

DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES A TRAVÉS DE PRÁCTICAS EN EMPRESA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (UPCT)

1. INTRODUCCIÓN

En los nuevos planes de estudios las prácticas en empresas son curriculares, es decir, forman parte del plan de estudios. En el RD 1791/2010 de 30 de Diciembre del "Estatuto del Estudiante Universitario" se dice:

"disponer de la posibilidad de realización de prácticas, curriculares o extracurriculares que podrán realizarse en entidades externas y en los centros, estructuras o servicios de la Universidad y garantizando que sirvan a la finalidad formativa de las mismas y a contar con la tutela efectiva académica y profesional". Ahora con el RD 1707/2011 de 18 de noviembre se revisan: los objetivos de las prácticas, las entidades colaboradoras y los destinatarios, requisitos, tutorías y contenidos de los convenios de cooperación educativa. Este RD debe impulsar la incorporación de estudiantes a las Administraciones Públicas y a las empresas privadas para mejorar su empleabilidad y desarrollar su capacidad de emprendimiento, creatividad e innovación. A continuación se resumen los aspectos más importantes del RD:

- Las prácticas en empresas es una **actividad formativa supervisada por la Universidad**
- **Deben favorecer la adquisición de competencias profesionales**, facilitar la empleabilidad y fomentar su capacidad de emprendimiento
- Los objetivos educativos y las actividades a desarrollar en cada práctica académica externa se deben concretar en un **Proyecto formativo**(la nueva normativa incluye el Proyecto formativo en el documento ANEXO I)
- Los **estudiantes** tienen que desarrollar el proyecto formativo establecido y elaborar los documentos e informes de seguimiento intermedio (a requerimiento del tutor académico) y una memoria final de las prácticas. Contarán con un tutor académico de la Universidad y otro de la empresa colaboradora
- El **tutor de la empresa colaboradora** se encarga de:
 - o Organizar la actividad a desarrollar de acuerdo con el proyecto formativo
 - o Supervisar y controlar el desarrollo de la práctica
 - o Coordinar con el tutor académico el desarrollo de las actividades
 - o Emitir los informes intermedio y final
- El **tutor académico** se encarga de:
 - o Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas, coordinándose con el tutor de la empresa colaboradora y vistos los informes de seguimiento
 - o Autorizar modificaciones en el proyecto formativo
 - o Evaluar las prácticas de acuerdo con los procedimientos que establezca la universidad cumplimentando un informe de valoración
 - o Hacer llegar al Coordinador de Centro el informe de evaluación en tiempo y forma

En cuanto a los informes a elaborar son:

- Informe de seguimiento y final del tutor de la entidad colaboradora
- Informe de seguimiento y final del estudiante
- Encuestas de valoración y/o satisfacción

La nueva Normativa de la UPCT para la realización de prácticas externas de estudiantes universitarios en entidades colaboradoras fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del 4 de enero de 2013.

Las novedades más relevantes de esta normativa con respecto a la anterior:

- Se pueden realizar en dependencias de la propia UPCT. La Universidad actúa como entidad colaboradora en sí misma.
- Distingue entre prácticas extracurriculares y curriculares. No obstante el procedimiento de gestión de las mismas es similar.
- Incluye la obligatoriedad de un PROYECTO FORMATIVO, a incluir en el Anexo I al Convenio de Cooperación Educativa, para cada uno de los/as estudiantes en prácticas. (art.5)
- Introduce la figura del Coordinador de Centro (art.17), cuyas funciones básicas son:
 - o Realizar y Coordinar acciones para divulgar las prácticas externas en el ámbito de las empresas, propiciando la captación de empresas y fomentando el establecimiento y mantenimiento de la cooperación con las mismas
 - o Asignar tutor académico para cada una de las prácticas

- Recibir los informes de evaluación de los tutores académicos y “realizará los trámites necesarios” para que la calificación se incorpore al expediente académica y/o al Suplemento Europeo del título.
- Colaborador necesario en el diseño e implementación de procedimiento y control de la Gestión de Calidad.
- El Coordinador del Centro, en calidad de gestor de las prácticas asume obviamente la responsabilidad de la gestión en todos los aspectos: elaboración proyecto formativo, selección, adjudicación, evaluación, etc... en colaboración con el COIE. (art.20 y 33), y muy particularmente la de las prácticas curriculares.
- Fomenta el uso de medios telemáticos en la gestión de las prácticas
- Distingue entre informes y encuestas de satisfacción estableciendo la siguiente documentación que ha de completarse al finalizar la práctica:
 - Informe y encuesta final de el/la tutor/a de la entidad colaboradora
 - Encuesta final del estudiante
 - Informe del tutor/a académico
- Establece además, el informe de evaluación:
 - Se hará constar la valoración y la calificación académica concedida al estudiante
 - Se podrá presentar recurso
- Establece la obligatoriedad por parte del alumno de presentar una Memoria final de las prácticas que forma parte de la documentación necesaria para que el/la tutora las evalúe. Enumera también lo que esta Memoria ha de contener como mínimo
- Contempla el reconocimiento de créditos y convalidaciones en dos supuestos.
 - De prácticas curriculares por prácticas extracurriculares
 - De experiencia laboral y profesional acreditada por prácticas curriculares
 - Establece los requisitos
- Introduce la necesidad de un Programa de evaluación de las prácticas (Gestión de la Calidad)

a) Informe de seguimiento y final del tutor de la entidad colaboradora

El tutor de la empresa colaboradora realizará un informe final a la conclusión de las prácticas y lo remitirá al tutor académico (transcurrido la mitad del periodo de prácticas se podrá emitir un informe de seguimiento, según la normativa de la universidad). En este informe debe hacerse constar entre otros:

- Número de horas de prácticas
- Valoración del desarrollo de competencias genéricas y específicas: capacidad técnica, capacidad de aprendizaje, administración de trabajos, habilidades de comunicación oral y escrita, sentido de responsabilidad, facilidad de adaptación, creatividad e iniciativa, implicación personal, motivación, receptividad a las críticas, puntualidad, relaciones con su entorno laboral, capacidad de trabajo en equipo, etc.

En caso de prácticas curriculares: se valorarán las competencias previstas en las memorias de los distintos Grados y Másteres y las Guías Académicas

b) Informe de seguimiento y final del estudiante(art. 46)

El estudiante elaborará una memoria final a la conclusión de las prácticas y lo remitirá al tutor académico (transcurrido la mitad del periodo de prácticas se podrá emitir un informe de seguimiento, según la normativa de la universidad). En este informe debe hacerse constar:

- Datos personales del estudiante
- Datos de la entidad colaboradora
- Descripción concreta y detallada de las tareas, trabajos desarrollados y departamentos de la empresa en los que ha estado asignado
- Valoración de las tareas desarrolladas, y conocimientos y competencias adquiridas
- Relación de problemas planteados y procedimiento de resolución
- Identificación de las repercusiones en el aprendizaje de las prácticas realizadas
- Evaluación de las prácticas y sugerencias de mejora de competencias genéricas y específicas: capacidad técnica, capacidad de aprendizaje, administración de trabajos, habilidades de comunicación

2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Para evaluar competencias es preciso previamente determinar de forma precisa **en qué consiste la competencia** que se desea desarrollar y evaluar. Una vez hecho esto, se deben diseñar las actividades formativas que permiten desarrollar esta competencia. El diseño de estas actividades implica:

- Formular de forma explícita el propósito de la actividad
- Señalar el contexto y circunstancias en las que la actividad se va a llevar a cabo (aula, laboratorio, empresa o entidad colaboradora, individual, grupal, etc).
- Estimar el tiempo en ECTS
- Indicar los materiales y/o recursos necesarios
- Indicar la estrategia para llevar a cabo dicha actividad
- Ofrecer los criterios de evaluación relacionados con las competencias a desarrollar

Una vez analizados diferentes estudios sobre la problemática de cuáles son las competencias profesionales más demandadas por los empleadores, se tratan en el siguiente apartado aquellas en las que hay un mayor grado de coincidencia según las diferentes fuentes como son el Proyecto Tuning y el Informe Centro Alto Rendimiento (CAR) Accenture y Fundación Universia.

