

**MEMORIA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS**  
**PROYECTOS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA PARA GRUPOS DOCENTES**  
**CURSO 2013/2014**

**DATOS IDENTIFICATIVOS:**

**1. Título del Proyecto**

Orientación laboral en el aula a través de la adquisición de competencias

**2. Código del Proyecto**

2013-12-4019

**3. Resumen del Proyecto**

Se trata de un orientador virtual basado en las competencias que tiene el alumno respecto a las que demandan las empresas. Se pretende con ello, sugerir al usuario (alumno) el tipo de puesto de trabajo en el que se encontraría más cómodo y podría resultar más eficiente: dirección, organización, planificación, mero ejecutor de tareas, etc.

**4. Coordinador/es del Proyecto**

Nombre y Apellidos	Departamento	Código del Grupo Docente
María Amalia Trillo Holgado	Estadística, Econometría, I.O., Organización de empresas y Economía Aplicada	69

**5. Otros Participantes**

Nombre y Apellidos	Departamento	Código del Grupo Docente	Tipo de Personal
Guzmán Antonio Muñoz Fernández	Estadística, Econometría, I.O., Organización de empresas y Economía Aplicada	59	PROFESOR UCO

**6. Asignaturas implicadas**

Nombre de la asignatura	Titulación/es
Es una proyecto que tiene que ver con las competencias del alumno que se incorpora al mundo laboral, por lo se estima que de interés general, es algo transversal. Especialmente afin a las asignaturas relacionadas con el mundo empresarial.	El proyecto es de interés general pero se relaciona especialmente con la Titulación de Administración y Dirección de Empresas.

## MEMORIA DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA PARA GRUPOS DOCENTES

### Especificaciones

Utilice estas páginas para la redacción de la memoria de la acción desarrollada. La memoria debe contener un mínimo de cinco y un máximo de **DIEZ** páginas, incluidas tablas y figuras, en el formato indicado (tipo y tamaño de letra: Times New Roman, 12; interlineado: sencillo) e incorporar todos los apartados señalados (excepcionalmente podrá excluirse alguno). En el caso de que durante el desarrollo de la acción se hubieran generado documentos o material gráfico dignos de reseñar (CD, páginas web, revistas, vídeos, etc.) se incluirá como anexo una copia de éstos.

### Apartados

#### **1. Introducción** (justificación del trabajo, contexto, experiencias previas, etc.).

Las propuestas del Espacio Europeo de Educación Superior apuntan a una formación más completa del alumno cara a su incorporación al mundo laboral. A este respecto es importante que las competencias que se pretenden desarrollar en los alumnos, estén alineadas con aquéllas demandadas por los empleadores en las diferentes actividades y ramas de la actividad económica. Por todo ello, el alumno necesita orientación sobre cuáles son las que se más se adecuarían a su perfil o sobre qué competencias tendrían que reforzar especialmente para acceder a un puesto de trabajo u otro según sus preferencias.

Esta orientación facilita al potencial universitario escoger el estudio de una carrera u otra y, al universitario tomar decisiones a la hora de escoger sus asignaturas optativas. Por otro lado, el profesor puede beneficiarse ampliando su información relevante al a hora de establecer las competencias de sus asignaturas.

#### **2. Objetivos** (concretar qué se pretendió con la experiencia).

Con la idea expuesta en el apartado anterior, el objetivo general consiste en el desarrollo de una plataforma web para la orientación laboral virtual basada en competencias.

De manera más específica se pretendió establecer:

- Un listado de competencias asociadas a perfiles profesionales (parte de la investigación teórica y empírica se va a realizar alguna publicación en revistas de reconocido prestigio en el campo educativo).
- Desarrollo de cuestionarios dinámicos para la valoración de competencias.
- Desarrollo de una base de datos donde se recojan todas las competencias asociadas a perfiles profesionales y/o emprendedores.
- Área para la autoevaluación a través del manejo de diferentes opciones (área de usuario).
- Desarrollo de la posibilidad de emisión de informes claros de orientación laboral.

**3. Descripción de la experiencia** (exponer con suficiente detalle qué se ha realizado en la experiencia).

Esta experiencia tiene su origen en el ámbito de la investigación sobre la gestión de las competencias, trasciende a un proyecto fin de carrera, donde se aplican estos conceptos a un sector concreto de actividad, y continúa en este proyecto con vistas a poder ampliarse/mejorarse de manera periódica.

Para el detalle de lo que se ha realizado se remite al punto 5 de este documento.

**4. Materiales y métodos** (describir el material utilizado y la metodología seguida).

Se parte de un proyecto fin de carrera de la titulación de Ingeniería Informática, donde se ha desarrollado esta idea para un sector de actividad concreto, a fin de modificarlo/ampliarlo para que sirva de orientación general al universitario cara a su incorporación al mundo laboral.

Además de esta plataforma, se acude a la literatura científica utilizada en el área de Organización de Empresas (bases de datos ABI inform, y Social Science Citation Index, además de informes de empresas y noticias), tomando como palabras clave: competencias, gestión de las competencias y mercado de trabajo.

La revisión de la literatura y la realidad empresarial es la que permite que la plataforma se asiente sobre bases sólidas.

