



RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS POR ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS

- CULTURALES
DEPORTIVAS
DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL
SOLIDARIAS Y DE COOPERACION

Renovación

Sí

SUBTIPO

Competencia de cultura emprendedora

CENTRO, SERVICIO U ÓRGANO PROPONENTE

Fundación General Universidad de Granada-Empresa

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD

Estrategias para el desarrollo de Competencias Clave y Posicionamiento Profesional en el Mercado de Trabajo Internacional. II Edición

WEB DE LA ACTIVIDAD (en su caso)

https://fundacionugempresa.es/web/index.php

ORGANIZA

Fundación General Universidad de Granada-Empresa

DIRECTOR/A

(que certificará la asistencia y participación en la actividad)

- María Mercedes Romerosa Martínez. Directora Gerente de la Fundación General Universidad de Granada. Profesora del Departamento de Organización de Empresas. Universidad de Granada

FECHA DE REALIZACIÓN

del 16-12-2013 al 19-12-2013

Nº DE HORAS

50

CREDITOS SOLICITADOS

2

CREDITOS CONCEDIDOS

2

JUSTIFICACION Y MEMORIA EXPLICATIVA (extensión máxima: 1.500 caracteres sin espacios)

En un contexto económico y social marcado por la influencia de los procesos de globalización, de reestructuración y crisis financiera, por la incertidumbre y debilidad de los gobiernos europeos para impulsar políticas sostenibles que favorezcan el impulso hacia la competitividad, el empleo y el crecimiento, están provocando que en la Estrategia Europa 2020, se plantee a los estados miembros la introducción en su regulación nacional, de medidas urgentes que permitan habilitar a una población activa cualificada, que responda a las necesidades del mercado laboral, en un contexto de calidad y de aprendizaje permanente. La complejidad y magnitud de la crisis actual, pone de manifiesto el papel fundamental de los sistemas de Educación y Formación Superior en la promoción del crecimiento y del empleo. Una de las prioridades de la Agenda de Modernización para las Universidades Europeas (2006), a su vez, requisito fundamental para que las universidades contribuyan de forma plena a la Estrategia Europa 2020, es mejorar el ajuste entre las cualificaciones y competencias de los graduados universitarios y las necesidades

del mercado de trabajo.

De acuerdo al informe *New Skills for New Jobs* (2009) de la Comisión Europea, la tasa de desempleo de la población europea entre 25 y 29 años con un título de educación terciaria es del 8,5%, frente al 2,6 en Estados Unidos. La provincia de Granada, en concreto, es especialmente representativa de esta brecha: la Universidad de Granada, ocupa tanto por la amplia gama de especialidades con que cuenta en la actualidad (74 licenciaturas y diplomaturas) como por el número de estudiantes, un lugar destacado no sólo entre las universidades andaluzas, sino de todo el territorio nacional. Sin embargo, esto no se traduce en una alta tasa de actividad de su población (altamente cualificada), sino, más bien, se sitúa como una de las provincias andaluzas (y por ende españolas) con más índice de paro y una mano de obra ocupada de más baja cualificación.

Las posibles causas de esta problemática residen en los siguientes factores: - Una falta de adecuación entre las competencias y habilidades demandadas por el mercado de trabajo y aquellas ofertadas por los titulados de alta cualificación técnica.- La carencia de competencias transversales, claves para la empleabilidad, por parte de los titulados universitarios, que dificultan su orientación hacia la búsqueda de oportunidades en el mercado no académico.

Al mismo tiempo los cambios estructurales sufridos en los últimos años en la mayor parte de los sectores productivos por la dependencia hacia entornos empresariales en constante fluctuación, están provocando que los nuevos empleos requieran niveles de competencia y capacitación más altos, así como una combinación de cualificaciones más amplia.

Estos empleos se dividen claramente entre los que requieren un alto nivel de competencia y todos los demás. En épocas de bonanza económica, el personal más preparado y cualificado puede aprovechar las oportunidades que ofrece un entorno en rápida evolución y cada vez más competitivo. Sin embargo, en épocas de recesión, se pone en tela de juicio la seguridad del empleo, las perspectivas de carrera y la validez de los títulos y diplomas universitarios. Competencias clave como la orientación al resultado, el sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, la flexibilidad o razonamiento estratégico, pueden llegar a ser incluso requisitos previos para el empleo en empresas vinculadas al subsector de la innovación o de las TIC. Desde esta perspectiva, las empresas vienen evaluando y actualizando las competencias de sus empleados para mejorar su competitividad y los individuos requieren identificar y mejorar sus competencias para aumentar su empleabilidad o mejorar su posición en un puesto de trabajo.

En la nueva Estrategia Europa 2020, la Comisión se plantea dos prioridades: a) habilitar a las personas mediante la adquisición de competencias transversales para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado de trabajo, reducir el desempleo e incrementar la productividad laboral y b) asegurar que estas competencias son evaluadas y reconocidas en todos los ámbitos (enseñanza superior, empresa privada y autoridades públicas).

En este contexto las Universidades como proveedores de educación al más alto nivel, investigación avanzada e innovación, deben reformular sus planes de estudios, incorporando metodologías de fomento, formación y adquisición de competencias clave que faciliten la competitividad y la empleabilidad de los graduados universitarios, al tiempo que responden a las necesidades del entorno productivo.

