



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Proyecto de Innovación y Mejora de la Calidad Docente

Convocatoria 2015

Nº de proyecto: 98

Título del proyecto: "Concurso de debates sobre dirección de recursos humanos para los alumnos del Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos y del Doble Grado con Derecho"

Responsable: Óscar Rodríguez Ruiz

Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Departamento de Organización de Empresas

1.- OBJETIVOS PROPUESTOS EN LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de innovación y mejora de la calidad docente “Concurso de debate sobre Dirección de Recursos Humanos para los alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y del Doble Grado en Derecho, Relaciones Laborales y Recursos Humanos” ha pretendido promover el aprendizaje activo de los alumnos mediante el desarrollo de sus habilidades oratorias. De forma concreta se definieron dos objetivos generales:

1.- Profundizar en el conocimiento de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos mediante la búsqueda de información y la defensa de posturas alternativas referidas a cuestiones controvertidas del área.

2.- Fortalecer las habilidades retóricas y el pensamiento crítico de los alumnos.

Se formularon también diversos objetivos específicos que hacían referencia a las habilidades profesionales concretas que se pretendían desarrollar en el alumnado:

1.- Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo.

2.- Desarrollo de habilidades de comunicación y escucha activa.

3.- Desarrollo de habilidades de búsqueda de información.

Las habilidades de los estudiantes que se han pretendido fortalecer han estado inspiradas en gran medida en las competencias transversales definidas en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). Estas competencias son las que aparecen en el Módulo de Dirección de Recursos Humanos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

Competencias Generales:

- Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (CG1).

- Capacidad para determinar y resolver los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos (CG2).

- Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica (CG3).

- Capacidad de transmitir y expresarse, por escrito y oralmente, usando la terminología y técnicas adecuadas en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (CG4).

- Capacidad para gestionar la información y el conocimiento en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos y saber utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y la comunicación (CG9).

Competencias Específicas:

- Capacidad para comprender la dinámica de las relaciones laborales, el empleo y los recursos humanos desde todas sus perspectivas o dimensiones: jurídica, en especial jurídico laboral y de seguridad social, organizativa, sociológica, económica, histórica y psicológica (CE1).

- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales y de empleo para comprender el carácter dinámico de las relaciones laborales en el ámbito.

2.- OBJETIVOS ALCANZADOS (MÁXIMO 2 FOLIOS)

OBJETIVOS GENERALES

Objetivo general 1: Profundizar en el conocimiento de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos mediante la búsqueda de información y la defensa de posturas alternativas referidas a cuestiones controvertidas del área.

Durante la fase preliminar del torneo se han llevado a cabo cerca de 70 debates en cada uno de los grupos en los que se imparte la asignatura de Dirección de Recursos Humanos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales. Concretamente, en el grupo A se han desarrollado 18 debates; en el grupo B 18 y en el grupo C 16, debido al menor número de equipos. En el Grupo de la doble titulación el número de debates ha sido de 18. Todos estos debates han estado centrados en contenidos de los capítulos 1 a 7 del programa, que se explican durante el primer semestre. Concretamente se han utilizado 20 temas de debate con sus correspondientes posturas a favor y en contra (Ver Anexo). El torneo ha terminado con una fase final integrada por dos semifinales y una final. Todo este esfuerzo ha permitido lograr un conocimiento más profundo de los contenidos básicos de la asignatura.

Objetivo general 2: Fortalecer las habilidades retóricas y el pensamiento crítico de los alumnos.

La práctica regular del debate durante el primer cuatrimestre de la asignatura ha permitido ejercitar las habilidades de comunicación oral de los alumnos. Se ha propiciado que todos los integrantes de los equipos de trabajo fueran al menos una vez oradores principales. También se ha alentado a los estudiantes para que elaboraran fichas de presentación de las ideas principales del debate y fichas de refutación. Con la finalidad de estimular el pensamiento crítico durante el desarrollo de los debates se ha utilizado la técnica de la “inversión de la postura” por la cual se pedía a los equipos que defendieran temporalmente la postura opuesta a la que tenían asignada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1: Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo

Se han constituido un total de 44 equipos de trabajo en todos los grupos de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos. Estos grupos han tenido que trabajar semanalmente durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2015 para preparar los debates.

