

Disseny i aplicació d'una plataforma digital per a la millora dels aprenentatges de l'alumnat

Susana Pallarès Parejo

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

Departament de Psicologia Social

Facultat de Psicologia

Universitat Autònoma de Barcelona

Resum

La finalitat del projecte ha estat la creació d'una plataforma multimèdia, que mitjançant l'estratègia didàctica del cas permetés optimitzar el seguiment dels aprenentatges de l'alumnat, millorar els materials de docència i promoure l'autoresponsabilitat i l'autoaprenentatge. Per a això, s'ha seguit una metodologia de treball en quatre etapes:

1. Definició del perfil de competències del psicòleg organitzacional.
2. Establiment dels nivells de competència per assignatura.
3. Utilització del cas com a estratègia didàctica.
4. Confecció d'una eina multimèdia d'aprenentatge que conté un simulador d'organitzacions i empreses (e.OS d'aprenentatge) i un gestor de continguts (CMS, de l'anglès *Content Management System*).

Àmbit d'interès de la innovació

Aquesta eina ofereix un recurs pedagògic innovador per a tot l'alumnat que cursa les assignatures incloses a l'itinerari d'Organitzacions i Recursos Humans. Els resultats de la posada en marxa de l'experiència d'innovació amb alumnat que ha cursat l'assignatura de Planificació i Gestió de Recursos Humans evidencia que els que s'impliquen ràpidament en els diferents casos treballats, han adquirit un major desenvolupament en algunes de les competències descrites en la fase 1 del projecte.

A més a més, l'eina com a tal permet utilitzar-se en l'entorn d'altres assignatures i espais d'aprenentatge, ja que són un conjunt d'empreses virtuals, que poden ser el context on es desenvolupin múltiples processos (els que dissenyem nosaltres) i situacions. En aquest sentit, per exemple, podem plantejar des d'un estudi econòmic d'una empresa, un disseny a escala espacial, a un estudi jurídic del personal o un procés de marqueting extern.

1. Objectius

La finalitat d'aquest projecte ha estat aprofundir en la renovació de la docència tutoritzada (DT) dels cursos d'Organitzacions i Recursos Humans i incrementar-ne el potencial com entorn d'aprenentatge per a propiciar l'adquisició de les competències professionals definides per a les assignatures. Amb aquesta orientació l'objectiu general del projecte ha estat la creació d'una plataforma multimèdia.

Els objectius específics del projecte han estat:

1. Augmentar els nivells de comprensió de la realitat complexa organitzacional de l'alumnat que cursa l'itinerari Organitzacions i Recursos Humans.
2. Augmentar l'interès i la motivació de l'alumnat per la matèria.
3. Desenvolupar competències d'intervenció organitzacional.
4. Incrementar la interacció entre l'alumnat per tal de potenciar la seva competència de treball en equip.
5. Fomentar l'autoaprenentatge i l'autonomia, mitjançant un suport multimèdia.
6. Familiaritzar els participants amb les noves tecnologies.

2. Descripció del treball

Conscients de la necessitat real de potenciar les activitats docents amb instàncies educatives que afavoreixin un aprenentatge reflexiu, com a equip de professors de les assignatures incloses en l'itinerari Organitzacions i Recursos Humans, es va proposar emprendre un procés d'actualització de les metodologies d'ensenyament-aprenentatge. Per això, es va decidir replantejar els objectius docents a partir d'una orientació més àmplia i enriquidora. Es va recórrer a l'enfocament de competències professionals, i a través del qual es definiria el marc de competències que guiaria les nostres activitats. Juntament amb això, s'opta per redissenyar una instància d'aprenentatge que no s'aprofitava en tot el potencial: la docència tutoritzada (DT).