- Capacidad para resolver problemas
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de planificación y coordinación
- Capacidad de gestión de la información.
- Capacidad de comunicación oral. Capacidad de defender y transmitir ideas
- Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica. Pensamiento práctico
- Creatividad
- Capacidad de liderazgo
- Carácter emprendedor e innovación
- Capacidad de resolución de conflictos
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para tomar decisiones éticas y socialmente responsables

Cada programa formativo para cada práctica en empresa debe hacer una selección de entre las distintas competencias profesionales seleccionando entre un mínimo de tres, recomendando una horquilla entre 3-5 competencias a desarrollar

2.1 Capacidad para resolver problemas

2.1.1 Definición

La competencia “resolución de problemas” es de tipo instrumental. Se refiere a la capacidad del estudiante para definir y analizar un problema y para encontrar una solución efectiva de forma rápida y oportuna, midiendo los riesgos, los recursos y el tiempo necesario. Se aplica a problemas profesionales de todo tipo que afecten a cualquier aspecto de su ámbito de responsabilidad.

Nos estamos refiriendo a la componente profesional de esta competencia, no a la académica. No se trata, por tanto, de la resolución de ejercicios o supuestos prácticos sino de la de problemas reales que puedan darse en el ejercicio profesional o en unas prácticas de empresa. En la resolución de problemas se distinguen las siguientes etapas:

- Identificar y formalizar el problema
- Identificar y explicar sus causas
- Buscar posibles soluciones
- Analizar y valorar las soluciones teniendo en cuenta los objetivos y alcance, recursos disponibles (humanos y materiales) y tiempo
- Elegir y aplicar la más conveniente

2.1.2. Desarrollo y evaluación de la competencia:

La evaluación de la capacidad para resolver problemas supone observar el comportamiento del estudiante cuando se enfrenta a los problemas típicos de cualquier puesto de trabajo. Para desarrollarla pueden emplearse las siguientes actividades, aplicadas siempre a problemas reales.

- Mostrar al estudiante el procedimiento completo, con todas sus etapas, que se ha seguido para resolver un problema concreto
- Hacer que lo aplique a problemas reales que presenten una complejidad creciente
- Pedirle que justifique la solución elegida en cada caso
- Comparar su análisis y su elección con los realizados por una persona con experiencia (tutor)

2.1.3 Niveles de dominio e indicadores:

Se proponen tres niveles (básico, medio, avanzado) y dos indicadores:

- Identificación del problema y análisis de sus causas
- Aplicación de un procedimiento efectivo para resolver el problema

2.2 Capacidad de análisis y síntesis

2.2.1 Definición e implicación con otras competencias

En primer lugar hay que tener en cuenta que la competencia “capacidad de análisis y síntesis” son en realidad dos competencias genéricas de tipo instrumental complementarias y por tanto su desarrollo tiene como función servir de herramienta para obtener un determinado fin.

Las capacidades de análisis y síntesis pertenecen a su vez al subgrupo de competencias instrumentales cognitivas (otros tipos son las metodológicas, tecnológicas o lingüísticas). Estas competencias representan modos diferentes de pensamiento: analítico, sistémico, crítico, práctico, creativo, etc. y cada profesión desarrolla un modo predominante de pensamiento, pero todos ellos son complementarios.

Capacidad de análisis y de síntesis generalmente se complementan. Así, la capacidad de análisis es la capacidad de estudiar de forma metódica problemas complejos y descomponerlos en sus elementos básicos, valorando la importancia de cada uno de ellos, identificando los más significativos y descartando los menos relevantes. También supone establecer las relaciones entre estos elementos significativos, de manera que permite interpretar el problema y presentarlo de forma clara y ordenada para facilitar la toma de decisiones y la resolución de problemas complejos. Se puede resumir que es justo lo contrario del pensamiento intuitivo.

La capacidad de síntesis es la capacidad de integrar los diferentes elementos que forman parte de un problema o sistema complejo. Para ello es necesario estudiar el modo en que los diferentes elementos se relacionan, interaccionan y se complementan para formar un sistema (entendiéndose éste como una combinación ordenada de elementos que funcionan de manera independiente e interaccionan formando un conjunto con un objetivo funcional común). La capacidad de síntesis constituye la base para el desarrollo de otras competencias sistémicas de gran importancia como: análisis y valoración de resultados, gestión por objetivos, gestión de proyectos, innovación y creatividad, etc.

2.2.2 Importancia académica y profesional

En el ámbito académico la capacidad de análisis permite a los estudiantes aprender de forma significativa, es decir, construir conceptos y crear sus propios esquemas, resúmenes, mapas conceptuales, etc. El desarrollo de esta forma de trabajo es la base para la comprensión de la teoría y su posterior aplicación a casos y problemas reales. Por otro lado, la capacidad de síntesis permitirá al estudiante integrar y relacionar conceptos de una misma asignatura y de diferentes asignaturas para obtener una visión global de la titulación y tomar la decisión correcta en cuanto a elección de itinerarios, asignaturas optativas, prácticas en empresas, etc.

Desde el **punto de vista profesional** la capacidad de análisis y la capacidad de síntesis permiten desarrollar la capacidad para comprender y explicar problemas complejos, que resulta fundamental para formular conclusiones, y exponer puntos de vista y opiniones profesionales. Ambas competencias son la base para saber desenvolverse en situaciones nuevas y entornos complejos de cualquier ámbito profesional.

2.2.3 Actividades formativas para su desarrollo

Las actividades formativas para el desarrollo de la capacidad de análisis pasan por el uso desde los primeros cursos de herramientas de análisis que permitan organizar la información disponible y establecer la relación existente entre los diferentes elementos de un problema o caso en estudio. Los primeros problemas planteados deben ser simples, con pocos elementos y baja relación entre ellos. Se deben dar instrucciones claras de cómo

proceder de manera secuencial. El problema a estudiar debe ser cada vez más complejo y las instrucciones cada vez menos detalladas. Entre las actividades típicas que se pueden aplicar en cualquier disciplina se citan las siguientes:

- Elaboración de esquemas, tablas y gráficas resumen
- Elaboración de mapas conceptuales
- Integración e interrelación de conocimientos dentro de una misma asignatura
- Integrar conocimientos de diferentes asignaturas o cursos
- Relacionar teoría y práctica
- Análisis de la complejidad de un problema real y de las relaciones de dependencia entre los diferentes elementos que lo componen

2.2.4 Niveles de dominio e indicadores

Ambas competencias deben desarrollarse durante el periodo académico, y finalmente en el periodo de prácticas en empresas se deben planificar actividades formativas para desarrollar niveles de dominio más avanzados. Para la competencia de capacidad de análisis se ha fijado un nivel de dominio: Describir e interpretar problemas o sistemas complejos identificando los elementos significativos y la relación entre ellos. Los indicadores que se van a analizar son:

- Identifica los elementos más significativos, los agrupa en categorías afines y establece relaciones de dependencia
- Expresa las conclusiones y presenta la información utilizando la técnica más adecuada

Para la competencia de **capacidad de síntesis** se ha fijado también un único nivel de dominio: *Estructurar y explicar mediante un modelo global los diversos elementos de un problema o sistema complejo*. Los **indicadores** que se van a utilizar son:

- Integra conocimientos de diferentes asignaturas para la comprensión del problema o sistema en estudio
- Sintetiza los fundamentos científico-tecnológicos del problema y compara las diferentes soluciones posibles en función de la dinámica o posible evolución del problema

2.3 Capacidad de planificación y coordinación

2.3.1 Definición

La competencia “planificación y coordinación” se refiere a la capacidad de determinar eficazmente los fines, metas, objetivos y prioridades de la tarea a desempeñar, organizando las actividades, los plazos y los recursos necesarios y controlando los procesos establecidos. Puede considerarse una competencia tanto Instrumental como Sistémica, ya que requiere que el estudiante desarrolle la habilidad de evaluar la dificultad y la carga de trabajo de las tareas a desarrollar en conjunto y le prepara para la organización efectiva del tiempo y el trabajo.

2.3.2 Importancia académica y profesional

La capacidad de planificación y coordinación, aunque imprescindible durante toda la formación y desarrollo profesional, cobra mayor importancia a medida que se adquieren mayores responsabilidades. Es una competencia que requiere espíritu crítico, además de capacidad de sistematización y la habilidad de evaluar de manera realista plazos y objetivos.