Objetivo específico 2: Desarrollo de habilidades de comunicación y escucha activa

En todos los debates el profesor ha desarrollado la labor de instructor y moderador. Como instructor ha asesorado a los alumnos durante el horario de tutorías para que definieran su estrategia de comunicación. Además, para cada debate ha elaborado un informe de evaluación de los equipos participantes en el que se hacen sugerencias de mejora. Como moderador, ha velado porque todos los debates se desarrollaran

ordenadamente, garantizando el respeto a los turnos de palabra y facilitando el seguimiento de los estudiantes que formaban parte del auditorio.

Objetivo específico 3: Desarrollo de habilidades de búsqueda de información

Se ha estimulado a los alumnos para que en todos los debates la defensa de la postura asignada estuviera basada en datos solventes. De este modo los equipos de trabajo han tenido que realizar un importante esfuerzo de documentación. Dentro de las labores de recopilación de información se ha asesorado a los estudiantes para que consultaran las bases de datos de la Universidad Complutense de Madrid, diarios de información general, revistas científicas especializadas y series estadísticas.

OBJETIVOS EN RELACIÓN A LAS COMPETENCIAS DEL MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (MECES)

El proyecto de innovación docente ha permitido fortalecer las competencias genéricas de capacidad de resolución de problemas, capacidad de expresión oral y capacidad de gestión del conocimiento en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos. Por lo que se refiere a las competencias específicas, se ha logrado una mejor comprensión de la dinámica de las relaciones laborales, el empleo y los recursos humanos desde la perspectiva jurídica, organizativa, sociológica, económica, histórica y psicológica.

3.- METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL PROYECTO (MÁXIMO 1 FOLIO)

La metodología seguida para el desarrollo del proyecto de innovación docente ha incluido los siguientes pasos:

1.- *Fase de Análisis y diagnóstico: Revisión de la literatura sobre la utilización del debate como estrategia de innovación docente.*

En esta fase se ha revisado la literatura sobre la utilización del debate en el aula publicada en las revistas científicas especializadas en enseñanza universitaria. Esta revisión ha permitido a los docentes participantes transmitir recomendaciones y buenas prácticas para debatir en el aula.

2.- *Fase de desarrollo: Definición de las reglas y celebración del concurso*

En esta fase se ha diseñado la estructura de la competición, se ha redactado un Libro Blanco (Ver Anexo) que recoge las normas reguladoras del torneo y se han celebrado los debates.

El concurso de debates ha constado de dos fases: la fase preliminar y la fase final. La fase preliminar ha consistido en un torneo interno que ha tenido lugar en cada uno de los grupos en los que se imparte la asignatura de Dirección de Recursos Humanos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado en Derecho y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (grupos A, B y C del Grado y A del Doble Grado). En cada uno de estos grupos se han formado equipos integrados por cuatro o cinco personas que han debatido en los seminarios semanales de la asignatura celebrados en los meses de septiembre, octubre y noviembre. De esta fase preliminar ha salido un equipo ganador de cada grupo. La fase final ha constado de dos semifinales y una final. Ha tenido lugar en una sesión pública única el viernes 27 de noviembre de 2015.

3.- *Fase de evaluación de la eficacia de la innovación docente*

El proyecto ha concluido con la evaluación de la eficacia didáctica de los debates como técnica de innovación docente. Para ello se ha tratado de utilizar el modelo de Kirkpatrick de evaluación de la formación (Niveles 1, 2 y 4). Específicamente, en el nivel 1, se ha aplicado una encuesta de satisfacción a los estudiantes participantes en la competición. Se han obtenido un total de 166 cuestionarios que han sido objeto de análisis estadístico. Un 70% de los alumnos encuestados han expresado su satisfacción general con los debates en clase. Y un 62% desean que la actividad continúe durante el segundo cuatrimestre de la asignatura.

En el nivel 2 se han evaluado los conocimientos adquiridos por los alumnos durante la práctica del debate en grupo. Para ello se ha preparado un test de conocimientos sobre los temas del programa debatidos (análisis de puestos de trabajo, Dirección Internacional de Recursos Humanos, gestión de la diversidad, etc.).

Por último, en el nivel 4 o de resultados organizativos se tratará de investigar si existe una correlación positiva entre la participación de los estudiantes en el proyecto de innovación docente y el rendimiento académico alcanzado por los grupos en el primer parcial de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos. Obviamente los resultados de este nivel de evaluación de la eficacia sólo estarán disponibles una vez que se obtengan las calificaciones del primer cuatrimestre.