S'adopta el mètode de casos com a metodologia per a aquesta instància. El projecte al qual es refereix aquest capítol és fruit de l'aprenentatge i la renovació que les activitats docents s'han anat aplicant els dos últims anys. En aquest sentit, s'han dissenyat noves activitats, s'ha elaborat nou material que faciliti l'aprenentatge, i s'han muntat vídeos explicatius de processos portats a terme, etc.

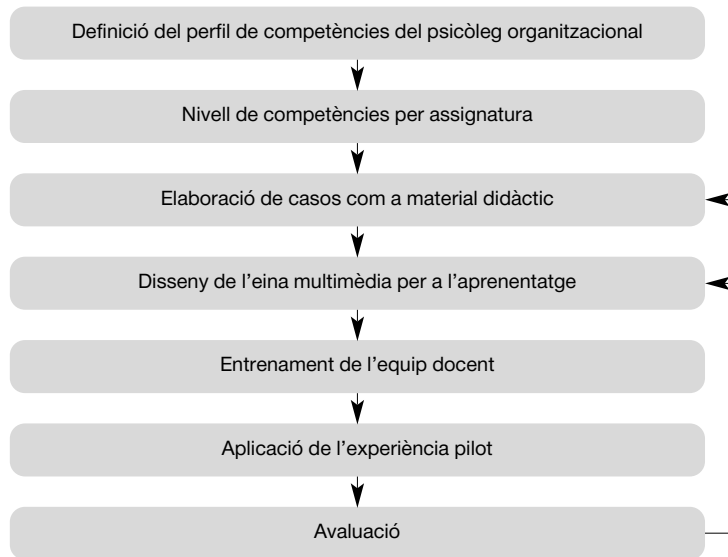
3. Metodologia

Com a metodologia del projecte s'ha optat pel treball conjunt de tot l'equip de professors que estarà implicat en la gestió d'aquesta eina d'aprenentatge. D'aquesta manera es garanteix un acord general en les propostes de canvi en la DT i s'enriqueix tot el procés amb l'experiència i els coneixements dels professors involucrats.

El disseny metodològic del projecte va preveure set fases progressives, que van anar des de la definició de les competències transversals que haurien d'abordar els dife-

rents cursos de l'itinerari Organitzacions i Recursos Humans, fins a un procés d'avaluació global dels resultats del qual van modificar els recursos docents dissenyats inicialment.

Figura 1. Fases del procés de treball



L'abast i la descripció de cada una d'aquestes fases es descriuen en l'apartat següent.

3.1. Definició de competències

El curs acadèmic 2003-2004 es va descriure el perfil de competències d'un professional en intervenció organitzacional, a partir de dades obtingudes amb diferents acadèmics i professionals del món de les organitzacions. L'objectiu era conèixer quines competències s'havien de potenciar en els nostres espais d'aprenentatge per a possibilitar-ne el desenvolupament en l'alumnat. D'aquest procés es van extraure les quinze competències següents:

Taula 1. Perfil de competències del psicòleg organitzacional

Anàlisi i síntesi	Creativitat	Treball en equip
Negociació/Persuasió	Domini de les IST	Judici
Autonomia	Orientació al client	Visió sistèmica

Obtenció d'informació	Empatia	Lideratge
Comunicació	Planificació	
Organització	Flexibilitat/Adaptació	

3.2. Nivells de competència per assignatura

Les assignatures que es van valorar van ser: Psicologia de les Organitzacions, Planificació i Gestió de Recursos Humans i Intervenció (Organització). S'hi va determinar un seguit de competències de caire transversal, presents en les tres assignatures, però amb nivells diferents. D'altra banda, es fixaren unes altres competències específiques per a cada assignatura. Tot seguit es presenten les competències establertes per a cada assignatura (vegeu la taula 2).

A manera d'exemple del mètode seguit per a l'establiment dels diferents nivells de competències transversals, es detalla el contingut de la competència «autonomia» per a cada una de les tres assignatures:

Autonomia (1) / Psicologia de les Organitzacions: autogestió dintre de les activitats específiques a l'aula, amb l'especificació prèvia d'objectius i criteris.