2.3.3 Niveles de dominio e indicadores

El desarrollo de la capacidad de planificación y coordinación es complejo, ya que el carácter del estudiante/profesional influye en su capacidad organizativa en muchos casos. Los niveles de dominio reflejan la capacidad del estudiante/profesional para establecer de manera crítica pero realista prioridades, plazos y tareas, así como su capacidad de trabajar sistemáticamente. Se han establecido dos indicadores: “Establecer prioridades de objetivos y tareas” y “Trabajar de forma sistemática y ordenada”. Los indicadores permiten evaluar la capacidad del estudiante para desarrollar dichas habilidades, básicamente cuando se le ha proporcionado (por el empleador o el profesorado) en sus niveles básicos. En los niveles avanzados recogen también la capacidad para generar de manera autónoma la planificación y organización del trabajo.

2.4 Capacidad de gestión de la información.

2.4.1 Definición

La competencia “gestión de la información” se refiere a la capacidad para buscar, seleccionar, ordenar, relacionar, evaluar/valorar información proveniente de distintas fuentes. Es una competencia Instrumental que permite al estudiante discernir la calidad de distintas fuentes de información y evaluar y seleccionar de manera crítica aquellas más relevantes.

2.4.2 Importancia académica y profesional

La capacidad de gestión de la información es una competencia especialmente relevante tanto desde el punto de vista académico como el profesional, ya que la base de la toma de decisiones, en muchos casos, viene determinada por la información manejada durante la evaluación de las mismas. Dada la variedad y amplitud de las fuentes disponibles hoy en día, resulta crucial la habilidad de buscar y seleccionar las más relevantes.

2.4.3 Niveles de dominio e indicadores

La capacidad de gestión de la información se desarrolla fundamentalmente con la práctica continuada. El nivel de dominio refleja en su estadio básico la capacidad del estudiante de encontrar la información necesaria y en estadios avanzados la capacidad de relacionarla con otra información y evaluar críticamente su relevancia y calidad. Se establecen 2 indicadores para esta competencia en cada nivel. El primero “Capacidad para buscar información”, que describe el grado de dominio del estudiante en la búsqueda y selección de la información. El segundo “Capacidad para aplicar y utilizar la información”, que describe la capacidad del estudiante para utilizar de manera efectiva la información manejada.

2.5 Capacidad de comunicación oral. Capacidad de defender y transmitir ideas

2.5.1. Definición

La competencia “comunicación oral” indica la capacidad del estudiante para expresar, con claridad y oportunidad, ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y adhesión.

La competencia “capacidad de defender y transmitir ideas” indica la capacidad del estudiante de escuchar y comunicarse, tanto de forma oral como escrita, a través de una expresión clara de sus ideas, adaptándose a las características de la audiencia para lograr un pensamiento común con ésta.

2.5.2. Descripción

El dominio de estas competencias implica la eficacia en la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra tanto en situaciones conversacionales y en actividades grupales como en presentaciones públicas ante audiencias más o menos numerosas. En el caso de la capacidad de defender y transmitir ideas la comunicación puede ser tanto oral como escrita.

Por tanto, el límite inferior estaría en la persona que se mantiene callada en las situaciones que requieren su participación activa. A partir de ahí, los problemas más frecuentes estarían relacionados con la expresión confusa, la falta de una estructura lógica en la expresión, la contradicción entre lo expresado con palabras y lo transmitido con el lenguaje corporal o la utilización de ejemplos y medios de apoyo no adecuados a lo que se intenta comunicar o a las características de la audiencia.

En contraposición con el límite inferior, el dominio de la competencia supone claridad y eficacia en la comunicación, organización estructurada del discurso, adaptación a la audiencia, complementariedad entre el lenguaje verbal y el corporal, uso adecuado del tono de voz y de los medios de apoyo, y, en general, la capacidad para transmitir lo que se pretende.

La eficacia de la comunicación oral y de la capacidad de defender y transmitir ideas depende en buena medida de la capacidad para pensar reflexivamente y es fundamental para desarrollar el pensamiento común. Es, asimismo, un requisito para el dominio de las competencias de negociación, trabajo en equipo, tratamiento de conflictos y liderazgo.

Las rúbricas desarrolladas a continuación se pueden aplicar durante situaciones de intercambio (debates, relación con los compañeros y con sus superiores, etc.). También a situaciones de tipo formal, cuando el estudiante presenta y expone públicamente sus ideas, por ejemplo, en una reunión, en la presentación de un trabajo fin de grado, etc.

2.5.3. Actividades formativas para su desarrollo

Un alumno de último curso de grado que reúne los requisitos para realizar prácticas laborales debe poseer diferentes habilidades en la comunicación oral y en la capacidad de defender y transmitir ideas, tales como:

- Expresar las propias ideas de forma estructurada e inteligible.
- Tomar la palabra en grupo con facilidad: transmitir convicción y seguridad y adaptar el discurso a las exigencias formales requeridas.
- Conseguir con facilidad la persuasión y adhesión de sus audiencias, adaptando su mensaje y los medios empleados a las características de la situación y de la audiencia.
- Comunicar eficazmente haciendo que el lenguaje no verbal refuerce el lenguaje verbal.

Ser un buen orador no es fácil y, ciertamente, tener la capacidad para defender y transmitir ideas es un cometido arduo, pero con unas indicaciones relativamente sencillas y mediante la práctica para superar la timidez y las limitaciones personales se puede conseguir que la mayoría de los estudiantes a lo largo de su formación universitaria, además de en sus prácticas en empresas, mejoren sustancialmente su habilidad para expresarse correctamente y para dirigirse a una audiencia con la finalidad de lograr una comunicación efectiva y defendiendo sus ideas.

La práctica de debates, la interpelación directa, los incentivos adicionales a la participación y la inclusión de presentaciones por parte de los alumnos en prácticas pueden ser suficientes para que una mayoría logre un grado aceptable de dominio de ésta competencia a lo largo de sus estudios universitarios además de en sus prácticas de empresa.

2.5.4. Niveles de dominio e indicadores

Ambas competencias deben desarrollarse durante el periodo académico, y también finalmente se desarrollaran en el periodo de prácticas en empresas que se deberá para ello planificar actividades formativas para desarrollar niveles de dominio más avanzados. Para la competencia capacidad de comunicación oral se ha fijado el nivel de dominio: Expresar ideas de forma estructurada e inteligible adaptando el discurso a las características de la audiencia. Los indicadores que se van a analizar son:

- Expresa sus ideas de forma estructura y clara
- Ilustra sus ideas integrando ejemplos, analogías, metáforas y otros recursos adecuadamente. Se ayuda de algún medio de apoyo para sus presentaciones.

Para la competencia de **capacidad de transmitir y defender ideas** se ha fijado también un único nivel de dominio: *Argumentar y transmitir ideas de forma clara y lograr que las comparta la audiencia*. Los **indicadores** que se van a utilizar son:

- Responde a las preguntas que se le formulan para defender sus ideas, manejando con eficacia la comunicación verbal y no verbal.
- Fomenta la participación de sus oyentes y pregunta de forma constructiva para conseguir diálogo y así mejorar la comunicación de sus ideas.

2.6 Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica. Pensamiento práctico

2.6.1. Características principales.

La “capacidad de aplicar conocimientos a la práctica” es una competencia sistémica que puede definirse como aquel modo de pensamiento dirigido a la acción que permite, ante una situación, buscar soluciones y establecer un plan de actuación apropiado para conseguir los objetivos propuestos de manera eficiente, mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos y de la información disponible.

2.6.2. Importancia en la vida estudiantil y profesional.

En la vida estudiantil, prepara al estudiante para hacer frente a situaciones reales, encontrando soluciones viables a problemas en los que no es suficiente con aplicar “recetas” o fórmulas. Su incorporación al currículum académico se consigue mediante el planteamiento de situaciones reales, típicamente mediante herramientas como el método del caso o el aprendizaje basado en proyectos.

En la vida profesional es una de las competencias más valoradas, como muestran los resultados de los cuestionarios realizados por el proyecto Tunning, que la colocan en 2º lugar entre las competencias más valoradas por los empleadores, sólo por detrás de la capacidad de aprender.

