



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

PORTAFOLIO DE COMPETENCIAS

Alumno: Almudena Cintas Linde

Enero, 2021

INDICE

1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.	2
2.1 Elaboración del portafolio.	3
3. TABLAS DE COMPETENCIAS.	4
3.1 Competencias generales.	4
3.2 Competencias específicas.	6
3.3 Síntesis de competencias.	9
4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS.....	12
4.1 Ser capaz de comprender los distintos tipos de operaciones financieras, tanto en ambiente de certeza, como de riesgo e incertidumbre (E18).....	12
4.1.1 Evidencia seleccionada.....	13
4.2 Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos (E13).	16
4.2.1 Evidencia seleccionada.....	17
4.3 Tener capacidad de análisis y síntesis (G3).....	19
4.3.1 Evidencia seleccionada.....	19
4.4 Ser capaz de trabajar de forma autónoma (G23).	21
4.4.1 Evidencia seleccionada.....	21
5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS.	22
5.1 Tener habilidades para trabajar bajo presión (G15).	22
5.2 Capacidad crítica y autocrítica (G28).....	25
5.3 Identificar, conocer y poder utilizar las instituciones jurídicas que regulan el mercado de trabajo, los supuestos que deben de formalizarse, como contratos de trabajo, vicisitudes y las posibles causas de su extinción y los sujetos colectivos del ámbito laboral y sus instituciones básicas. Asimismo, conocer los poderes y deberes del empresario en la relación de trabajo (E28).	26
5.4 Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados (E4).....	32
6. CONCLUSIÓN.	35
7. BIBLIOGRAFÍA.....	37

1. RESUMEN.

Para la elaboración de este Trabajo Final de Grado ha sido necesario analizar todas las competencias que deberían haber sido adquiridas por los alumnos en el transcurso de su carrera universitaria, como estudiantes de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Jaén.

En primer lugar, se diferencia entre competencias genéricas y específicas. En segundo lugar, se elaborarán unas tablas resumen cuya finalidad es diferenciar entre competencias desarrolladas y no desarrolladas. Posteriormente, se explicarán aquellas tareas que han contribuido al desarrollo de estas competencias, y se propondrán distintas actividades para las competencias que no han sido desarrolladas. El siguiente paso sería evaluar mi propio proceso de aprendizaje, comprobando si las evidencias aportadas han contribuido al resultado esperado.

Además, se ha accedido a distintas fuentes de información, tanto primarias como secundarias, para garantizar una mejor comprensión y análisis de los conceptos clave.

Todas las fuentes consultadas y referenciadas en el apartado “Bibliografía” han proporcionado datos interesantes para la realización de este trabajo, con la intención de que fueran lo más objetivos y fidedignos posibles.

SUMMARY.

In order to prepare this Final Degree Project, it has been necessary to analyze all the competencies that should have been acquired by students during their university career, as Business Administration and Management students at the University of Jaén.

First, a distinction is made between generic and specific competencies. Second, summary tables will be drawn up whose purpose is to differentiate between developed and undeveloped skills. Subsequently, those tasks that have contributed to the development of these competences will be explained, and different activities will

be proposed for the competencies that have not been developed. The next step would be to evaluate my own learning process, checking if the evidence provided has contributed to the expected result.

In addition, different sources of information, both primary and secondary, have been accessed to ensure a better understanding and analysis of key concepts.

All the sources consulted and referenced in the “Bibliography” section have provided interesting data for the realization of this work, with the intention that they were as objective and reliable as possible.

2. INTRODUCCIÓN.

El origen del portafolio surge de profesiones conectadas mayormente con las artes, la publicidad o las finanzas. Así lo manifiestan Danyelson y Abrutyn (1999): *“Los portafolios, desde luego, no son una invención reciente. El concepto existe desde hace mucho en numerosos ámbitos fuera del aula. Artistas, arquitectos y fotógrafos lo usan para presentar su trabajo a clientes potenciales”*.

De tal modo, el uso que se dio al portafolio en diversas profesiones hace que sea el método, a través del cual, los profesionales evidencian sus conocimientos, habilidades y competencias, para ser evaluados por el destinatario de dicho portafolio.

Según Lyons (1999), el portafolio se empieza a utilizar en el entorno educativo, especialmente en EEUU, debido al descontento existente en los años 70 y 80 con las escuelas norteamericanas, las cuales usaban métodos de evaluación demasiado cuantitativos.