Autonomia (2) / Planificació i Gestió de Recursos Humans: planificació i desenvolupament d'activitats a curt termini, mitjançant la clarificació d'objectius i criteris, amb tutories docents.

Autonomia (3) / Intervenció (Organització): especificació de demandes i delimitació de necessitats amb tutories docents sobre els productes. Avaluació de resultats segons els criteris establerts pels mateixos estudiants.

Aquest mateix procés descriptiu es va seguir per a la resta de les catorze competències identificades en l'itinerari Recursos Humans i Organitzacions.

Taula 2. Nivells de competència per assignatura

Tipus de competència	Assignatures		
	Psicologia de les Organitzacions	Planificació i Gestió de Recursos Humans	Intervenció (Organització)
Transversals	Anàlisi i síntesi (1) Comunicació (1) Autonomia (1) Planificació (1) Domini de les IST	Anàlisi i síntesi (2) Comunicació (2) Autonomia (2) Planificació (2) Treball en equip (1) Domini de les IST	Comunicació (3) Autonomia (3) Treball en equip (2) Domini de les IST
Específiques	Obtenció d'informació Treball en grup Visió sistèmica	Flexibilitat/Adaptació Empatia Organització	Creativitat Lideratge Orientat al client Negociació/Persuasió

3.3. Elaboració de casos com a material didàctic

Es va decidir treballar amb la metodologia de casos pel potencial educatiu, especialment a causa de la capacitat per a afavorir l'aprenentatge reflexiu i facilitar la comprensió de temes complexos (Andrews, 1960). La característica principal d'aquest mètode d'ensenyament no rau en què utilitzi casos, sinó en la manera en què s'hi aproxima. Per aquest motiu vam desenvolupar tant informació que simula la realitat, com preguntes i exercicis que permeten interrogar-se sobre ella.

Es van idear organitzacions ricament descrites per a les quals s'ha creat una pàgina web, a més d'una intranet per a cadascuna (una empresa de gas, una empresa de publicitat, un hotel, un ajuntament, un centre mèdic i un centre comercial), i s'ha dissenyat una guia completa per a cada una de les activitats que s'han previst. Aquestes activitats s'han organitzat en fitxes didàctiques. Cada fitxa desenvolupa els elements pedagògics següents:

1. Activitats que s'han de desenvolupar.
2. Objectius de les activitats.
3. Competències/Nivells als quals va adreçada l'activitat.
4. Indicadors de resultat.
5. Recursos necessaris per a portar a la pràctica les activitats incloses a la fitxa.
6. Definició de la metodologia que s'ha de seguir (individual o grupal).
7. Descripció de les accions que s'han de dur a terme.
8. Descripció dels productes tangibles que es generaran un cop finalitzada la fitxa.

En el desenvolupament dels casos hem procurat que tots estiguin vinculats d'alguna manera, com a sistemes interdependents, amb la finalitat d'afavorir la comprensió de les organitzacions com a entitats obertes, afectades per la relació amb l'entorn en el qual es troben. Si bé cada cas permet abordar una sèrie de continguts, li hem assignat un determinat tema objectiu, d'acord amb el curs de què es tracti (vegeu la taula 3).

Taula 3. Casos i temes per assignatura

Organització (casos)	Assignatures	
	Psicologia de les Organitzacions	Planificació i Gestió de Recursos Humans
Hotel Vents del Mar	Models Diagnòstics	Formació
Ajuntament Bosc Profund	Comunicació Organitzacional	—
Esfera, Agència de Publicitat	Cultura Organitzativa	La Funció de Recursos Humans
Gax, S.A. Distribuïdora de Gas Natural	Lideratge	Comunicació
Centre Mèdic Les Flors	Qualitat de Vida Laboral	—
Centre Comercial Rampa de les Flors	Concepte d'Organització	Selecció

3.4. Disseny de l'eina multimèdia per a l'aprenentatge

Guiats pels objectius que s'han descrit en el punt 1.3 i fruit de nombroses reunions d'anàlisi, l'equip multidisciplinari que va desenvolupar aquest projecte va arribar a la certesa que l'eina que s'havia de crear havia d'incloure els requeriments següents.