2.6.3. Niveles de dominio e indicadores.

Para evaluar su nivel de consecución se han establecido 2 indicadores con tres niveles de dominio (básico, medio y avanzado) para cada indicador. Los indicadores considerados son:

- Establece objetivos concretos para la situación que le se plantea; identifica y valora la información necesaria para alcanzar esos objetivos.
- Procesa adecuadamente la información y elabora un plan coherente para resolver la situación

2.7 Creatividad

2.7.1. Definición e implicación con otras competencias

La creatividad es una competencia genérica de tipo sistémica relacionada con la capacidad emprendedora, junto con el espíritu emprendedor y la innovación. La creatividad es la capacidad de responder de manera original o novedosa en un determinado contexto o ante un problema complejo.

2.7.2. Importancia académica y profesional

En el **ámbito académico** la competencia de creatividad permite al estudiante reforzar su orientación al aprendizaje y desarrollar nuevos métodos de estudio adaptados a sus características. Desde el **punto de vista profesional** la creatividad es importante no sólo en ámbitos de reciente creación o innovadores, sino también en entornos donde ya todo parece inventado y las tecnologías son maduras. En estas situaciones la capacidad creativa puede marcar la diferencia entre la excelencia y la mediocridad.

2.7.3. Actividades formativas para su desarrollo

Ofrecer a los estudiantes oportunidades para ejercer su creatividad es un reto para el profesorado e implica flexibilidad en la actividad académica y favorecer la toma de decisiones por parte del alumnado. Este tipo de oportunidades deben favorecerse en los últimos años de carrera y especialmente durante las prácticas en empresas. Las actividades formativas para el desarrollo de la **competencia creatividad** pasan por ofrecer la oportunidad de:

- Diseñar y proyectar nuevos elementos o prototipos para dar respuesta a un problema
- Elaborar informes o proponer nuevas técnicas de análisis de problemas complejos

2.7.4. Niveles de dominio e indicadores

Durante los primeros cursos del periodo académico se debe favorecer la aportación o generación de ideas innovadoras a situaciones o problemas simples o conocidos. En otros niveles más avanzados el estudiante debe ser capaz de plasmar estas ideas originales de una manera formal, y finalmente en el periodo de prácticas en empresas se deben aportar soluciones que además de originales sean prácticas y fiables. Para la competencia de creatividad se ha fijado un nivel de dominio: Aportar ideas y soluciones originales y que a su vez sean prácticas y de aplicación.

Los indicadores que se van a analizar son:

- Capacidad para generar soluciones originales
- Capacidad de expresar, transmitir y poner en práctica ideas originales

2.8. Capacidad de liderazgo

2.8.1. Definición e implicación con otras competencias

El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es, el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

La capacidad de liderazgo está relacionada con casi todas las demás competencias:

- Capacidad para resolver problemas: Un buen líder debe ser capaz de prevenir los problemas en la medida de lo posible y, llegado el caso, de organizar a su equipo para afrontarlos de la forma más eficiente posible.
- Capacidad de planificación y coordinación: El líder debe ser capaz de planificar y coordinar a su equipo
- Capacidad de comunicación oral. Capacidad de defender y transmitir ideas. Estas dos capacidades están claramente relacionadas, ya que todo líder debe ser capaz de comunicar y defender sus ideas de la forma más clara y motivadora posible ante su equipo..
- Capacidad de resolución de conflictos: El líder debe ser capaz de resolver los conflictos que surjan en el seno de su equipo de trabajo..

2.8.2. Importancia académica y profesional

En el ámbito académico, la capacidad de liderazgo permite al estudiante organizar los trabajos en equipo y favorece el aprendizaje en grupo, competencias imprescindibles dentro del nuevo marco de la educación superior. Desde el punto de vista profesional, un líder debe ser capaz de manejar adecuadamente el trato con sus trabajadores, clientes, proveedores y competidores. Cuanto mejor sea capaz de adaptarse a los distintos papeles que debe desempeñar en el trato con unos y otros, mejor funcionará la empresa y mayores serán sus expectativas de éxito a medio y largo plazo.

2.8.3. Actividades formativas para su desarrollo

La capacidad de liderazgo es una de las competencias más complejas tanto de adquirir como de transmitir. De hecho, la mayoría de los líderes suelen adquirir esta competencia de forma empírica y autónoma y algunas personas tienen más facilidad que otras para desarrollarla. El trabajo en equipo permite, al menos, ser consciente de ella ya que, generalmente, en todo grupo existe un líder. Ya sea desempeñando el papel de líder o trabajando con uno, es posible aprender y desarrollar la capacidad de liderazgo. En este sentido, la labor del profesor, como líder del grupo de alumnos de una asignatura, más allá de motivarles, incentivarles, organizarles y evaluarles, debe servirles también a modo de ejemplo para llegar a ser buenos líderes en el futuro.

2.8.4. Niveles de dominio e indicadores

En las titulaciones universitarias, los primeros cursos suelen tener pocas actividades de trabajo en grupo que permitan desarrollar la capacidad de liderazgo de los estudiantes. Así, los niveles exigidos de adquisición de esta competencia aumentan a medida que se avanza de curso en la titulación. Inicialmente, a los estudiantes se les suele exigir la realización de trabajos individuales o en grupos pequeños, siguiendo las instrucciones (bastante detalladas) que proporciona el profesor. En este primer nivel, no se exige al estudiante demostrar iniciativa frente a sus compañeros. En el siguiente nivel, se exige al estudiante una cierta capacidad organizativa y de toma de decisiones dentro de un grupo. El estudiante ya no se limita a realizar las tareas encomendadas, sino que debe coordinarse con el resto de los miembros del equipo, exponer y defender sus ideas y consensuar ciertas decisiones. En el último nivel, se exige al estudiante que demuestre su capacidad para la toma de decisiones y el liderazgo de grupos. Deberá organizar el trabajo y liderar las actividades, ser la cabeza visible del equipo y motivar a sus miembros para que trabajen con entusiasmo hacia la consecución de los objetivos planteados.

Los indicadores que se van a analizar son:

- Capacidad de liderazgo

2.9. Carácter emprendedor e innovación

2.9.1. Definición

La competencia “carácter emprendedor e innovación” es una competencia genérica sistémica que indica la capacidad para promover iniciativas empresariales, la capacidad de cambio, experimentación con las ideas propias y reacción ante las nuevas ideas de negocio con apertura y flexibilidad. Supone lanzar nuevos proyectos con autonomía, capacidad de asumir riesgo, con responsabilidad, intuición y proyección hacia el exterior. A su vez, está relacionada con otras como la actividad creativa, el diseño y la gestión de proyectos.

La innovación básicamente es “la adopción de una idea de comportamiento - que pertenezca a un mecanismo, sistema, proceso, política, programa, producto o servicio que es nueva para la organización” o también la “renovación o incremento del rango de productos y/o servicios y de los mercados asociados; el establecimiento de nuevos métodos de producción, aprovisionamiento y distribución; la introducción de cambios en la dirección, organización del trabajo y en las condiciones de trabajo y habilidades de la fuerza de trabajo”.

2.9.2. Descripción

Si hablamos de carácter emprendedor e innovador del estudiante es preceptivo definir donde podemos encontrar el mismo en las modalidades tanto tecnológica como afín a las ciencias sociales, para ello distinguimos los siguientes tipos de innovación en el alumnado emprendedor innovador en:

- Tecnología en productos y/o servicios relacionada con cambios en el diseño, fabricación y comercialización con orientación al mercado y dirigida al cliente.
- Tecnología de procesos relacionados con nuevas tecnologías, actividades de producción y sistemas de operaciones con orientación a mejorar la eficiencia.
- Sistemas de gestión. Debido a su formación es propio de los estudiantes de las ciencias sociales aportando en las estructuras organizativas y en el proceso administrativo empresarial, con aspectos relacionados con la dirección; podrían ser innovaciones en métodos de gestión en las áreas funcionales de la empresa e innovaciones sociales para mejorar y racionalizar las tareas; aumentando la productividad del trabajo y alcanzando objetivos de carácter social.

En el caso de la capacidad de emprender e innovar la comunicación puede ser tanto oral como escrita. Para este último caso es interesante que el estudiante conozca la herramienta del Plan de empresa, y lo utilice siempre que quiera elevar y transmitir una acción emprendedora. El Plan de Empresa es un documento que elabora la persona emprendedora e innovadora, tiene también como objetivo ser la explicación normalizada de la iniciativa empresarial y una nueva idea de negocio, sistematizado y planificación previa que se constituye como una carta de presentación de los emprendedores ante terceras personas. Es un documento que identifica, describe y analiza una oportunidad de negocio, examina la viabilidad técnica, económica y financiera de la misma, y desarrolla todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la citada oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto. Para ello, se constituye como herramienta básica para iniciar la actividad el emprendedor innovador, sirviendo como: (1) Guía de planificación empresarial, (2) Instrumentación para la búsqueda de financiación y (3) Desarrollo de nuevas estrategias y actividades.