**5. Resultados obtenidos y disponibilidad de uso** (concretar y discutir los resultados obtenidos y aquéllos no logrados, incluyendo el material elaborado y su grado de disponibilidad).

Se ha analizado el concepto de gestión de las competencias en la literatura científica, se han obtenido listados de competencias claves tanto en el ámbito laboral por cuenta ajena como el del emprendimiento. Falta la incorporación de todo ello a la plataforma, que estamos pendientes de implantar, porque la persona que se iba a encargar básicamente de esta parte dejó sus tareas por cuestiones, creemos, laborales.

**Utilidad** (comentar para qué ha servido la experiencia y a quiénes o en qué contextos podría ser útil).

La experiencia resulta útil para orientar a los alumnos y que estos tomen decisiones cara a su incorporación a la vida laboral, para ayudar a los profesores a afinar en la definición de las competencias incorporadas en los programas de sus asignaturas, para estar más próximos a los empleadores y, para impartir la docencia del Área de Organización de Empresas, así como algunos cursos sobre empleo y emprendimiento en los que nos vemos involucrados cada año.

**6. Observaciones y comentarios** (comentar aspectos no incluidos en los demás apartados).

Esta idea puede y debe ser mejorada cada año a la vista de las nuevas competencias que vaya demandando el mercado laboral.

**7. Bibliografía.**

Algunas referencias bibliográficas representativas se relacionan a continuación, figurando referencias

novedosas y otras tantas que se sitúan en el origen del concepto de gestión de competencias:

Arnold, J. y Mackenzie, K. (1992). *Self-ratings and supervisors ratings of graduate employee's competences during early career*. *Journal Occupational and Organizational Psychology*.

Boyatzis, R. (1982). *The competent Manager: a Model for Effective Managers*, Nueva York, Wiley.

Cowling, A y James, P. (1997) *La esencia de la administración de personal y las relaciones industriales*, México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.

Delobbe, N.; Gilbert, P. y Le Boudelaire, M. (2014). Managing competencies: modelling of the toolkit based on case study research, *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 69 (1), 28-59.

Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*, Estudios Gerenciales.

Fernández, A. (2005), *El proceso de convergencia europea: oportunidad para mejorar nuestra docencia*, visto Diciembre 26, 2012, from <http://www.uv.es/giequim/plan/amparo-fernandez/amparo.pdf>

Frade, L. (2009). Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta el bachillerato. *Inteligencia educativa. México*.

Fruhen, L. S.; Mearns, K. J.; Flin, R.; et al. (2014). Skills, knowledge and senior managers' demonstrations of safety commitment, *Safety Science*, 69, 29-36.

García, M. E. C. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, (3), 1-16.

Gilbert, P. y Parlier, M. (1992). *La compétence: du mot valise au concept opératoire*. *Actualité de la formation permanente*.

Gonczi, A. (1997). *Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico*. CINTERFORT/OIT. Formación basada en competencia laboral.

González Maura, V. (2009). La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa.

Hooghiemstra, T. (1992). *Gestión integrada de recursos humanos*. En. A. Mitrani y otros (Coords.), *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto, 13-42.

Huerta-Riveros, P. C., Leyton-Pavez, C. E., & Saldia-Barahona, H. (2009). *Análisis de las competencias directivas de una red de salud pública*. *Rev. salud pública*, 11(6), 979-987.

Le Boterf, G. (2001) *Ingeniería de las competencias*, Barcelona, EPISE.

Levy – Leboyer C. (1996) *Gestión de las Competencias*, Barcelona, Gestion 2000.

Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: lineamientos para una teoría general* (Vol. 15). Anthropos Editorial.

Marchesi, A. (2005), *Valores y competencias del educador*, visto Diciembre 17, 2012, from <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article1094> .

McClelland, D. C. (1973). *Testing for competencies rather than intelligence*, Harvard, American Psychologist.

Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Montmollin. M. (1984). *L'intelligence de la tâche: elements d'ergonomie cognitive*, Berne, Peter Lang.

Quin, R. E., Faerman, S. R. Thompson, M. P. & Macgrath, M. R (1990). *Becoming a master manager*, New York, Wiley & Sons.

Samarroma, J. (2003), *Competencias basicas al término de la escolaridad*, visto Enero 9, 2013, from [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/6/006\\_Entrevista\\_Sa\\_rramona.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/6/006_Entrevista_Sa_rramona.pdf) ,

Spencer & Spencer. (1993) *Competente al Work. Models for Superior Performance*, New York.

Villa Sánchez, A., & Poblete Ruiz, M. (2004). *Practicum y evaluación de competencias*. Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado, 8(2), 2.

Weinert, F. E. (2001) *Defining and Selecting Key Competencies*, Paris, OECD.

Woodruffe, C. (1993). *What is meant by a competency?* Leadership and Organization Development Journal.

Yoguel, G. (2000). *Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas*. Revista de la CEPAL, (71), 121-143.

Zayas, P. (2002) *¿Cómo seleccionar al personal por competencias?*, Cuba, Ed. Academia.

**Córdoba, 30 de septiembre de 2014.**

**Lugar y fecha de la redacción de esta memoria**

**Sr Vicerrector de Estudios de Postgrado y Formación Continua**