Si bien cada caso permite abordar una serie de contenidos, le hemos asignado un determinado tema objetivo, de acuerdo con el curso de que se trate (véase la tabla 3).

Tabla 3. Casos y temas por asignatura

Organización (casos)	Asignaturas	
	Psicología de las Organizaciones	Planificación y Gestión de Recursos Humanos
Hotel Vents del Mar	Modelos Diagnósticos	Formació
Ajuntament Bosc Profund	Comunicación Organizacional	—
Esfera, Agència de Publicitat	Cultura Organizativa	La Función de Recursos Humanos
Gax, S.A. Distribuïdora de Gas Natural	Liderazgo	Comunicació
Centre Mèdic Les Flors	Calidad de Vida Laboral	—
Centre Comercial Rampa de les Flors	Concepto de Organización	Selección

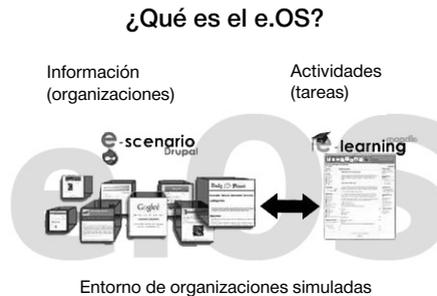
### 3.4. Diseño de la herramienta multimedia para el aprendizaje

Guiados por los objetivos que se han descrito en el punto 1.3 y fruto de numerosas reuniones de análisis, el equipo multidisciplinar que desarrolló este proyecto llegó a la certeza de que la herramienta que se tenía que crear tenía que incluir los requerimientos siguientes.

1. Acercarse con realismo a las nuevas tecnologías, para fomentar el aprendizaje de las IST, pero también como refuerzo motivador del alumnado.
2. Ser fácilmente modificable y administrable para el profesorado que imparte la asignatura. Los casos son «actividades vivas» que se modifican en el tiempo, según las necesidades cambiantes de profesores y alumnos.
3. Dado que se trataba de un desarrollo público, hacía falta que el trabajo hecho revirtiera en el espacio público, en cuanto se consideró necesario utilizar software libre.
4. Acceso a la herramienta en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Con estas necesidades sobre la mesa, la propuesta se consolidó en forma de dos espacios diferenciados, pero estrechamente relacionados: un simulador de las intranets de las empresas (los casos) y una herramienta para facilitar la gestión docente (el campus). La herramienta resultante es e.OS: Entorno a Organizaciones Simuladas (véase la figura 2).

Figura 2. Arquitectura genérica del e.OS



Con la observación del punto *d*) resultó evidente que nos encontrábamos ante un desarrollo que requería tecnología web, pero quedaban para resolver muchos detalles de implementación de estos dos espacios.

El primer espacio, el e-scenario, tenía que contener las intranets de las organizaciones de que hablarían los casos en los que se tenía que trabajar (con foros de discusión, formularios web, vídeos, audio...), en cuanto se optó por utilizar la base que nos daba un gestor de contenidos libre llamado *Drupal* (Mansfield, 2007). El gestor de contenidos facilitaba la creación y la modificación de sitios web mediante formularios asistidos y un editor web similar a los editores de texto convencionales (cómo sugiere el punto *b*), pero las necesidades de recursos web realistas obligaron a ampliar el gestor de contenidos con módulos que permitieran incorporar audio, vídeo, formularios o foros.

Persiguiendo el realismo que apunta el punto a) y para facilitar el aprendizaje, se opta por construir dos webs especiales adicionales. Un buscador (nombrado *Gogleé*) y un diario (*Daily Planet*) facilitaban la localización de los recursos didácticos que habíamos incorporado a las intranets corporativas de las organizaciones de los casos.

Afortunadamente para los técnicos, la implementación del espacio de docencia resultó una tarea más sencilla. Un excelente desarrollo previo nombrado *Moodle* (Rice, 2006) nos ofreció todas las herramientas necesarias para facilitar las tareas de docencia virtual y evaluación de nuestros alumnos. Moodle permitía un tratamiento diferenciado entre alumnos y profesorado y dotaba a los dos colectivos de una flexibilidad e independencia inusitadas en la gestión de los cursos. Con cambios en la interfaz de nuestro Moodle y con el apoyo del hiperenlace, el salto de un espacio al otro resultaba simple y transparente. Gracias a Moodle, los cursos son espacios gestionados por los profesores de la asignatura, que mediante simples formularios pueden alterar la estructura y los contenidos.