Este carácter es observable en una cultura de la persona orientada hacia la actividad empresarial en un mercado, donde pueda mejorar la eficiencia de los sistemas empleados, con aplicación racional de los recursos, la productividad de su trabajo y los objetivos transversales de carácter social allí donde puede influir el estudiante con su actitud personal.

2.9.3. Importancia académica y profesional

Con la finalidad de superar objetivos, tanto de carácter académicos como profesionales, se hace necesario el desarrollo del carácter emprendedor e innovador. En el grado que avanza el proceso formativo y aumenta la autonomía del alumno y la dificultad de las tareas que debe realizar, el carácter emprendedor resulta una competencia cuyo desarrollo es fundamental.

El alumno que tiene un carácter emprendedor e innovador puede ser un elemento dinamizador en una empresa o grupo académico, que facilita el desarrollo personal y la capacidad de compromiso y de asumir riesgos del grupo, así como hacer que la innovación se convierta en un valor importante para la supervivencia y el desarrollo de las empresas, al desarrollar procesos y proyectos que aprovechen e integren ese potencial individual y lo transformen en capital de la empresa.

2.9.4. Niveles de dominio e indicadores

Si hablamos de dominio de la competencia carácter emprendedor e innovador es importante la capacidad de asunción de riesgos de la persona emprendedora, la cual se forjará como un directivo con actitud del personal hacia el cambio; que ayude a crear un clima en su entorno más próximo que apoye la innovación. Además, para que la innovación tenga éxito se considera fundamental contar con un estilo de dirección basado en un liderazgo de la persona emprendedora, que permita identificar continuamente su motivación e ilusión en la mejora del trabajo que realiza. Esto implica la comunicación de las ideas y conocimientos de la persona emprendedora innovadora, mediante el desarrollo de otras competencias como la comunicación oral, la exposición pública, la participación activa y la creatividad entre otras.

El dominio de la competencia “carácter emprendedor e innovador” exige al estudiante que esté orientado hacia el resultado, que busque nuevos mercados donde vender y lanzar sus nuevos productos y mercados, que dé a conocer las mejoras de los procesos de producción, propicie cambios en las organizaciones, aporte nuevos conocimientos, genere ideas nuevas y originales, y finalmente aporte iniciativas emprendedoras allí donde esté.

La eficacia de la persona emprendedora e innovadora desde su aplicación profesional se materializa en ideas que proporciona a la sociedad donde está inmersa a través de innovaciones incrementales que mejoran los conocimientos a cerca de los procesos, ofrecen productos y/o servicios; e innovaciones radicales con aportaciones novedosas en los sistemas de trabajo, de gestión de las organizaciones.

Se puede evaluar esta competencia cuando las tareas asignadas al estudiante requieran, el realizar un análisis explícito de las oportunidades y riesgos en una situación concreta, así como el buscar posibles aliados para poder afrontarla. Los indicadores que se van a analizar son:

- Empezar proyectos ambiciosos que implican una decisión social
- Orientación hacia la innovación y la investigación tecnológica

2.10. Capacidad de resolución de conflictos

2.10.1. Definición

Se puede definir un conflicto como aquella situación en la que existen desacuerdos y discrepancias entre personas y/o equipos de personas y que afecta, dificulta o impide la ejecución de tareas o consecución de objetivos en un equipo de trabajo.

La competencia “Capacidad de resolución de conflictos” es una competencia genérica interpersonal inherente, que forma parte de la denominada inteligencia emocional y se puede entender como la habilidad para identificar y solucionar un conflicto, restableciendo de nuevo el equilibrio entre el equipo de personas e incluso, como una oportunidad de aprendizaje, mejora y crecimiento para el grupo.

2.10.2. Descripción

Siempre que surge un conflicto en un equipo de trabajo existe tendencia a no afrontarlo, dejando pasar el tiempo con la esperanza de que se resuelva la situación por sí misma; se trata de un error porque lo malo no es la existencia del conflicto sino su mala gestión y no aprender de los errores. Sin duda alguna los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana, por lo tanto es importante, primero identificarlos a tiempo y después solucionarlos con decisión y asumiendo las consecuencias.

Los indicios de problemas que pueden desencadenar en conflictos son:

- **Indicios de indecisión**
 - o Se tarda mucho tiempo en tomar decisiones o resulta imposible llegar a acuerdos.
 - o Se asumen responsabilidades por imposición de autoridad.
- **Indicios de falta de interés**
 - o Se producen tardanzas o ausencias en las reuniones.
 - o Los miembros del equipo bostezan o se distraen con mucha facilidad o bien reflejan mucha inquietud o sensación de incomodidad.
 - o Hay escasa o nula participación y debate.
 - o Se toman decisiones precipitadas o con poca reflexión.
- **Indicios generales de conflicto**

- Hay tendencia general a no ceder y a atacar ideas incluso antes de que estén totalmente expresadas.
- Los miembros del equipo se muestran impacientes unos con otros y los argumentos se exponen con brusquedad o violencia.
- Se contradicen las propuestas del jefe y/o se tergiversan las aportaciones del resto de miembros.
- Se habla desfavorablemente del grupo y de su capacidad y no se proponen soluciones.
- **Lenguaje no verbal:** postura del cuerpo y mirada extraviada, brazos cruzados, manos sobre la cara, puños cerrados...

Para el desarrollo de la habilidad de resolución de conflictos hay que partir del hecho de que todas las personas tienen capacidad para aprender habilidades que le servirán para 1) evitar las confrontaciones inútiles, 2) solucionar los conflictos en curso y 3) reparar de manera pacífica las relaciones personales deterioradas.

2.10.3. Niveles de dominio

El dominio de la capacidad de resolución de conflictos implica varias facetas. En primer lugar, la persona involucrada debe ser capaz de detectar e identificar un conflicto. Es importante una detección precoz puesto que si no se puede agravarse con el tiempo.

En segundo lugar, debe ser capaz de discernir cuál ha sido la causa del conflicto: identificar fuentes, recoger información significativa de cada una de las partes, etc. Es importante separar motivos personales y opiniones subjetivas del verdadero trasfondo originario del conflicto.

En tercer lugar, debe prestarse dispuesto a solventar el conflicto, evaluando las posibles consecuencias que tendría la solución adoptada para cada una de las partes implicadas, proponiendo diferentes alternativas y escuchando y haciendo crítica constructiva de las propuestas de las otras partes implicadas. Lógicamente en dicha negociación debe tener capacidad para ceder en los aspectos necesarios para llegar a un acuerdo mutuo.

Por último, debe tener las habilidades necesarias para diseñar e implantar un plan de ejecución de la solución seleccionada.

2.10.4. Indicadores

- Capacidad para prever e identificar situación de conflictos.
- Capacidad de analizar los problemas de los equipos de trabajo.
- Capacidad de generar, expresar, transmitir y dialogar posible soluciones al conflicto
- Capacidad para tomar decisiones y diseñar un plan de acción

2.11. Capacidad de trabajo en equipo

2.11.1. Definición

La competencia genérica "Trabajo en Equipo" indica la disposición de las personas para el desarrollo de su actividad profesional y desempeño o no a un determinado grupo dentro de una organización; determinando de forma significativa la conducta de los individuos que la forman.

2.11.2. Descripción

Los factores relevantes que ayudan a comprender el comportamiento de los individuos cuando trabajan en equipo son:

- El comportamiento de grupo, tanto en grupos formales como en otros de manera espontánea, siempre que adopten una influencia de modo constructivo y en la dirección de los objetivos de la organización;
- Las relaciones entre grupos, puede ser positiva si mejora el rendimiento conjunto;
- El poder y la política, o centros de influencia de la empresa que establece corrientes de comportamiento para el trabajo en equipo dentro y fuera de la organización;
- El liderazgo que aparece en los equipos, que es contingente y depende a priori de situaciones concretas del estado del individuo.