4. RECURSOS HUMANOS (MÁXIMO 1 FOLIO)

El proyecto ha sido desarrollado por un grupo multidisciplinar integrado por cinco docentes del Departamento de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, una docente del Departamento de Psicología Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología con curriculum académico joven, un docente del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico II (Psicología Diferencial) de la Facultad de Psicología y un alumno del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Específicamente cada uno de los participantes ha desarrollado las siguientes funciones:

- *Profesor Dr. D. Óscar Rodríguez Ruiz. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Complutense de Madrid.* Investigador responsable del proyecto. Actividades: coordinación, diseño del torneo, elaboración del Libro Blanco, miembro del jurado, elaboración del cuestionario de satisfacción y del test de conocimientos.

- *Profesora Dra. Dña. M^a Isabel Delgado Piña. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Complutense de Madrid.* Actividades: coordinación, diseño del torneo, miembro del jurado, elaboración del cuestionario de satisfacción y del test de conocimientos.

- *Profesora Dra. Dña. Elena Vázquez Inchausti. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Complutense de Madrid.* Actividades: diseño del torneo de debates, elaboración del Libro Blanco de la competición, miembro del jurado de los debates

- *Profesora Dra. Dña. Mónica García-Ochoa. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Complutense de Madrid.* Actividades: diseño del torneo de debates, elaboración del Libro Blanco de la competición, miembro del jurado de los debates

- *Profesor D. Antonio Reyero Rodríguez. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Complutense de Madrid. Managing Partner de Talent Q Iberia.* Actividades: Promoción e implementación del concurso de debates en el grupo A y miembro del jurado de los debates.

- *Profesora Dra. Dña. Inge Schweiger. Departamento de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid.* Actividades: diseño del torneo de debates, elaboración del cuestionario de satisfacción de los alumnos miembro del jurado de los debates.

- *Profesor D. Gerardo López de la Merced. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico II (Psicología Diferencial).* Actividades: asesoramiento inicial en el proyecto y miembro del jurado de debates.

- *D. Jorge García Morodo. Licenciado en Derecho, Criminología y alumno del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Presidente del Club Deportivo de la Facultad de Derecho UCM y entrenador de equipos de balonmano, fútbol y rugby, masculino y femenino.* Actividades: asesoramiento inicial en el proyecto.

5. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES (MÁXIMO 3 FOLIOS)

El proyecto de innovación y mejora de la calidad docente se ha llevado a cabo en distintas fases:

1.- Fase de análisis y revisión de la literatura (30 junio de 2015 - 1 de septiembre de 2015)

En esta fase cada uno de los miembros del equipo de trabajo ha identificado y analizado una serie de artículos sobre la utilización del debate en el aula con la finalidad de obtener un conocimiento más exhaustivo de esta técnica docente. Esta revisión de la literatura ha permitido definir unas directrices generales para debatir. El reglamento de la competición ha sido elaborado por cuatro miembros del proyecto siguiendo las normas que regulan algunos de los torneos de debate internacional universitario. De igual forma, se ha elaborado el Libro Blanco del Concurso de debates en el grado en Relaciones Laborales (Ver Anexo). Este documento ha servido de guía a los profesores de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos y a los estudiantes participantes en la competición. En el mismo se detalla las distintas fases de la competición, el reglamento y los temas de debate.

2.- Fase de desarrollo (1 de septiembre de 2015 - 27 de noviembre de 2015)

En el periodo comprendido desde el inicio de las clases en la Facultad de Derecho (14 de septiembre) y el día 15 de octubre se han formado los equipos de debate en los grupos A, B y C del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el grupo de Dirección de Recursos Humanos del segundo curso del Doble grado con Derecho. Los profesores de la asignatura han explicado las reglas de la competición y orientado a los estudiantes en el ejercicio de habilidades de comunicación. En esta etapa se ha incorporado al proyecto Antonio Reyero Rodríguez profesor del Grupo A y Managing Partner de Talent Q Iberia, empresa consultora de Recursos humanos especializada en evaluaciones psicométricas *on line*. Los 70 debates de la fase de grupos se han desarrollado durante el mes de octubre y noviembre.

3.- Fase final de la competición (27 de noviembre de 2015)

La fase final de la competición ha tenido lugar el viernes 27 de noviembre. La celebración de este evento se ha dado a conocer mediante la ubicación de carteles en los tablones de la Facultad de Derecho y la inserción de una nota informativa en la página web de este centro. Esta fase ha enfrentado en dos semifinales y una final a los mejores equipos de la liga de debate previa. Un jurado formado por profesionales y académicos del área de Recursos Humanos ha elegido a los vencedores de las semifinales y al ganador de la competición.