1. Apropar-se amb realisme a les noves tecnologies, per a fomentar l'aprenentatge de les IST, però també com a reforç motivador de l'alumnat.
2. Ser fàcilment modificable i administrable pel professorat que imparteix l'assignatura. Els casos són «activitats vives» que es modifiquen en el temps, segons les necessitats canviants de professors i alumnes.
3. Atès que es tractava d'un desenvolupament públic, calia que la feina feta revertís en l'espai públic, així que es va considerar necessari utilitzar programari lliure.
4. Accés a l'eina en qualsevol moment i des de qualsevol lloc.

Amb aquestes necessitats sobre la taula, la proposta es va consolidar en forma de dos espais diferenciats, però estretament relacionats: un simulador de les intranets de les empreses (els casos) i una eina per a facilitar la gestió docent (el campus). L'eina resultant és e.OS: Entorn d'Organitzacions Simulades (vegeu la figura 2).

Figura 2. Arquitectura genèrica de l'e.OS



Amb l'observació del punt *d*) va resultar evident que ens trobàvem davant d'un desenvolupament que requeria tecnologia web, però quedaven per resoldre molts detalls d'implementació d'aquests dos espais.

El primer espai, l'e-scenari, havia de contenir les intranets de les organitzacions de què parlarien els casos en què s'havia de treballar (amb fòrums de discussió, formularis web, vídeos, àudio...), així que es va optar per utilitzar la base que ens donava un gestor de continguts lliure anomenat *Drupal* (Mansfield, 2007). El gestor de continguts facilitava la creació i la modificació de llocs web mitjançant formularis assistits i un editor web similar als editors de text convencionals (com suggereix el punt *b*), però les necessitats de recursos web realistes van obligar a ampliar el gestor de continguts amb mòduls que permetessin incorporar àudio, vídeo, formularis o fòrums. Tot perse-

guint el realisme que apunta el punt *a*) i per facilitar l'aprenentatge, s'opta per construir dos webs especials addicionals. Un cercador (anomenat *Gogleé*) i un diari (*Daily Planet*) facilitaven la localització dels recursos didàctics que havíem incorporat a les intranets corporatives de les organitzacions dels casos.

Afortunadament per als tècnics, la implementació de l'espai de docència va resultar una tasca més senzilla. Un excel·lent desenvolupament previ anomenat *Moodle* (Rice, 2006) ens va oferir totes les eines necessàries per a facilitar les tasques de docència virtual i avaluació dels nostres alumnes. Moodle permetia un tractament diferenciat entre alumnes i professorat i dotava tots dos col·lectius d'una flexibilitat i independència inusitades en la gestió dels cursos. Amb canvis en la interfície del nostre Moodle i amb el suport de l'hiperenllaç, el salt d'un espai a l'altre resultava simple i transparent. Gràcies a Moodle, els cursos són espais gestionats pels professors de l'assignatura, que mitjançant simples formularis poden alterar-ne l'estructura i els continguts.

Finalment, per a assistir en el procés de prova i ajudar el nostre professorat en les fases inicials d'implantació del projecte, vam requerir l'ajut d'una eina de gestió d'errors. Mantis és un altre projecte lliure que s'autodefineix com a *bug track system* i que permet que determinats usuaris afegeixin les seves incidències i fer-ne un seguiment. No es perd cap error i els usuaris estan informats sobre l'estat en què es troba el problema que han comunicat.