2.11.3. Niveles de dominio

Si hablamos de dominio individual de esta competencia tendremos que tener en cuenta que cada individuo del equipo tendrá que participar en cada ocasión con un rol diferente. En ocasiones será el líder (capacidad de liderazgo), en ocasiones tendrá que solucionar un conflicto (capacidad de resolución de conflictos), etc. Por lo tanto es fundamental para ello que fluya la comunicación en el seno del equipo puesto que cada miembro del equipo tiene unas expectativas individuales, las cuales se han de hablar y poner en común para que el grupo tenga claro cuáles son admisibles y cuáles no. En este sentido, las expectativas han de ser razonables, respetuosas y fiables, cumpliendo siempre con las normas del grupo

2.11.4. Indicadores

Entre los indicadores podemos encontrar algunos relacionados con las técnicas para poder trabajar en equipo, como la comunicación que ha de tener feedback para el buen funcionamiento del equipo, donde se deben tener en consideración las opiniones y comentarios de los demás. Para ello se considera el arte de escuchar, implicando este una buena interpretación de lo que se esté oyendo. Otra necesidad es la delegación de tareas a todos los miembros del equipo y asumir las responsabilidades de los encargos del grupo. Esta definición en el trabajo es labor primordial del líder del grupo y prioritario para el buen desempeño en el equipo. Para ello se necesita una buena organización tanto del entorno y variables organizativas como de espacio físico. Los conflictos no hay que ignorarlos, sino afrontarlo porque estos abrirían nuevas vías de comunicación. Los miembros del equipo tienen que saber lo que se puede hacer para mantener una atmósfera positiva. Finalmente los objetivos del trabajo en equipo, han de ser específicos y alcanzables, ya que han de ser percibidos en el grupo como retos. Para ello, se pueden aplicar técnicas de trabajo grupal, como la resolución de problemas, el dominio de competencias personales y otras de carácter mediador en el seno de los equipos.

2.11.5. Aspectos metodológicos y positivos del trabajo en equipo

- Capacidad para dar aportaciones y colaborar con otros, lo cual implica la creación de sinergias en colaboración, la transmisión de conocimientos a otras personas, así como la planificación de las tareas y la forma de abordarlas para su buen desempeño.
- Cuando el trabajo en equipo está normalizado, los participantes en el equipo deberían tener interdependencia positiva para el trabajo en colaboración y saber que el éxito alcanzado es producto de la motivación individual y del compromiso alcanzado en la consecución de objetivos comunes. Todos los participantes deberían tener conocimiento de las actividades en equipo y de su consecución, lo cual mostraría las aptitudes individuales de sus integrantes ante la situación de mejora colectiva.
- Cuando se dispone de poco tiempo para ello, es conveniente crear sistemas de trabajo que agrupe a expertos en las materias. En esas divisiones la especialización ha de ser tratada como un valor que emana del conocimiento de las personas por diferentes ámbitos y el liderazgo en el grupo de temático ha de ser tratado como determinadas cautelas en cuanto a la dirección del mismo, más bien como la asignación de rol de trabajo individual para una determinada persona por su acción en el equipo.
- Cuando el trabajo en equipo es en grupos pequeños o con un número reducido de participantes, algunos aspectos a destacar desde la operatividad son: la creatividad fluye con mayor facilidad, los participantes hacen propuestas más abiertamente, la cooperación puede aumentar la capacidad de trabajo, suele existir cierta voluntad en firme hasta la consecución del objetivo deseado, existe cierta facilidad para la coordinación del grupo, posibilita el entrenamiento y utilización de técnicas en colaboración, inclusive es probable denotar empatía entre miembros participantes.
- Es muy importante realizar una autoevaluación del equipo para mejorar ciertos aspectos del trabajo grupal como potenciar la flexibilidad y valorar las ideas de los individuos para llegar cada vez a mejores acuerdos.

2.12. Capacidad para tomar decisiones éticas y socialmente responsables.

2.12.1. Definición.

La competencia “capacidad para tomar decisiones éticas y socialmente responsables”, indica la capacidad del estudiante para poder gestionar situaciones en contextos organizativos donde los criterios de eficacia y eficiencia no excluyan la dimensión ética en la toma de decisiones en el ejercicio de su profesión.

2.12.2. Importancia académica y profesional.

Desde el punto de vista académico, la existencia de una competencia que permita un planteamiento ético y socialmente responsable en la toma de decisiones, permite a los estudiantes familiarizarse con aquellos instrumentos de gestión ética que contribuyen a que la formación universitaria contemple la educación en valores, desde una perspectiva crítica, en el diseño de los contenidos programáticos. Insistiendo en el desarrollo de las diferentes dimensiones de la personalidad moral del educando: autonomía, diálogo, convivencialidad y juicio moral.

Desde el punto de vista profesional, la incorporación de una gestión socialmente responsable, resulta ser un referente como paradigma de sostenibilidad a la hora de entender la gestión de las organizaciones del siglo XXI. Por lo que la formación académica en contenidos de ética de las organizaciones, permitirá que los egresados adquieran un nivel de conocimiento teórico y práctico sobre qué implica tomar decisiones éticas considerando su ejercicio profesional futuro en diferentes contextos.

2.11.3 Actividades formativas para su desarrollo.

Para el desarrollo de la personalidad moral de los futuros profesionales es oportuno considerar:

- El carácter transversal que la formación en ética de las organizaciones y de la responsabilidad social tiene, permitiendo así su consideración programática en el conjunto de las titulaciones.
- Con el fin de desarrollar la autonomía, el diálogo y la convivencia, como aspectos fundamentales de la personalidad moral, sería conveniente desarrollar estrategias formativas en cooperación con otras competencias y que permitan desarrollar;
 - o El autoconocimiento y autoexpresión desde una perspectiva moral.
 - o La autonomía de la voluntad y la coherencia con la acción personal.
 - o La capacidad de diálogo argumentada y la búsqueda de consensos.
 - o La perspectiva social desarrollando la consideración por los demás mediante la interiorización de valores como la solidaridad y el respeto.
 - o La capacidad para transformar el entorno desde la implicación y el compromiso.

2.12.3. Niveles de dominio e indicadores.

El dominio de la capacidad para tomar decisiones éticas y socialmente responsables implica varios aspectos.

En primer lugar, el futuro profesional ha de ser capaz de detectar la naturaleza ética de un posible conflicto en el contexto de las organizaciones. De esa manera su solución puede ser planteada en términos morales.

En segundo lugar, y una vez identificada la naturaleza moral de una situación organizativa, es oportuno determinar qué enfoques éticos pueden ser susceptibles de aplicación con la finalidad de poder tomar decisiones racionales.

En tercer lugar, es oportuno contrastar si las decisiones y argumentos ofrecidos son fruto de una evolución moral desde un nivel pre-convencional a otro post-convencional, entendiendo por el primero que las decisiones se basan en aspectos individualistas, mientras que en los segundos confluyen elementos morales –justicia, libertad, solidaridad, respeto y diálogo- de carácter universal y propios de una ética a la altura de los tiempos que vivimos.

2.12.4. Indicadores.

Se proponen dos indicadores:

- Toma decisiones considerando los aspectos éticos.
- Capacidad para realizar una buena gestión económica, social y ambiental

3. RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Para la **evaluación** de estas competencias se han desarrollado rúbricas simplificadas para los dos niveles de dominio definidos en el apartado anterior, considerando 2 indicadores por nivel de dominio y 3 descriptores por cada indicador. Adicionalmente, y dado que dentro de la evaluación global de las prácticas en empresas de los estudiantes, deben desarrollarse cuestionarios simplificados, estas rúbricas se han estructurado en modo cuestionario. Finalmente hay que tener en cuenta que la evaluación incluye o puede incluir también otras fases, que serían:

- Evaluación del Proyecto formativo
- Evaluación de la memoria final del estudiante (se tendrá en cuenta el informe del tutor de la empresa colaboradora)

La evaluación del programa formativo estará compuesto por dos partes, la evaluación correspondiente a las competencias profesionales seleccionadas para el programa formativo y por otro lado la evaluación del desarrollo de competencias específicas de cada titulación para las tareas desarrolladas en la práctica de empresa (Ver ANEXO)