Finalmente, para asistir en el proceso de prueba y ayudar a nuestro profesorado en las fases iniciales de implantación del proyecto, requerimos la ayuda de una herramienta de gestión de errores. Mantis es otro proyecto libre que se autodefine como *bug track system* y que permite que determinados usuarios añadan sus incidencias y hagan un seguimiento. No se pierde ningún error y los usuarios están informados sobre el estado en que se encuentra el problema que han comunicado.

### 3.5. Entrenamiento del equipo docente

Antes de la implementación de la plataforma como recurso, los profesores implicados en la docencia siguieron dos cursos de formación dirigidos a la familiarización en el uso de la herramienta y las implicaciones que tiene en la gestión diaria. La formación que los docentes recibieron tuvo un carácter eminentemente práctico, aunque incluyó referencias de carácter general sobre las características de la herramienta utilizada.

Los bloques temáticos se ordenaron en función del ciclo de acciones que se tenían que seguir para resolver cada una de las actividades (tareas) propuestas. Este ciclo de acciones se abordó primero desde el punto de vista del alumnado (qué vería y qué podría hacer el alumno), y después desde la perspectiva del docente. En concreto, las sesiones formativas partieron de una breve presentación de Drupal i Moodle, los recursos informáticos que se combinaron para dar forma a la herramienta. Después, se siguieron todos los pasos que los mismos estudiantes tendrían que hacer para:

1. Crearse una cuenta de usuarios en la plataforma.
2. Resolver las actividades propuestas.
3. Recibir retroalimentación del docente

A eso se añadió la forma en que los docentes tenían que resolver las dudas de los alumnos y corrigió las actividades llevadas a cabo para dar retroalimentación. Finalmente, se revisaron temas relativos a la administración de la plataforma y a los canales para resolver incidencias.

### 3.6. Aplicación de la experiencia piloto

La primera aplicación de esta nueva herramienta se hizo en el curso Psicología de las Organizaciones (2006-2007). Al principio se consideró una experiencia piloto que proporcionaría información para adaptar la herramienta y sería el espacio necesario para ejercitar nuestras competencias como docentes en esta nueva metodología. También se aplicó la herramienta (sólo los espacios web de las empresas) en los dos grupos (240 estudiantes) de Psicología del Trabajo II de la titulación de Relaciones Laborales.

Antes de empezar con la aplicación de la herramienta en el curso, se presentó a los estudiantes el proyecto en la primera clase presencial, y se invitó en todos a los interesados a participar en una sesión de entrenamiento. En esta sesión participaron trece estudiantes. La formación se centró en una presentación de la herramienta, en la creación de las cuentas de usuario respectivas y en la forma de hacer y recibir retroalimentación para cada una de las tareas. Se puso un énfasis especial en el carácter participativo y dinámico de esta metodología de aprendizaje.

### 3.7. Evaluación

El equipo responsable diseñó la fase de evaluación de la experiencia con los objetivos siguientes:

1. Valorar la eficacia del e.OS como instrumento de aprendizaje.
2. Analizar críticamente la naturaleza y la estructura de las actividades en función de su valor educativo.
3. Identificar dificultades en la utilización de la herramienta, tanto a escala técnica como de contenidos y de relación alumno-docente.
4. Identificar prácticas y condiciones que favorecen un uso efectivo de la herramienta.
5. Elaborar propuestas de mejora para que sean aplicadas en el próximo curso académico.
6. Elaborar una guía de buenas prácticas con el fin de favorecer el uso efectivo de la herramienta.

Como se puede comprobar, se trataba de evaluar la funcionalidad de la herramienta y la manera cómo se estaba utilizando, pero el punto más importante tiene que ver con el tipo de trabajo que se pedía al alumnado, es decir, con las actividades de aprendizaje planteadas. Sobre esta cuestión, el interés estaba puesto a valorar en qué medida estas actividades permitían comprender los contenidos de las asignaturas, captar los objetivos formativos especificados y, sobre todo, desarrollar las competencias en los niveles señalados.