También es importante señalar qué es un portafolio y cuál es su función. Para ello me valgo de las siguientes definiciones:

Esta primera, es aportada por Barberà (2006): *“Sistema de evaluación integrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Consiste en una selección de*

evidencias/muestras que tiene que recoger y aportar el estudiante a lo largo de un periodo de tiempo determinado y que responde a un objetivo concreto. Estas evidencias permiten al alumnado demostrar que está aprendiendo, a la vez que posibilitan al profesor un seguimiento del progreso de este aprendizaje”.

Según Kingmore (1993), *“un portafolio tiene que ser algo más que <<cosas>> que los alumnos producen y los docentes guardan. Los portafolios de productos implican una reunión sistemática de materiales de los alumnos coherentemente usados por la mayoría o todos los maestros y estudiantes en las áreas de contenidos curriculares y en todo el distrito escolar, con el fin de validar el crecimiento y las aptitudes”.*

Las definiciones anteriores tienen ciertos aspectos en común: los portafolios son recopilaciones de las actividades realizadas por los alumnos, estas recopilaciones son premeditadas y no fortuitas, los portafolios dan al alumno la oportunidad de interpretar su trabajo o meditar sobre él.

Con la ayuda de las definiciones anteriores, he podido deducir que el objetivo del portafolio es que el alumno sea capaz de reflexionar sobre su propio trabajo e interpretarlo correctamente, con el fin de que el profesorado obtenga una visión del aprendizaje obtenido por el mismo.

Por tanto, el objetivo de este TFG es mostrar el esfuerzo, avance, habilidades y competencias que he obtenido a lo largo de estos cuatro años como estudiante del grado de Administración y Dirección de Empresas.

2.1 Elaboración del portafolio.

Para evaluar el aprendizaje obtenido por el alumno, se distinguen cuatro etapas esenciales (Barberá, Bautista, Espasa y Guasch, 2006):

1. **Recolección de evidencias:** Consiste en reunir las evidencias del proceso de aprendizaje a través de las actividades, proyectos, tareas... que se han llevado a cabo.

2. Selección de evidencias: Escoger aquellas que mejor representen las competencias que se quieren exponer.
3. Reflexión de las evidencias: Observar dichas evidencias en función de los resultados que se quieren conseguir, evaluar el proceso de aprendizaje y establecer propósitos que ayuden a mejorar.
4. Publicación del portafolio: Presentarlo al público objetivo para demostrar los conocimientos adquiridos por el alumno, aportando sus propias reflexiones.

Para completar estas fases, hago uso de las distintas guías docentes de las asignaturas que me han sido impartidas en estos cuatro años de formación.

3. TABLAS DE COMPETENCIAS.

Según la OCDE (2002), *“una competencia es la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales”*.

Como se ha explicado anteriormente, se clasificará entre competencias generales y específicas.

Se marcarán de color verde aquellas competencias que han sido desarrolladas, de color naranja las que han sido parcialmente desarrolladas, y de rojo las no desarrolladas.

3.1 Competencias generales.

Según Mendoza (2013), *“las competencias genéricas son aquellas se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están*

relacionados entre sí, ya que en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas”.

Son aquellas relacionadas con las cualidades que posee cada alumno, es decir, con sus habilidades o actitudes, y que le pueden suponer un mayor rendimiento académico.

Tabla 1: Competencias generales.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
G1	Poseer y comprender conocimientos básicos generales y los conocimientos del área de la Administración y Dirección de Empresas que se reflejan en libros de texto avanzados
G02	Tener capacidad de análisis y síntesis.
CG3	Capacidad de organización y planificación
G4	Tener capacidad de organizar y planificar.
CG4	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.
G6	Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por los no especialistas del área de Administración y Dirección de Empresas.
G7	Ser capaz de reunir e interpretar datos e información relevantes en el área de Administración y Dirección de empresas para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
G8	Adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas a las diferentes materias propias de la Administración y Dirección de Empresas.
G9	Usar la tecnología de la información y las comunicaciones en todo el desempeño de un profesional de administración y dirección de empresas.
G10	Ser capaz de redactar informes o documentos relativos al área de Administración y Dirección de Empresas.
G12	Ser capaz de tomar decisiones.
G14	Ser capaz de trabajar en equipo.
G15	Tener habilidades para trabajar bajo presión.