3.5. Entrenament de l'equip docent

Abans de la implementació de la plataforma com a recurs, els professors implicats en la docència van seguir dos cursos de formació adreçats a la familiarització en l'ús de l'eina i les implicacions que té en la gestió diària. La formació que els docents van rebre va tenir un caràcter eminentment pràctic, encara que va incloure referències de caràcter general sobre les característiques de l'eina utilitzada.

Els blocs temàtics es van ordenar en funció del cicle d'accions que s'havien de seguir per a resoldre cadascuna de les activitats (tasques) proposades. Aquest cicle d'accions es va abordar primer des del punt de vista de l'alumnat (què veuria i què podria fer l'alumne), i després des de la perspectiva del docent. En concret, les sessions formatives van partir d'una breu presentació de Drupal i Moodle, els recursos informàtics que es van combinar per a donar forma a l'eina. Després, es van seguir tots els passos que els mateixos estudiants haurien de fer per a:

1. Crear-se un compte d'usuari en la plataforma.
2. Resoldre les activitats proposades.
3. Rebre retroalimentació del docent.

A això s'hi va afegir la forma en què els docents havien de resoldre els dubtes dels alumnes i corregir les activitats dutes a terme per a donar retroalimentació. Finalment, es van revisar temes relatius a l'administració de la plataforma i als canals per a resoldre incidències.

3.6. Aplicació de l'experiència pilot

La primera aplicació d'aquesta nova eina es va fer en el curs Psicologia de les Organitzacions (2006-2007). Al principi es va considerar una experiència pilot que proporcionaria informació per a adaptar l'eina i seria l'espai necessari per a exercitar les nostres competències com a docents en aquesta nova metodologia. També es va aplicar l'eina (només els espais web de les empreses) en els dos grups (240 estudiants) de Psicologia del Treball II de la titulació de Relacions Laborals.

Abans de començar amb l'aplicació de l'eina en el curs, es va presentar als estudiants el projecte en la primera classe presencial, i es va convidar a tots els interessats a participar en una sessió d'entrenament. En aquesta sessió hi van participar tretze estudiants. La formació es va centrar en una presentació de l'eina, en la creació dels comptes d'usuari respectius i en la forma de fer i rebre retroalimentació per a cada una de les tasques. Es va posar un èmfasi especial en el caràcter participatiu i dinàmic d'aquesta metodologia d'aprenentatge.

3.7. Avaluació

L'equip responsable va dissenyar la fase d'avaluació de l'experiència amb els objectius següents:

1. Valorar l'eficàcia de l'e.OS com a instrument d'aprenentatge.
2. Analitzar críticament la natura i l'estructura de les activitats en funció del seu valor educatiu.
3. Identificar dificultats en la utilització de l'eina, tant a escala tècnica com de continguts i de relació alumne-docent.
4. Identificar pràctiques i condicions que afavoreixen un ús efectiu de l'eina.
5. Elaborar propostes de millora perquè siguin aplicades en el proper curs acadèmic.
6. Elaborar una guia de bones pràctiques per tal d'afavorir l'ús efectiu de l'eina.

Com es pot comprovar, es tractava d'avaluar la funcionalitat de l'eina i la manera com s'estava utilitzant, però el punt més important té a veure amb el tipus de treball que es demanava a l'alumnat, és a dir, amb les activitats d'aprenentatge plantejades. Sobre aquesta qüestió, l'interès estava posat a valorar en quina mesura aquestes activitats permetien comprendre els continguts de les assignatures, copsar els objectius formatius especificats i, sobretot, desenvolupar les competències en els nivells assenyalats.

L'avaluació estava plantejada de manera que inclogués la perspectiva de l'equip que havia portat a terme el projecte d'innovació, els docents que havien participat en la fase pilot i, especialment, els alumnes que havien emprat l'eina, tant en la docència tutoritzada de l'assignatura Psicologia de les Organitzacions, dins de la titulació de Psicologia, com en l'assignatura Psicologia del Treball II, de la titulació de Relacions Laborals. Els criteris establerts per a l'avaluació es van agrupar en quatre grans blocs, d'acord amb l'àrea d'interès. Aquests criteris apareixen en la taula 4.