La evaluación estaba planteada de manera que incluyera la perspectiva del equipo que había llevado a cabo el proyecto de innovación, los docentes que habían participado en la fase piloto y, especialmente, los alumnos que habían utilizado la herramienta, tanto en la docencia tutorizada de la asignatura Psicología de las Organizaciones, dentro de la titulación de Psicología, como en la asignatura Psicología del Trabajo II, de la titulación de Relaciones Laborales. Los criterios establecidos para la evaluación se agruparon en cuatro grandes bloques, de acuerdo con el área de interés. Estos criterios aparecen en la tabla 4.

Con respecto al alumnado, la evaluación se llevó a cabo por dos medios: un cuestionario y la entrevista grupal. El cuestionario se respondió mediante la herramienta e.OS, que aprovecha la actividad de retroalimentación (*feedback*).

En el caso de los docentes y el equipo que desarrolló el proyecto, la evaluación se planteó en dos fases: trabajo individual y reunión de trabajo. La primera fase, de trabajo individual, consistió en hacer una revisión de los casos (las actividades planteadas y la información disponible), las entregas del alumnado y la retroalimentación que recibieron los mismos docentes. Como ya se señaló al principio, el objetivo de esta fase era valorar el tipo de actividad que se pedía a los estudiantes y el valor que tenía como medio de aprendizaje.

Taula 4. Niveles de competencia por asignatura

Úso de la herramienta	Interacción alumno-docente	Calidad del material	Utilidad educativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complejidad de uso</li> <li>• Tiempo de dedicación</li> <li>• Llocs de connexió</li> <li>• Modalitat de treball</li> <li>• Dificultats detectades</li> <li>• Valoració general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad del docente</li> <li>• Valoración del tiempo de respuesta</li> <li>• Medio de comunicación usado</li> <li>• Dificultades detectadas</li> <li>• Valoración general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de las instrucciones</li> <li>• Interés de las actividades planteadas</li> <li>• Atractivo de las páginas web</li> <li>• Cantidad y calidad de información suficientes a las páginas web para resolver las actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vínculos claros entre la teoría y los casos</li> <li>• Coordinación del trabajo en clase con las actividades en línea.</li> <li>• Puesta en práctica de contenidos.</li> <li>• Utilidad como instrumento de aprendizaje</li> <li>• Valoración general</li> </ul>

En la segunda fase, las observaciones hechas individualmente se pusieron en común, y se recogieron, además, datos relativos al uso de la herramienta.

#### 4. Resultados

Con respecto a los resultados tangibles del proyecto, tenemos la plataforma que está funcionando desde la prueba piloto en el curso 2006 y que ahora engloba un total de tres asignaturas y tres más en diseño. También podemos destacar desde la evaluación hecha y de los resultados de la experiencia que la plataforma digital es un recurso pedagógico innovador y motivador para todos aquellos alumnos que cursan las asignaturas incluidas en el itinerario Organizaciones y Recursos Humanos.

Según los estudiantes y el profesorado que participaron en la evaluación, la herramienta se valora de forma positiva como un buen espacio de aprendizaje. El resumen de estas valoraciones se refleja en la tabla 5.

Tabla 5. Síntesis de la evaluación de la prueba piloto

Evaluación de los estudiantes	Evaluación de los docentes
Práctica. Útil para trabajar las prácticas. Interesante. Dinámica. Divertida: «aprendes y te diviertes». Motivadora para aprender. Forma innovadora de aprender. Casos interesantes, variados, diferentes empresas que hacen pensar en la realidad laboral: «es una manera dinámica y eficaz de trabajar, tienes la información que quieres en cada momento y en cualquier lugar encima...».	Flexibilidad horaria para retroalimentar al estudiante sobre la práctica llevada a cabo (correcciones). No acumulación de material escrito en apoyo papel. La herramienta permite ser creativo en el diseño y la creación de materiales (vídeos, audios, películas, etc.). Casos atractivos y motivadores para los estudiantes. Favorece la implicación y el compromiso de los estudiantes. Refuerza el vínculo profesor-estudiante

Esta evaluación hecha también permitió conocer cuáles eran los puntos débiles de la herramienta para poder hacer propuestas de mejora: vincular los casos a una sola web (empresa), colocar los recursos de audio y vídeo de una manera más clara, aclarar las instrucciones, hacer un mapa de webs y equilibrar el tiempo destinado a resolver los casos. En los cursos siguientes después de la prueba piloto se ha estado trabajando en la mejora de todos estos aspectos.