G17	Ser capaz de transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado en el área de Administración y Dirección de empresas como no especializado.
G19	Habilidades en las relaciones interpersonales.
G21	Aplicar conocimientos básicos generales y propios de los profesionales del área de Administración y Dirección de Empresas a la práctica.
G22	Poseer competencias propias de los administradores y directores de empresas y que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas.
G23	Ser capaz de trabajar de forma autónoma.
G24	Ser capaz de adquirir conocimientos y habilidades que les permitan emprender estudios posteriores de administración y dirección de empresas con cierta autonomía y rapidez.
G25	Poseer motivación por la calidad.
G26	Fomentar el espíritu emprendedor.
G27	Conocer y aplicar las técnicas necesarias para la toma de decisiones, bajo un enfoque científico, en el ámbito empresarial (asignación de recursos, planificación de actividades para la obtención de un resultado óptimo, reducción de costos, políticas óptimas de precio...)
G28	Capacidad crítica y autocrítica.
G29	Conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones empresariales.

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Competencias específicas.

Para Mendoza (2013), son aquellas que *“se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta”*.

Es decir, son aquellas que requieren conocimientos de un campo concreto.

Tabla 2: Competencias específicas.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
E3	Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.
E4/E5	Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.
E6	Entender el impacto del entorno histórico-jurídico-económico en la empresa, como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.
E7	Conocer y aplicar conceptos básicos de: a) Historia Económica, b) Derecho, c) Dirección de Empresas, d) Matemáticas, e) Estadística, f) Economía, g) Microeconomía, h) Contabilidad, i) Finanzas, j) Marketing, k) Macroeconomía y l) de la Inferencia Estadística.
E8	Utilizar las herramientas de naturaleza cuantitativa afines al área de Administración y Dirección de Empresas.
E9	Ser capaz de modelizar situaciones empresariales.
E11	Ser capaz de analizar y diseñar la estructura organizativa.
E12	Tener una visión estratégica de la dirección de empresas
E12A	Tener una visión estratégica de la dirección de empresas en conexión con los recursos humanos.
E12B	Tener una visión estratégica de la dirección de empresas en un contexto internacional.
E13	Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos.
E14	Ser capaz de dirigir las operaciones y organizar la producción.
E15	Conocer la determinación de los principales indicadores y agregados económicos así como su impacto en las decisiones de la empresa.
E16	Conocer e interpretar el contexto económico nacional e internacional que rodea a la empresa así como interpretar su impacto en la misma.
E16A	Conocer e interpretar el impacto en las empresas de la globalización y del proceso de integración europea.

E17	Ser capaz de elaborar e interpretar la información contable, tanto la financiera, destinada a los usuarios externos, como la interna, destinada al control de gestión y la toma de decisiones.
E18	Ser capaz de comprender los distintos tipos de operaciones financieras, tanto en ambiente de certeza, como de riesgo e incertidumbre.
E19	Resolver problemas de valoración financiera tanto de decisiones de financiación como de inversión empresarial.
E20	Adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas a gestión financiera/contable.
CE20	Conocer y aplicar los conceptos básicos de Administración de Empresas.
E21	Ser capaz de diseñar e implantar las estrategias de marketing.
E22	Conocer y evaluar el mercado y el entorno integrado dentro del sistema de información del marketing.
E23	Comprender los procesos de aparición, innovación y desarrollo de la empresa y fomento del espíritu emprendedor, así como de la ética empresarial.
CE23	Conocer y aplicar los conceptos básicos de Marketing.
E24	Ser capaz de aplicar los conocimientos teóricos, metodológicos y de técnicas (del área de la administración y dirección de empresas) de forma conjunta, adquiridas a lo largo de la formación, trabajando en equipo y desarrollando las habilidades y destrezas de un profesional de administración y dirección de empresas.
E26	Conocer e interpretar el impacto en las empresas de las relaciones productivas, comerciales y financieras que se dan en el contexto nacional e internacional.
E27	Ser capaz de utilizar conocimientos, estados y datos contables en diferentes tareas directivas: toma de decisiones, rendición de cuentas, elección de políticas.
E28	Identificar, conocer y en su caso poder utilizar o gestionar las instituciones jurídicas que regulan el mercado de trabajo, los supuestos que deben de formalizarse como contratos de trabajo, vicisitudes y las posibles causas de su extinción y los sujetos colectivos del ámbito laboral y sus

	instituciones básicas. Asimismo, conocer los poderes y deberes del empresario en la relación de trabajo.
E29	Desarrollar la capacidad para el manejo de las fuentes jurídicas y para entender o interpretar los textos jurídicos.
E30	Ser capaz de resolver problemas de índole económico.
E31	Contextualizar problemas actuales desde el punto de vista del análisis económico.
E32	Contextualizar problemas actuales desde el punto de vista del análisis macroeconómico.
E33	Ser capaz de medir, valorar y registrar los hechos económicos-financieros derivados de la actividad de las unidades económicas.
E34	Conocer y aplicar conceptos básicos de Econometría
E35	Desarrollar la capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales.
E36	Conocer y ser capaz de aplicar la normativa contable vigente en nuestro país.
E37	Ser capaz de comprender la naturaleza y características de los distintos instrumentos y mercados financieros.