3.- Fase de Evaluación (15 de diciembre)

En la fase de evaluación se ha aplicado a los estudiantes participantes en los debates una encuesta de satisfacción y un test de conocimientos de la asignatura para verificar la utilidad pedagógica del proyecto. La encuesta de satisfacción ha sido diseñada por los docentes en Psicología del equipo y dos profesores del departamento de Organización de Empresas. Se ha preguntado a los alumnos sobre su satisfacción con los siguientes aspectos:

- Contenidos de los temas abordados
- Forma de llevar a cabo el debate
- Argumentos manejados
- Datos de apoyo para defender sus posturas
- Tono de voz empleado por los grupos
- Clima generado en el debate
- Claridad en las explicaciones
- Conocimientos de la materia obtenidos
- Utilidad del debate
- Actualidad de los temas de debate
- Comunicación no verbal de los grupos
- Aprendizaje conseguido
- Actividad en general
- Equipo de debate
- Habilidades adquiridas: pensamiento crítico y habilidades de argumentación
- La labor del profesor en los debates

También se les ha pedido que expresen su opinión sobre si los debates han contribuido a mejorar los siguientes aspectos:

- Interés por la asignatura de Dirección de Recursos Humanos
- Estudio de los temas del programa
- Asimilación de los contenidos de la asignatura
- Amenidad de los seminarios
- Aplicación profesional de los contenidos de la asignatura

Finalmente, la fase de evaluación ha concluido con la realización de un test de conocimientos en los grupos B, C y en el del Doble Grado. Con la finalidad de obtener algún indicio empírico de la eficacia del torneo, se han comparado los resultados obtenidos en este ejercicio con las calificaciones del primer parcial del curso 2014-2015.

RESULTADOS Y PRODUCTOS

La implementación del proyecto de innovación docente ha dado lugar a los siguientes resultados:

- Puesta en marcha y desarrollo del Torneo de debates en el Grado en Relaciones Laborales y en el Doble Grado con Derecho.
- Elaboración de un Libro Blanco del Concurso de Debates. Este documento, que contiene las normas reguladoras de la competición, podrá ser utilizado en futuras ediciones del Torneo en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado con Derecho.
- Elaboración de un cuestionario de satisfacción que ha sido administrado a todos los estudiantes que han participado en los debates. Esta encuesta también podrá ser utilizada en futuras ediciones del Torneo en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado con Derecho.
- Obtención de una muestra de datos sobre la eficacia del proyecto de innovación docente (170 observaciones y 26 variables).
- Elaboración de un artículo de investigación sobre la utilización del debate en la educación superior que será enviado a una revista científica indexada de acuerdo con un índice de calidad relativo.
- Emisión de certificados acreditativos de la participación de los alumnos en la fase final del concurso de debates.

6. ANEXOS

ANEXO 1: LISTADO DE TEMAS DEL CONCURSO DE DEBATES

LISTADO DE TEMAS DE DEBATE CLASIFICADOS SEGÚN LOS CAPÍTULOS DEL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

CAPÍTULO 1: Contexto y desafíos de la Dirección de Recursos Humanos

Debate 1.1: “La función de Recursos Humanos como función compartida: Ventajas e Inconvenientes de la internalización de actividades de dirección de personas.”

Debate 1.2: “La subcontratación de las actividades del departamento de Recursos Humanos: ventajas e inconvenientes.”

Debate 1.3: “El reto de la tecnología: ¿Favorece la robotización del trabajo a los departamentos de Recursos Humanos?”

CAPÍTULO 2: Dirección de Recursos Humanos y rendimiento empresarial

Debate 2.1: “¿Existen unas mejores prácticas universales de dirección de personas? A favor y en contra.”

Debate 2.2: “¿Son las mejores prácticas de Recursos Humanos las que producen buenos resultados empresariales o son los buenos resultados los que permiten a las empresas implantar las mejores prácticas de Recursos Humanos?”

CAPÍTULO 3: Las relaciones de empleo atípicas

Debate 3.1: “Las empresas de Trabajo Temporal: ¿Trabajo degradado o alternativa estratégica”

Debate 3.2: “¿Favorecen las empresas el desarrollo profesional de los estudiantes en prácticas? Argumentos a favor y en contra.”

Debate 3.3: “Teletrabajo: argumentos a favor y en contra.”