4. FORMULARIO DE EVALUACIÓN PARA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
Indicador	Identificación del problema y análisis de sus causas	
Básico	No analiza el problema y sus causas o llega a conclusiones erróneas en su análisis	
Medio	Identifica el problema y algunas de sus causas, pero no es capaz de organizar la información necesaria para resolverlo	
Avanzado	Identifica correctamente el problema, sus consecuencias y sus causas	
Indicador	Aplicación de un procedimiento efectivo para resolver el problema	
Básico	No es capaz de proponer soluciones al problema y menos aún de seleccionar la más efectiva	
Medio	Propone soluciones pero carece de criterio para valorarlas, elegir la más conveniente y aplicarla	
Avanzado	Elige y es capaz de aplicar una solución efectiva con criterio y en un tiempo razonables	

CAPACIDAD DE ANÁLISIS		
Indicador	Identifica los elementos más significativos, los agrupa en categorías afines y establece relaciones de dependencia	
Básico	Identifica y clasifica correctamente los elementos más significativos	
	Identifica las relaciones de dependencia entre los elementos más significativos	
Medio	Identifica y agrupa todos los elementos de acuerdo a un criterio establecido.	
	Explica el tipo de relación (temporal, jerárquica, etc.) que existe entre los elementos más significativos y establece su importancia	
Avanzado	Propone y justifica nuevos criterios de agrupamiento más adecuados r	
	Argumenta las relaciones identificadas y propone nuevos métodos de análisis o elementos a considerar	
Indicador	Expresa las conclusiones y presenta la información utilizando la técnica más adecuada	
Básico	Formula las conclusiones de forma incompleta.	
	Utiliza tablas, gráficos, etc. sencillos para presentar la información	
Medio	Formula las conclusiones más importantes correctamente.	
	Utiliza tablas, gráficos, etc. para resaltar la información relevante y comparar resultados	
Avanzado	Presenta de forma original las conclusiones y resultados.	
	Diseña sus propios gráficos, tablas, etc. y añade elementos visuales que mejoran las comprensión	

CAPACIDAD DE SÍNTESIS		
Indicador	Integra conocimientos de diferentes asignaturas para la comprensión del problema o sistema de estudio	
Básico	Integra conocimientos teóricos de diferentes asignaturas.	
	Elabora modelos globales pero incompletos.	
Medio	Integra conocimientos teóricos y aplicados de diferentes asignaturas.	
	Desarrolla modelos globales donde aplica conocimientos teóricos de diferentes asignaturas y cursos.	
Avanzado	Evalúa problemas complejos o sistemas utilizando un enfoque multidisciplinar o global.	
	Desarrolla modelos globales donde aplica conocimientos teóricos y aplicados de diferentes asignaturas y cursos.	
Indicador	Sintetiza los fundamentos científico-tecnológicos del problema y compara las diferentes soluciones posibles en función de la dinámica o posible solución del problema	
Básico	Resume conocimientos básicos y avanzados sobre el problema incluyendo referencias bibliográficas convencionales.	
	Analiza los efectos a corto plazo de las soluciones propuestas. Resume conocimientos básicos y avanzados sobre el problema incluyendo referencias bibliográficas convencionales.	
Medio	Resume los conocimientos sobre el problema utilizando fuentes de información avanzadas.	
	Describe la posible evolución temporal del problema/sistema en función de la solución adoptada.	
Avanzado	Redacta un informe técnico e incorpora resultados y soluciones de estudios similares encontrados en la bibliografía	
	Prevé los efectos a corto, medio y largo plazo de las soluciones propuestas y su impacto sobre el sistema.	

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN		
Indicador	Establecer prioridades de objetivos y tareas	
Básico	Planificación básica con dificultades para establecer prioridades.	
	Los plazos para las tareas son poco realistas.	
Medio	Establece plazos de acuerdo a las prioridades y la carga de trabajo.	
Avanzado	Es capaz de identificar problemas imprevistos y reasignar tiempos a las tareas.	
	Establece plazos factibles.	
Indicador	Trabajar de forma sistemática y ordenada	
Básico	Incumple los plazos asignados a las sub tareas/entregables.	
	Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos.	
Medio	Entrega parte de los resultados en el orden prefijado.	
	Los resultados generados en el plazo establecido son completos y de calidad.	
Avanzado	Entrega los resultados completos y en el orden prefijado.	
	Justifica desviaciones del orden o secuencia apropiada planteando alternativas justificadas.	

CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Indicador	Capacidad para buscar información	
Básico	Sólo es capaz de realizar búsquedas básicas y no tiene conciencia del valor de la información obtenida ni de la fuente.	
Medio	Es capaz de realizar búsquedas de cierta complejidad y encontrar información relevante.	
Avanzado	Es capaz de realizar búsquedas avanzadas en múltiples fuentes, con plena conciencia del valor de la información obtenida y de la fuente.	
Indicador	Capacidad para aplicar y utilizar la información	
Básico	Presenta información que no se adecúa a los requisitos o se limita a efectuar una mera descripción de resultados.	
Medio	La información encontrada se adecúa a los requisitos pero no es capaz de aplicarla eficazmente en los problemas o tareas resolver.	
Avanzado	La información encontrada se adecúa a los requisitos, es capaz de aplicarla eficazmente en los problemas o tareas resolver y ofrece los fundamentos teóricos la sustentan.	

CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN ORAL		
Indicador	Expresa sus ideas de forma estructurada y clara	
Básico	No logra expresar sus ideas de forma estructurada y clara	
	Trasmite información pobre o confusa	
Medio	Expresa sus ideas de forma estructurada y empieza a resultar convincente	
	Comunica razonamientos y /o valores/actitudes	
Avanzado	Expresa sus ideas de forma estructurada y son totalmente claras para su auditorio	
	Destaca por la claridad en la información aportada	
Indicador	Ilustra sus ideas integrando ejemplos, analogías, metáforas y otros recursos adecuadamente. Se ayuda de algún medio de apoyo para sus presentaciones	
Básico	Sólo presenta información	
	No utiliza ningún medio de apoyo	
Medio	La integración de los recursos es la adecuada al contexto	
	La utilización de los medios de apoyo ayuda a la audiencia para seguirle	
Avanzado	Los recursos utilizados son totalmente acertados y avalan sus ideas	
	La utilización de los medios de apoyo le permite enfatizar las claves de la presentación	

CAPACIDAD DE DEFENDER Y TRANSMITIR IDEAS	
Indicador	Responde a las preguntas que se le formulan para defender sus ideas. Manejando con eficacia la comunicación verbal y no verbal
Básico	No sabe responder a las preguntas que se le formulan
	Su lenguaje verbal y no verbal no se corresponden
Medio	Sabe responder a las preguntas que se le formulan con acierto
	Su lenguaje verbal y no verbal no terminan de apoyar sus ideas
Avanzado	Responde a las preguntas que se le formulan con soltura y acierto, reforzando las ideas transmitidas.
	Su comunicación verbal y no verbal es eficaz
Indicador	
	Fomenta la participación de sus oyentes y pregunta de forma constructiva para conseguir diálogo y así mejorar la comunicación de sus ideas
Básico	Utiliza las preguntas para responder y desarrollar la presentación
	Utiliza las preguntas para interesar a los oyentes
Medio	Fomenta las preguntas para incitar a la participación
	Sus respuestas generan nuevas preguntas e intervenciones
Avanzado	Genera diálogo con la audiencia, respetando las opiniones encontradas
	Refuerza las ideas transmitidas hasta conseguir que la audiencia las comparta

CAPACIDAD DE APLICAR CONOCIMIENTOS A LA PRÁCTICA. PENSAMIENTO CRÍTICO.	
Indicador	Establece objetivos concretos para la situación que le se plantea; identifica y valora la información necesaria para alcanzar esos objetivos.
Básico	Plantea objetivos no adecuados a la situación.
	No es capaz de identificar toda la información necesaria o no utiliza criterios adecuados para valorarla.
Medio	Plantea objetivos concretos y adecuados a la situación.
	Identifica toda la información necesaria y usa criterios adecuados para valorarla.
Avanzado	Establece los pasos necesarios para alcanzar los objetivos planteados.
	Identifica las lagunas de información y las cubre con supuestos razonados.
Indicador	
	Procesa adecuadamente la información y elabora un plan coherente para resolver la situación.
Básico	Comete errores al procesar la información.
	Propone un plan no adecuado para la situación que se le plantea.
Medio	Procesa correctamente la información disponible.
	Propone un plan coherente para alcanzar los objetivos planteados.
Avanzado	Hace una interpretación adecuada de los resultados obtenidos.
	Elabora un plan que incluye análisis de riesgo y un plan de contingencia.