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Síntesis de competencias.

Para la obtención de la totalidad de las competencias, ha sido necesario recurrir a las guías docente de las asignaturas que he cursado durante estos años de formación.

De estas guías, he obtenido una totalidad de 61 competencias, 24 de ellas generales y 37 específicas.

Si hablamos de competencias desarrolladas, estas se corresponden con un total de 47, siendo 19 de carácter genérico y 28 de carácter específico.

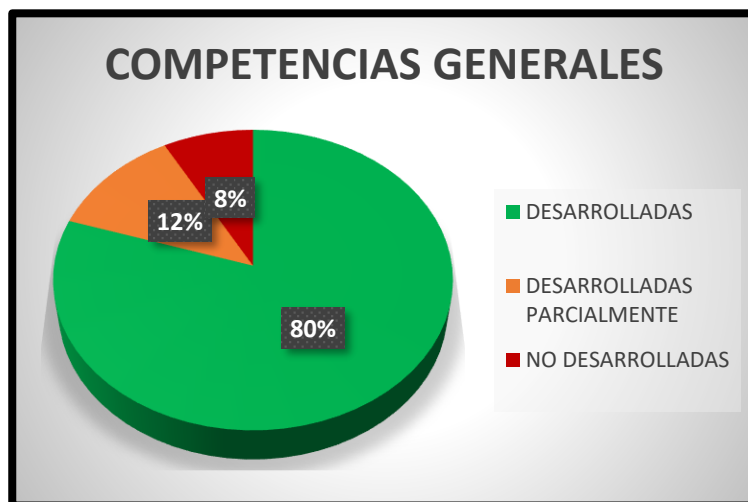
En cuanto a las no desarrolladas, hay un total de 4, de las cuales 2 son genéricas y otras 2 son específicas.

Respecto a las desarrolladas parcialmente, hablamos de un total de 7 competencias, de las cuales 3 son genéricas y 7 son específicas.

Con la intención de obtener unas ideas claras sobre los cuadros anteriores, así como su respectiva explicación, he realizado unos gráficos para facilitar el análisis de las competencias.

Estos gráficos también distinguen entre competencias generales y específicas, para posteriormente sacar las conclusiones oportunas.

Gráfico 1: Competencias generales.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2: Competencias específicas



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, el 80% de las competencias generales han sido desarrolladas, por lo que el alumno cuenta con los conocimientos necesarios para llevar a cabo una tarea que no requiere unos conocimientos especiales.

Por otro lado, el 77% de las competencias específicas se han desarrollado lo que indica que el alumno cuenta con los conocimientos necesarios para aplicarlos a un área de trabajo concreta, como es en este caso la Administración y Dirección de Empresas.

Las competencias generales que se han desarrollado parcialmente representan un 12%, frente a un 16% de las competencias específicas.

Las competencias que considero desarrolladas parcialmente se deben principalmente al siguiente motivo: Por ejemplo, en asignaturas como Econometría, Investigación Operativa o de mercados, se han utilizado programas informáticos que complementan a la parte teórica de la asignatura.

Sin embargo, en otras asignaturas no ha sido así, como ocurre con Contabilidad Financiera. Esta asignatura la considero una de las más importantes de nuestra carrera universitaria, y sería conveniente aprender a manejar un programa contable.

Aunque he de destacar que la Universidad de Jaén imparte un curso de ContaSol, el cual es de gran utilidad para el alumnado a la hora de incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, sería interesante incluirlo en la guía docente de la asignatura, como ocurre en el resto de asignaturas.

Las competencias no desarrolladas representan tan solo un 8%, en ambos casos, genéricas y específicas.

Personalmente, me siento realmente satisfecha ya que las competencias no desarrolladas se corresponden con un porcentaje muy bajo, lo que indica la excelente labor realizada por la Universidad de Jaén y por el profesorado, para que el alumnado obtenga los conocimientos necesarios de la Administración y Dirección de Empresas

4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS.