La literatura ofrece múltiples definiciones para aproximarnos al impacto que producen las competencias clave en la mejora de la empleabilidad. Según Bunk (1994:9) “posee competencias clave el individuo que dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. Las competencias clave complementan a las competencias técnicas ya que “permiten a los ciudadanos ser capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a las nuevas tecnologías y a nuevos contextos, propiciando así su movilidad en el mercado de trabajo” (Gil Flores, 2007).

La distinción entre competencias técnicas y competencias clave tiene consecuencias importantes para la evaluación de la empleabilidad. Las cualificaciones son el resultado de la educación formal o de las competencias técnicas acreditadas formalmente con diplomas, títulos o certificados de acuerdo a estándares de perfiles profesionales establecidos ex ante. Sin embargo, las competencias clave, aunque relacionadas con

las cualificaciones capturan la capacidad del individuo para aplicar su conocimiento a un contexto particular. El objetivo fundamental de este curso es sensibilizar al alumno universitario sobre la necesidad de identificar y valorizar las competencias clave que, en términos de resultados de aprendizaje, han ido adquiriendo a lo largo de su trayectoria personal, formativa o laboral y conocer herramientas innovadoras que permiten presentar evidencias de estas competencias en distintos momentos de su incorporación al mercado de trabajo. Para la consecución de este objetivo general se analizarán términos clave como Competencia, Mapa de Competencias, Modelos de Competencias, identificación de competencias transversales así como las técnicas y metodologías de evaluación de las competencias transversales.

Esta propuesta formativa impulsada por la Fundación General Universidad de Granada-Empresa está avalada por los resultados en la ejecución de los Proyectos CORE y PROPOUND.

El primer Proyecto denominado “Cualificación, Oportunidad y Reconocimiento para la Empleabilidad” ha tenido como finalidad el fomentar la empleabilidad de mujeres y jóvenes con alta cualificación, pero con dificultades objetivas y subjetivas de empleabilidad, mediante la identificación y valoración de las competencias profesionales que favorecen la transición del sistema educativo al mercado de trabajo.

El segundo proyecto denominado “Desarrollo de un Modelo de Competencias clave para los Programas de Posgrado de la Universidad” tiene un objetivo doble: a) introducir y testar una metodología de identificación y evaluación de competencias transversales, claves para la empleabilidad, en una muestra de Programas Académicos de Postgrado en diversas Universidades Europeas y b) diseñar y difundir estrategias y modelos innovadores para la reforma curricular de los Programas de Postgrado, dirigidos a promover la formación y desarrollo de los estudiantes en estas competencias.

Teniendo en cuenta la temática que trata el curso se entiende que es lo suficientemente atractiva para que la viabilidad comercial esté asegurada. Además se han tenido la experiencia de de una primera edición y ha suscitado gran interés por parte de los alumnos.

PLAN DE LA ACTIVIDAD, PROGRAMA, CONTROL DE ASISTENCIA, MÉTODO DE EVALUACIÓN, EN SU CASO (extensión máxima: 3.500 caracteres sin espacios)

El alumnos sabrá:

- Identificar el Marco Europeo de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente de la Unión Europea.
- Reconocer las distintas dimensiones de la competencia atendiendo a la realización efectiva de tareas profesionales.
- Analizar el contenido y enunciado de los Descriptores de Dublín con el fin de conocer las expectativas de cualificación que representa el fin de cada ciclo en la Formación Superior.
- Identificar los métodos de identificación, evaluación y reconocimiento de resultados de aprendizaje adquiridos en espacios no formales o informales.
- Reconocer las competencias transversales más demandadas y valoradas por las empresas en un contexto de aprendizaje permanente.
- Llevar a cabo un proceso de autoevaluación de los logros, habilidades y cualificaciones que han adquirido en el grado a partir del manejo de distintas herramientas de evaluación.
- Reconocer e identificar herramientas innovadoras que permiten presentar las evidencias de las competencias adquiridas en contextos formales, formales e informales.

El alumnos será capaz de:

- Diseñar un plan de desarrollo personal y profesional a partir del diagnóstico y la autoevaluación de sus competencias.
- Asumir responsabilidades individuales respecto a la necesidad de adecuación de sus competencias a los requerimientos de cualificación impuestos por la evolución del mercado

Programa:

Enfoque, definición y clasificación de las Competencias Clave.

El Marco Europeo de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente de la Unión Europea.

La evaluación de las Competencias Clave.

Metodologías para la evaluación de las Competencias Clave.

Actividades académicas generales:

En acciones formativas cuya carga horaria está comprendida entre 0 y 125 horas la asistencia a la carga lectiva será obligatoria en un 100%. Extraordinariamente, el alumno podrá ausentarse un 10% de las horas de carga lectiva.

Actividades específicas a desarrollar por el alumno:

- El alumno deberá realizar un trabajo autónomo de al menos 30 horas atendiendo a las siguientes actividades:

- El alumno deberá cumplimentar el CV Europass destacando las competencias transversales adquiridas en contextos no formales e informales.

- El alumno deberá elaborar un portfolio de evidencias que contemple las competencias técnicas, personales, sociales y metodológicas que ha ido adquiriendo en contextos formales, no formales e informales de aprendizaje.

- El alumno deberá cumplimentar un Matriz DAFO que le permita identificar y evaluar sus puntos fuertes y débiles.

- Finalmente utilizando un enfoque Smart deberá elaborar un plan de acción individual que le permita impulsar un proyecto de desarrollo profesional.

Evaluación:

Asistencia y participación en el curso: 40%.

Trabajo fin de curso: 60%.

OBSERVACIONES