CAPÍTULO 4: La gestión de la diversidad

Debate 4.1: “Utilización de cuotas y medidas de discriminación positiva para evitar la discriminación laboral de la mujer: Argumentos a favor y en contra”

Debate 4.2: “Exhibición de símbolos religiosos y seguimiento de costumbres religiosas en el trabajo: ¿respeto a la diversidad o injerencia en la libertad de empresa?”

Debate 4.3: “Discriminación laboral por razones de edad: ¿es discriminatoria la edad legal de jubilación?”

CAPÍTULO 5: Gestión internacional de los recursos humanos

Debate 5.1: “Enfoque etnocéntrico y enfoque policéntrico: ¿Cuál es el mejor sistema de dirección de las filiales internacionales.”

Debate 5.2: “Utilización de nacionales de un tercer país como expatriados: Argumentos a favor y en contra.”

Debate 5.3: “Incentivos a la expatriación: ¿Recompensas económicas o desarrollo profesional”

CAPÍTULO 6: Contratación de trabajadores

Debate 6.1: “Planificación de RRHH médicos: ¿Logra el examen del MIR ajustar la oferta y demanda de médicos”

Debate 6.2: “Reclutamiento en las redes sociales: Pros y contras”

Debate 6.3: “El valor de las recomendaciones: eficacia de esta fuente de reclutamiento para los departamentos de recursos humanos”

CAPÍTULO 7: Reducción de plantilla

Debate 7.1: “Prejubilaciones y jubilaciones anticipadas en España: ¿uso o abuso?”

Debate 7.2: “Alternativas a la reducción de plantilla: ¿políticas de empleo o políticas salariales”

Debate 7.3: “Los planes de recolocación en España: Luces y sombras”

ANEXO 2: LIBRO BLANCO DEL CONCURSO DE DEBATES.

ÍNDICE

- 1.- MOTIVACIÓN Y OBJETIVOS
- 2.- DISEÑO DE LA COMPETICIÓN Y REGLAS DE DEBATE
 - 2.1.- Diseño de la competición
 - 2.2.- Reglas de debate

1.- Motivación y objetivos

El concurso de debate sobre temas de recursos humanos para los alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y del Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos es el resultado del Proyecto de Innovación y Mejora de la Calidad Docente nº 98 de 2015 concedido por el Vicerrectorado de Calidad de la Universidad Complutense de Madrid.

La utilización de debates estructurados como estrategia didáctica pretende promover el pensamiento crítico y potenciar las habilidades de comunicación de los alumnos. Los futuros profesionales de los departamentos de recursos humanos deben tener capacidades oratorias para expresar sus ideas y argumentos a empleadores y empleados. La práctica del debate como método de enseñanza puede proporcionarles estas habilidades. Desde este punto de vista, la organización de una competición de oratoria entre equipos de trabajo seleccionados de los tres grupos del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos más el grupo de segundo curso del Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos puede permitir reforzar los conocimientos de la asignatura e involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Los debates en el aula son también una estrategia comúnmente utilizada para despertar el interés y participación de los estudiantes. El intercambio de ideas en grupos de discusión favorece el aprendizaje de conocimientos y el aprendizaje basado en los procesos emocionales (*affective learning*). La organización de un concurso de debates en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos resulta especialmente adecuada para fomentar su identificación con la titulación y estimular su desarrollo como profesionales de la relación de empleo. Por estas razones las controversias constructivas surgidas en los debates pueden ser un vehículo para motivar a los alumnos menos atraídos por los métodos tradicionales de enseñanza. La experiencia de los profesores de Dirección de Recursos Humanos del Grado en Relaciones Laborales pone de manifiesto que los estudiantes de la titulación valoran favorablemente los ejercicios de representación de papeles (*role-playing*) que reproducen situaciones del mundo real.

Los debates en el aula no sólo tienen como objetivo adquirir conocimientos, sino también entrenar la mente para pensar de forma analítica aceptando la legitimidad de distintos puntos de vista. Es de esperar que la celebración del concurso produzca resultados a corto y largo plazo. A corto plazo, los debates deben propiciar la percepción en los estudiantes de que comprenden y asimilan con mayor exhaustividad el material y los contenidos de la asignatura. A medio y largo plazo, se presume que

existirá una correlación positiva entre participación en los debates y rendimiento académico en la asignatura de Dirección de Recursos Humanos.