CREATIVIDAD	
Indicador	Capacidad para generar soluciones originales
Básico	Aporta ideas innovadoras basadas en soluciones ya existentes
	Utiliza un único método para generar nuevas ideas
Medio	Integra conocimientos para generar nuevas ideas aplicables a situaciones y problemas nuevos
	Propone nuevas ideas rupturistas que llevan a sus compañeros a plantearse los métodos convencionales
Avanzado	Adopta nuevos enfoques que permiten conocer en profundidad problemas complejos.
	Genera nuevas ideas y aporta creatividad, mejorando los sistemas, procedimientos o procesos.
Indicador	
	Capacidad para expresar, transmitir y poner en práctica ideas originales
Básico	Es capaz de generar ideas innovadoras viables pero no es capaz de ponerlas en práctica
	Le cuesta estructurar adecuadamente las nuevas ideas que ha generado
Medio	Es capaz de hacer comprender a los demás las nuevas ideas generadas
	Encuentra y aplica con frecuencia soluciones prácticas y apropiadas ante problemas complejos no habituales
Avanzado	Las ideas innovadoras que aporta son reconocidas y aceptadas por los demás como creativas, valiosas y aplicables, a la vez que mejoran los resultados de la empresa.
	Es capaz de comunicar y transmitir de forma efectiva sus ideas innovadoras o creativas.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO		
Indicador	Capacidad de liderar	
Básico	Trabaja siguiendo las instrucciones que da el profesor. No muestra iniciativa sobre sus compañeros.	
Medio	Muestra cierta capacidad organizativa y de toma de decisiones. Se coordina con el resto de los miembros del equipo, expone y defiende sus ideas y consensua ciertas decisiones.	
Avanzado	Organiza el trabajo y lidera las actividades. Motiva a los miembros del grupo para que trabajen con entusiasmo hacia la consecución de los objetivos planteados.	

CAPACIDAD DE EMPRENDER E INNOVAR		
Indicador	Emprender proyectos ambiciosos que implican una decisión social	
Básico	Carece de iniciativa para poner en marcha proyectos de cierta complejidad	
	Muestra indiferencia ante proyectos de carácter social	
Medio	Toma la iniciativa para emprender proyectos complejos	
	Se implica en proyectos cuya dimensión social es uno de los aspectos	
Avanzado	Destaca por su capacidad de iniciativa y por el entusiasmo que desarrolla en proyectos de cierta envergadura	
	Propone y emprende proyectos con una dimensión social predominante	
Indicador	Orientación hacia la innovación y la investigación tecnológica	
Básico	Le cuesta adaptar métodos e iniciativas que impliquen innovación e investigación tecnológica	
	No obtiene resultados perceptibles con la innovación	
Medio	Introduce alternativas a los métodos tradicionales surgidos de la investigación tecnológica	
	Consigue una mejora apreciable en los resultados con la innovación	
Avanzado	Genera tecnología específica y especializada para las nuevas situaciones	
	Logra una mejora destacable en los resultados debido a la innovación	

CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		
Indicador	Identificación de conflictos y análisis del problema	
Básico	No prevé ni identifica un conflicto.	
	No comprende o hace un diagnóstico adecuado del problema que causa un conflicto.	
Medio	Recoge la información significativa para identificar conflictos y diagnosticar problemas.	
	Realiza preguntas adecuadas para formalizar el problema.	
Avanzado	Sigue un método lógico de recopilación y análisis de la información.	
	Formula preguntas clave en vistas a definir el problema y valorar su magnitud.	
Indicador	Toma decisiones y plan de acción	
Básico	No presenta alternativas o no comprende las alternativas para la solución.	
	No sabe escoger entre alternativas.	
Medio	Comprende o presenta alternativas de solución evaluando sus riesgos y ventajas.	
	Escoge una solución viable.	
Avanzado	Pone en práctica la solución.	
	Evalúa el progreso y los resultados de la solución de mejora.	

CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO		
Indicador	Aporte personal y disposición para el trabajo	
Básico	Se distrae con frecuencia, no termina asignaciones y deberes, o impidió el progreso del proyecto por su falta de asistencia.	
	Cuando se esforzó fue en elementos de importancia menor del proyecto.	
Medio	Llega preparado para trabajar cada día, entrega las asignaciones a tiempo, y, por lo general, se empeña en el proyecto.	
	Informa al equipo en la mayoría de los días en los que se ausenta para no impedir el progreso del proyecto.	
Avanzado	Compensó por las faltas de los demás miembros del equipo	
	Demostó la disposición de pasar un número de horas significativo afuera de lo establecido para finalizar el proyecto	
CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO		
Indicador	Implicación e integración en el equipo	
Básico	Pocas veces trabajó para lograr las metas, cumplir las normas y adaptarse a los cambios y necesitó ser alentado	
	Pocas veces demostró habilidad para manejar las relaciones en el equipo y pocas veces trató con respeto a los miembros del equipo	
Medio	Casi siempre trabajó para lograr las metas, cumplir con las normas y adaptarse a los cambios	
	Casi siempre demostró habilidad para manejar las relaciones en el equipo y casi siempre trató con respeto a sus compañeros	
Avanzado	Siempre trabajó para lograr las metas, cumplió con las normas y se adaptó a los cambios del equipo.	
	Siempre demostró habilidad para manejar las relaciones entre los miembros del equipo y trató a sus compañeros con respeto	

CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES ÉTICAS Y SOCIALMENTE RESPONSABLES		
Indicador	Toma decisiones considerando los aspectos éticos.	
Básico	Identifica un problema ético pero lo enfoca desde un punto de vista individual (pre-convencional).	
Medio	Identifica un problema ético y lo enfoca desde un punto de vista grupal (convencional).	
Avanzado	Identifica un problema ético y lo enfoca desde un punto de vista social (post-convencional).	
CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES ÉTICAS Y SOCIALMENTE RESPONSABLES		
Indicador	Capacidad para realizar una buena gestión económica, social y ambiental.	
Básico	Considera la responsabilidad social como una cuestión de marketing.	
Medio	Considera a la responsabilidad social como un elemento estratégico.	
Avanzado	Considera a la responsabilidad social como exigencia moral hacia los grupos de interés de la organización	

ANEXO COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LAS TITULACIONES DE LA UPCT SEGÚN ORDENES MINISTERIALES QUE CONFIEREN LAS ATRIBUCIONES PROFESIONALES ESPECÍFICAS

- Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE).- Sin atribuciones profesionales específicas.
- Grado en Arquitectura (GA).- Orden ECI/3856/2007, de 27 de diciembre (BOE de 29 de diciembre de 2007).
- Grado en Arquitectura Naval e Ingeniería de Sistemas Marinos (GANISM).- Orden CIN /350/2009, de 9 de febrero (BOE 20/02/2009).
- Grado en Ingeniería de la Edificación (GIDE).- Orden ECI 3855/2007, de 27 de diciembre (BOE 29/12/2007).
- Grado en Ingeniería de Recursos Minerales y Energía (GIRME).- Orden CIN /306/2009, de 9 de febrero (BOE 20/02/2009).
- Grado en Ingeniería en Hortofruticultura y Jardinería (GIHJ); Grado en Ingeniería de las Industrias Agroalimentarias (GIIA).- Orden CIN/323/2009, de 9 de febrero (BOE 19/02/2009).
- Grado en Ingeniería Eléctrica (GIE); Grado en Ingeniería Mecánica (GIM); Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (GIEIA); Grado en Ingeniería Química Industrial (GIQI).- Orden CIN/351/2009, de 9 de febrero (BOE 20/02/2009).
- Grado en Ingeniería en Tecnología Industrial (GITI).- Sin atribuciones profesionales específicas.
- Grado en Ingeniería Civil (GIC).- Orden CIN/307/2009 de 9 de febrero (BOE 18/02/2009).
- Grado en Ingeniería Telemática (GIT); Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicación (GIST).- Orden CIN/352/2009 de 9 de febrero (BOE 20/02/2009).
- Máster en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos.- Orden CIN/309/2009 de 9 de febrero (BOE 18/02/2009).