Pel que fa a l'alumnat, l'avaluació es va dur a terme per dos mitjans: un qüestionari i l'entrevista grupal. El qüestionari es va respondre mitjançant l'eina e.OS, que aprofita l'activitat de retroalimentació (*feedback*).

En el cas dels docents i l'equip que va desenvolupar el projecte, l'avaluació es va plantejar en dues fases: treball individual i reunió de treball. La primera fase, de treball individual, va consistir a fer una revisió dels casos (les activitats plantejades i la informació disponible), els lliuraments de l'alumnat i la retroalimentació que van rebre els mateixos docents. Com ja es va assenyalar al començament, l'objectiu d'aquesta fase era valorar el tipus d'activitat que es demanava als estudiants i el valor que tenia com a mitjà d'aprenentatge.

Taula 4. Nivells de competència per assignatura

Ús de l'eina	Interacció alumne-docent	Qualitat del material	Utilitat educativa
<ul style="list-style-type: none"> • Complexitat d'ús • Temps de dedicació • Llocs de connexió • Modalitat de treball • Dificultats detectades • Valoració general 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilitat del docent • Valoració del temps de resposta • Mitjà de comunicació emprat • Dificultats detectades • Valoració general 	<ul style="list-style-type: none"> • Claredat de les instruccions • Interès de les activitats plantejades • Atractiu de les pàgines web • Quantitat i qualitat d'informació suficients a les pàgines web per a resoldre les activitats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vincles clars entre la teoria i els casos • Coordinació del treball a classe amb les activitats en línia. • Posada en pràctica de continguts. • Utilitat com a instrument d'aprenentatge • Valoració general

En la segona fase, les observacions fetes individualment es van posar en comú, i es van recollir, a més, dades relatives a l'ús de l'eina.

4. Resultats

Pel que fa als resultats tangibles del projecte, tenim la plataforma que està funcionant des de la prova pilot al curs 2006 i que ara engloba un total de tres assignatures i tres més en disseny. També podem destacar des de l'avaluació feta i dels resultats de l'experiència que la plataforma digital és un recurs pedagògic innovador i motivador per a tots aquells alumnes que cursen les assignatures incloses a l'itinerari Organitzacions i Recursos Humans.

Segons els estudiants i el professorat que van participar en l'avaluació, l'eina es valora de forma positiva com un bon espai d'aprenentatge. El resum d'aquestes valoracions es reflecteix en la taula 5.

Taula 5. Síntesi de l'avaluació de la prova pilot

Avaluació dels estudiants	Avaluació dels docents
Pràctica. Útil per a treballar les pràctiques. Interessant. Dinàmica. Divertida: «aprens i et diverteixes». Motivadora per a aprendre. Forma innovadora d'aprendre. Casos interessants, variats, diferents empreses que fan pensar en la realitat laboral: «és una manera dinàmica i eficaç de treballar, tens la informació que vols en cada moment i en qualsevol lloc a sobre...».	Flexibilitat horària per part del docent en l'ús de l'eina. Flexibilitat horària per a retroalimentar l'estudiant sobre la pràctica duta a terme (correccions). No-acumulació de material escrit en suport paper. L'eina permet ser creatiu en el disseny i la creació de materials (vídeos, àudios, pel·lícules, etc.). Casos atractius i motivadors per als estudiants. Afavoreix la implicació i el compromís dels estudiants. Reforça el vincle professor-estudiant.

Aquesta avaluació feta també va permetre conèixer quins eren els punts febles de l'eina per poder fer propostes de millora: vincular els casos a un sol web (empresa), col·locar els recursos d'àudio i vídeo d'una manera més clara, aclarir les instruccions, fer un mapa de webs i equilibrar el temps destinat a resoldre els casos. En els cursos següents després de la prova pilot s'ha estat treballant en la millora de tots aquests aspectes.