2.- Diseño de la competición y reglas de debate

2.1.- Diseño de la competición

El concurso de debates constará de dos fases: la fase preliminar y la fase final. La fase preliminar consiste en un torneo interno que tendrá lugar en cada uno de los grupos en los que se imparte la asignatura de Dirección de Recursos Humanos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado en Derecho y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (grupos A, B y C del Grado y A del Doble Grado).

En cada uno de estos grupos se formarán equipos integrados por cuatro o cinco personas que debatirán en los seminarios semanales de la asignatura celebrados en los meses de septiembre, octubre y noviembre. De esta fase preliminar saldrá un equipo ganador de cada grupo.

La fase final constará de semifinal y final. Tendrá lugar en los últimos días de noviembre en una sesión pública única. En esta sesión se celebrará primero la semifinal que enfrentará a los equipos ganadores de cada grupo en dos debates. Los equipos participantes en cada debate se decidirán por sorteo. Los vencedores de los debates de semifinales se enfrentarán en la final que determinará el vencedor del torneo.

2.2.- Reglas de debate

El reglamento que se desarrolla a continuación tiene como objetivo definir unas normas reguladoras de los debates del primer Concurso de Debates sobre Dirección de Recursos Humanos para los alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de segundo curso de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Este concurso es el resultado del Proyecto de Innovación y Mejora de la Calidad docente nº 98 de 2015.

La organización del torneo es responsabilidad del Comité organizador, que está integrado por los miembros del mencionado proyecto de innovación. La participación en la competición implica la aceptación del presente reglamento.

REGLAMENTO DEL CONCURSO DE DEBATES

TÍTULO 1: Participación, calendario y lugar de celebración

Artículo 1. Participación.

1. Participarán en el concurso de debates todos aquellos estudiantes matriculados en la asignatura Dirección de recursos humanos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y del Doble grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el curso académico 2015-2016 en la Universidad Complutense de Madrid.

2. Los participantes estarán integrados en equipos de cuatro o cinco personas. Estos equipos tendrán un "líder" que se encargará de la comunicación con los organizadores del concurso. El líder también participará en los debates.

3. Ningún participante podrá formar parte de más de un equipo a lo largo de la edición del presente torneo.

4. En caso de que un equipo necesite realizar algún cambio en su composición, en el nombramiento de portavoz para el debate, en la fecha y hora de participación, o en cualquier otro asunto de análoga naturaleza durante la fase preliminar deberá notificarlo al profesor responsable de la asignatura con la suficiente antelación. Si estas eventualidades se produjeran en la fase final, deberán comunicarse al Comité Organizador, que tras el análisis de las circunstancias del caso, decidirá sobre la cuestión.

Artículo 2. Calendario y lugar de celebración.

1. El concurso de debates tendrá lugar entre los meses de septiembre y diciembre de 2015.

2. Todos los debates se celebrarán en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid en las fechas señaladas por el Comité Organizador.

TÍTULO 2: Fases del concurso de debates.

Artículo 3. Fases de la competición.

1. El concurso de debates constará de dos fases: la fase preliminar y la fase final.

2. La fase preliminar se desarrollará en cada uno de los grupos en los que se imparte la asignatura de Dirección de Recursos Humanos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado en Derecho y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (grupos A, B y C del Grado y A del Doble Grado). Durante esta fase se celebrarán debates entre los equipos constituidos en cada uno de los grupos de la asignatura.

2. Los debates de la fase preliminar tendrán lugar en los seminarios semanales de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos entre los meses de septiembre, octubre y noviembre. De esta fase preliminar saldrá un equipo ganador de cada grupo.

3. En la fase preliminar los equipos debatirán durante ocho minutos acerca de un tema de actualidad de recursos humanos. Cada equipo debe defender la postura asignada por el profesor. El debate tendrá la siguiente estructura:

- Equipo A: Exposición inicial 1 minuto.
- Equipo B: Exposición inicial 1 minuto.
- Equipo A: Refutación 1 minutos.
- Equipo B: Refutación 1 minutos.
- Equipo B: Conclusiones 2 minutos.
- Equipo A: Conclusiones 2 minutos.

En los primeros cuatro minutos del debate no se podrá interrumpir a las personas que tengan la palabra. En los cuatro minutos finales, dedicados a las conclusiones, se podrá establecer un debate "libre" entre los miembros de los grupos. Cada uno de los equipos que se enfrentan en el debate deberá vigilar que el equipo contendiente se ajusta escrupulosamente a los tiempos fijados para las intervenciones.