## 5. Conclusiones

El grupo de docentes implicado en las asignaturas del ámbito de Psicología de las Organizaciones espera, a medio plazo, poder afirmar un aumento del rendimiento académico de los estudiantes de las asignaturas implicadas en esta fase piloto, que se verá reflejada en las evaluaciones académicas. En este curso 2007-2008 ya se ha empezado a detectar un mayor número de estudiantes que quieren participar en las prácticas que utilizan de apoyo esta plataforma. También se espera un aumento del interés por la disciplina en el ámbito de la intervención organizacional, una autonomía mayor en los aprendizajes y un mayor desarrollo de todos los niveles de competencia correspondientes a cada asignatura. En este sentido, las valoraciones obtenidas de los estudiantes apuntan en esta dirección.

En esta línea de comentarios también destaca el mejor conocimiento por parte del profesorado de las nuevas tecnologías aplicadas al ámbito de los recursos humanos.

A raíz de estos resultados el equipo solicitó otra ayuda, en la cual se trabaja hasta este curso 2008 cubriendo las necesidades de mejora detectadas y creando nuevos cursos para el total de las asignaturas que desde Psicología de las Organizaciones se llevan a cabo en otras titulaciones (Auditoría Sociolaboral) como la de Ciencias del Trabajo.

Somos conscientes de que todavía hay mucho camino por hacer, pero estamos convencidos de que tenemos que continuar trabajando en esta línea metodológica en la

que el rol activo lo tiene el estudiante y no el profesor si queremos formar en competencias.

### Referencias

- ANDREWS, K. R. (1960). *The case method of teaching human relations and administration: an interim statement*. Cambridge, Mss.: Harvard University Press.
- MANSFIELD, N. (2007). *Practical Drupal: Evaluating and Using a Web Content Management System*. Cambridge: UIT Cambridge.
- RICE, W. (2006). *Moodle E-Learning Course Development*. Birmingham: Packt Publishing.

### Accesos de interés

Nuestro espacio Moodle se encuentra en

- <http://psicologiasocial.uab.es/campus> [2008]

Nuestras organizaciones simuladas se encuentran en:

- <http://psicologiasocial.uab.es/eos2/>[nombre de la organización: *agencia, ayuntamiento, proyecto, comercial, medico, hotel, etc.*]

### Palabras clave

Innovación, nuevas tecnologías, aprendizaje y motivación.

### Financiación

Convocatoria AGAUR (Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación): ayudas para la financiación de proyectos para la mejora de la calidad en las universidades catalanas para el año 2004 (MQD). Número de expediente: 2004-MQD-00069.

### Materiales complementarios del CD-ROM

Demostración de la aplicación de una plataforma digital para trabajar la metodología del caso en la asignatura Psicología de las Organizaciones.

### Responsable del proyecto

Susana Pallarès Parejo  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
[susana.pallares@uab.cat](mailto:susana.pallares@uab.cat)

### Presentación del grupo de trabajo

El grupo de trabajo que presenta este proyecto forma parte del grupo de profesores y técnicos del Departamento de Psicología Social. Desde el año 2002, hemos estado trabajando en diferentes proyectos relacionados con la innovación docente y la

mejora de los procesos de aprendizaje. En este sentido se han liderado proyectos como la creación de un vídeo didáctico sobre los *Assesment Center*, también un vídeo dirigido a los docentes que explican el objetivo y las fases de la experiencia de «la Feria» de proyectos en Relaciones Laborales, o la gestión de proyectos como «Diseño de actividades de docencia tutorizada para la mejora de los aprendizajes en el ámbito organizacional» o «Recursos para la continuación formativa, la orientación profesional y la inserción laboral de los estudiantes de la Facultad de Psicología», aparte de la creación de casos, y material para trabajar competencias profesionales.

#### **Miembros que forman parte del proyecto**

Miguel Angel Sahagún Padilla  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
miguelangel.sahagun@uab.cat  
<http://psicologiasocial.uab.es/sahagun>

Miriam Diez Piñol  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
miriam.diez@uab.cat

Marta Baguè Webermann  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
marta.bague@uab.cat

Maite Martinez Gonzalez  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
carmen.martinez.gonzalez@uab.cat

Miguel Jofré Sarmiento  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
miguel.jofre@uab.cat

Marc Bria Ramirez  
Departamento de Psicología Social  
Facultad de Psicología  
Universitat Autònoma de Barcelona  
marc.bria@uab.cat  
<http://www.comunitic.net>