5. Conclusions

El grup de docents implicat en les assignatures de l'àmbit de Psicologia de les Organitzacions espera, a mitjà termini, poder afirmar un augment del rendiment acadèmic dels estudiants de les assignatures implicades en aquesta fase pilot, que es veurà reflectit en les avaluacions acadèmiques. En aquest curs 2007-2008 ja s'ha començat a detectar un major nombre d'estudiants que volen participar en les pràctiques que utilitzen de suport aquesta plataforma. També s'espera un augment de l'interès per la disciplina en l'àmbit de la intervenció organitzacional, una autonomia més gran en els aprenentatges i un major desenvolupament de tots els nivells de competència corresponents a cada assignatura. En aquest sentit, les valoracions obtingudes dels estudiants apunten en aquesta direcció.

En aquesta línia de comentaris també destaca el millor coneixement per part del professorat de les noves tecnologies aplicades a l'àmbit dels recursos humans.

Arran d'aquests resultats l'equip va sol·licitar un altre ajut, en el qual es treballa fins a aquest curs 2008 cobrint les necessitats de millora detectades i creant nous cursos per al total de les assignatures que des de Psicologia de les Organitzacions es duen a terme en altres titulacions (Auditoria Sociolaboral) com la de Ciències del Treball.

Som conscients que encara hi ha molt de camí per fer, però estem convençuts que hem de continuar treballant en aquesta línia metodològica en què el rol actiu el té l'estudiant i no el professor si volem formar en competències.

Referències

- 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.

Accessos d'interès

El nostre espai Moodle es troba a:

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

Les nostres organitzacions simulades es troben a:

- <http://psicologiasocial.uab.es/eos2/>[nom de l'organització: *agencia, ayuntamiento, proyecto, comercial, medico, hotel, etc.*]

Paraules clau

Innovació, noves tecnologies, aprenentatge i motivació

Finançament

Convocatòria AGAUR (Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca): ajuts per al finançament de projectes per a la millora de la qualitat a les universitats catalanes per a l'any 2004 (MQD). Número d'expedient: 2004-MQD-00069

Materials complementaris del CD-ROM

Demostració de l'aplicació d'una plataforma digital per treballar la metodologia del cas a l'assignatura Psicologia de les Organitzacions.

Responsable del projecte

Susana Pallarès Parejo
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
susana.pallares@uab.cat

Presentació del grup de treball

El grup de treball que presenta aquest projecte forma part del grup de professors i tècnics del Departament de Psicologia Social. Des de l'any 2002, hem estat treballant en diferents projectes relacionats amb la innovació docent i la millora dels processos d'aprenentatge. En aquest sentit s'han liderat projectes com la creació d'un vídeo didàctic sobre els *Assesment Center*, també un vídeo dirigit als docents que expliquen l'objectiu i les fases de l'experiència de «la Fira» de projectes a Relacions Laborals, o la gestió de projectes com «Disseny d'activitats de docència tutoritzada per a la millora dels

aprenentatges en l'àmbit organitzacional» o «Recursos per a la continuació formativa, l'orientació professional i la inserció laboral dels estudiants de la Facultat de Psicologia», a banda de la creació de casos i material per treballar competències professionals.

Membres que formen part del projecte

Miguel Angel Sahagún Padilla
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
miguelangel.sahagun@uab.cat
<http://psicologiasocial.uab.es/sahagun>

Miriam Diez Piñol
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
miriam.diez@uab.cat

Marta Baguè Webermann
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
marta.bague@uab.cat

Maite Martinez Gonzalez
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
carmen.martinez.gonzalez@uab.cat

Miguel Jofré Sarmiento
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
miguel.jofre@uab.cat

Marc Bria Ramirez
Departament de Psicologia Social
Facultat de Psicologia
Universitat Autònoma de Barcelona
marc.bria@uab.cat
<http://www.comunitic.net>