4. La fase final constará de semifinal y final. En la semifinal se enfrentarán los equipos ganadores de cada grupo en dos debates. Los equipos participantes en cada debate se decidirán por sorteo.

5. Los equipos vencedores de los debates de semifinales se enfrentarán en la final que determinará el vencedor del torneo.

TÍTULO 3: Desarrollo de los debates de la fase final

Artículo 4. Asignación temas de debate y posturas.

- 1. En cada debate se enfrentarán dos equipos. Todos los miembros de los equipos deberán ir identificados con un cartel identificativo en el que aparecerá su nombre.*
- 2. Los temas de debate para las semifinales serán seleccionados por el Comité Organizador entre los tópicos que aparecen en el listado de temas del Anexo de este reglamento. Se darán a conocer a los equipos con una semana de antelación a la celebración de la fase final.*
- 3. Cada uno de los equipos deberá defender posturas opuestas. En concreto, un equipo defenderá la postura "A favor" de un cierto argumento y, el otro, la postura "En contra". La postura a adoptar por cada equipo se decidirá por sorteo diez minutos antes del comienzo del debate. El sorteo será llevado a cabo por el moderador con la colaboración de los líderes. El ganador del sorteo podrá elegir postura (A favor o En contra) o la posibilidad de iniciar o acabar el debate.*

Artículo 5. Turnos de debate.

- 1. Los turnos de debate serán los siguientes:*

- Equipo A: Exposición inicial 3 minutos*
- Equipo B: Exposición inicial 3 minutos.*
- Equipo A: Refutación 3 minutos.*
- Equipo B: Refutación 3 minutos.*
- Equipo B: Conclusiones 2 minutos.*
- Equipo A: Conclusiones 2 minutos.*

- 2. Podrán actuar como oradores los miembros del equipo que se estime oportuno. En cada turno de debate podrán intervenir dos oradores de cada equipo.*
- 3. Todas las intervenciones se realizarán desde el atril o de pie.*
- 4. Durante sus intervenciones los oradores podrán recibir apoyo por parte de su equipo exclusivamente mediante notas. Será el orador quien se acerque a la mesa a recoger dichas notas y nunca miembros de su equipo al atril.*
- 5. Los miembros de los equipos no podrán salir de la sala ni comunicarse por ningún medio con persona ajena a su equipo durante el desarrollo del debate.*
- 6. Los argumentos expuestos por los oradores podrán acreditarse documentalmente haciendo uso de los medios que se estimen convenientes.*

Artículo 6. Interpelaciones.

- 1. Durante los turnos de refutación los equipos podrán interpelar o preguntar al contrincante, siempre respetando el último minuto que estará reservado al equipo que refuta. La pregunta o interpelación será pertinente si el orador la concede y se produce antes de que llegue el último minuto.*
- 2. Para realizar una interpelación cualquier miembro del equipo levantará la mano. Únicamente cuando el orador lo estime oportuno le concederá la palabra. Las interpelaciones no podrán durar más de 15 segundos y deberán ser preguntas, aclaraciones o matizaciones, nunca argumentaciones.*

TÍTULO 3: Evaluación de los debates.

Artículo 7. Evaluación de los debates en la fase preliminar

1. La evaluación de los debates celebrados durante la fase preliminar será responsabilidad exclusiva del profesor de la asignatura.
2. Una vez concluido cada debate, el profesor podrá pedir a los alumnos que forman parte del auditorio que voten a mano alzada a aquellos equipos que han defendido mejor la postura que tenían asignada.
3. El resultado de la votación del auditorio no es vinculante para el profesor que pondrá una calificación a cada grupo en función de los criterios que se recogen en la Figura 1.

Artículo 8. Evaluación de los debates en la fase final

1. Todos los debates contarán con un jurado y un profesor moderador encargado de la supervisión del debate. El moderador vigilará la adecuación de las intervenciones de los equipos en tiempo y forma.
2. El jurado estará compuesto por tres profesores seleccionados por el Comité organizador, uno de ellos ejercerá las funciones de presidente.
3. Una vez termine el debate, los miembros del jurado se reunirán y deliberarán el resultado del mismo. Una vez se haya deliberado, el jurado firmará el acta del debate y la transmitirá al Comité organizador.
4. Cada miembro del jurado rellenará una ficha de evaluación del debate en la que valorará la actuación de los dos equipos en cada uno de los siguientes aspectos que aparecen a continuación:

Figura 1. Ficha de evaluación del jurado

CONTENIDO del DEBATE	<ul style="list-style-type: none">- Línea argumental definida- Grado de respuesta a la pregunta que se debate- Veracidad de argumentos- Diversidad de argumentos- Profundidad de los argumentos- Grado de respuesta a los argumentos del equipo rival
ASPECTOS FORMALES	<ul style="list-style-type: none">- Uso correcto del lenguaje- Naturalidad y elocuencia- Dominio de voz y silencios- Contacto visual- Dominio del espacio
OTROS ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Equilibrio entre los miembros del equipo- Valoración general- Capacidad de convencer al jurado- Capacidad de convencer al público

5. Cada miembro del jurado podrá votar al mejor orador. La votación de los jueces será personal y se efectuará en cada debate de la semifinal y la final, mediante la inclusión en las fichas de evaluación del nombre del participante que cada juez haya considerado mejor orador del debate.

TÍTULO 4: Régimen sancionador del concurso de debates

Artículo 9. Incomparecencia.

1. Si cualquier equipo no comparece al debate o se retrasa más de 10 minutos de la hora estipulada, se declarará automáticamente vencedor del debate al equipo presente.

Artículo 10. Penalizaciones.

1. El moderador del debate podrá imponer dos tipos de penalizaciones: faltas leves y faltas graves. El jurado tendrá en cuenta las penalizaciones a la hora de decidir el ganador de cada debate.

2. Son faltas leves:

- Desajuste de más de 10 segundos, por exceso o por defecto, respecto del tiempo establecido para cada intervención.*
- Realizar una interpelación que supere el tiempo establecido de 15 segundos.*
- Tratar de realizar una interpelación en el minuto protegido de los turnos de refutación del equipo contrario.*
- Retrasos en la hora de asistencia al debate de hasta 5 minutos.*
- Interrumpir al orador del equipo contrario durante su intervención sin que el mismo haya cedido la palabra.*

3. Son faltas graves que determinarán la pérdida del debate:

- La utilización de argumentos no veraces.*
- El retraso en la hora de asistencia al debate por encima de 10 minutos.*
- La acumulación de 3 faltas leves en el mismo debate.*
- Los desacatos al jurado y las descalificaciones dirigidas al público, a compañeros de equipo o a miembros de equipo contrario durante o después de cualquier debate.*

TÍTULO 5: Premios del concurso de debate

Artículo 11. Ganador del concurso.

1. El equipo que reciba mayor número de votos del jurado en la final del concurso será proclamado vencedor.

2. Los miembros del equipo ganador se beneficiarán de un incremento de 1,5 puntos en la nota media anual de las prácticas de la asignatura de Dirección de Recursos Humanos siempre y cuando cumplan con el requisito de haber entregado el 70% de las prácticas propuestas.

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON LOS DEBATES

Señale su grado de satisfacción con...	GRADO DE SATISFACCIÓN						
	MUY BAJO (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	MUY ALTO (7)
1. Los contenidos de los temas abordados							
2. La forma de llevar a cabo el debate							
3. Los argumentos manejados							
4. Los datos de apoyo para defender sus posturas							
5. El tono de voz empleado por los grupos							
6. El clima generado en el debate							
7. La claridad en las explicaciones							
8. Los conocimientos de la materia obtenidos							
9. La utilidad del debate							
10. La actualidad de los temas de debate							
11. La comunicación no verbal de los grupos							
12. El aprendizaje conseguido							
13. La actividad en general							
14. Tu equipo de debate							
15. Las habilidades adquiridas: pensamiento crítico y habilidades de argumentación							
16. La labor del profesor en los debates							

Señala si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones	GRADO DE ACUERDO				
	MUY EN DESACUERDO (1)	(2)	(3)	(4)	MUY DE ACUERDO (5)
17. La práctica del debate en clase ha despertado mi interés por la Dirección de Recursos Humanos					
18. La práctica del debate en clase me ha permitido estudiar mejor los temas del programa					
19. La práctica del debate en clase me ha permitido asimilar mejor los contenidos de la asignatura					
20. Las prácticas de debate hacen que el seminario sea más divertido					
21. En el futuro aplicaré los conocimientos obtenidos en los debates en mi actividad profesional					
22. Las prácticas de debate deben seguir utilizándose en los seminarios del segundo cuatrimestre					

FICHA DEMOGRÁFICA

Género	
Edad	
Nacionalidad	
Trabaja (si, no)	