A continuación, he seleccionado cuatro competencias que bajo mi parecer han sido desarrolladas. Dos de ellas serán específicas y otras dos serán generales. Además, se aportarán evidencias para justificar que dichas competencias han sido desarrolladas. Estas evidencias consisten en los programas utilizados, tareas o trabajos realizados.

Para cada una de estas competencias, se desarrollarán las etapas correspondientes a la elaboración de un portafolio según Barberá.

4.1 Ser capaz de comprender los distintos tipos de operaciones financieras, tanto en ambiente de certeza, como de riesgo e incertidumbre (E18).

Según Arias y Lasa (2016), *“una operación financiera es toda acción encaminada a la sustitución, en un momento determinado de tiempo, de uno o varios capitales por otro u otros equivalentes en diferentes momentos del tiempo, aplicando una determinada ley financiera”*.

Arias y Lasa (2016), distinguen cuatro tipos de operaciones financieras:

- Según el horizonte temporal: operaciones a corto plazo y a largo plazo.
- Según la ley financiera aplicada: operaciones de capitalización u operaciones de descuento o actualización.

Otros autores como Levenfeld y de la Maza (1997), coinciden con Arias y Lasa (2016) en las clasificaciones anteriores, y además incluyen otras:

- Dependiendo de la certeza, la cuantía y el momento: Operaciones financieras ciertas y operaciones financieras aleatorias.
- Dependiendo de la distribución temporal de los componentes de la operación: operaciones simples y operaciones compuestas.

Esta competencia corresponde a las asignaturas de Introducción a las finanzas y Dirección Financiera I, en las que efectivamente, los alumnos aprendemos

aplicar la ley financiera y valoramos inversiones en condiciones de certeza y riesgo.

Lo anteriormente citado se realiza fácilmente con el programa Excel de Microsoft Office, empleando las fórmulas del mismo.

4.1.1 Evidencia seleccionada.

A continuación, se muestran varias evidencias a través de Excel, con la resolución de tres ejercicios prácticos. El primero, está enfocado a comprender los tipos de operaciones financieras aplicando la ley financiera. El segundo, se basa en valorar una inversión en condiciones de certeza o certidumbre. En el tercer ejercicio, se mide el riesgo en que puede incurrir una inversión financiera.

Evidencia 1: Ser capaz de comprender los distintos tipos de operaciones financieras.

SUMA					
	A	B	C	D	E
1	Apartado a)				
2	C0 inicial	10.000,00 €			
3	i anual	4%			
4	n	5			
5	Capitalización compuesta				
6	Cn	$=B2*(1+B3)^{B4}$			
7					
8	Apartado b)				
9	C0	10.000 €			
10	i anual	¿?			
11	n años	17			
12	Cn	23.445,28 €			
13	Capitalización compuesta				
14	i anual	$=(B12/B9)^{(1/B11)}-1$			
15					
16	Apartado c)				
17	Cn	432,70 €			
18	i anual	7,60%			
19	n años	5			
20	C0	¿?			
21	Capitalización compuesta				
22	C0	$=B17/(1+B18)^{B19}$			

Fuente: Elaboración propia.

Para la realización de este supuesto se aplica la ley financiera. Es decir, se llevan a cabo las fórmulas de capitalización o actualización, las cuales nos indican qué tipo de operación financiera estamos llevando a cabo.

Con la evidencia aportada trato de justificar que el alumno es capaz de identificar qué tipo de operación está llevando a cabo a través de los datos que le aporta el supuesto.

Con estos datos, el alumno sabe si está llevando a cabo una operación financiera de capitalización o de actualización, si se trata de una operación cierta o aleatoria, si es una operación simple o compuesta, así como también le permite diferenciar entre una operación a largo o a corto plazo.

En este caso de la evidencia aportada, se lleva a cabo una operación de capitalización, en la que se calcula el valor de un capital actual en el futuro. También, se aprecia que es una operación a largo plazo, puesto que la duración de la misma es superior a un año. Se trataría de una operación cierta, puesto que la cuantía y el vencimiento son conocidos desde el principio. Así como también es una operación simple, puesto que solo operamos con un único capital.

Evidencia 2: Valoración de una inversión en condiciones de certidumbre.

	A	B	C	D	E	F
61	Tasa actualización k	1,02%				
62	Tasa reinversión	10%				
63						
64						
65	PERIODOS	0	1	2	3	
66	FLUJOS INVERSIÓN	-64.194,44 €	18.799,60 €	18.799,60 €	13.844,04 €	51.443,24 €
67	FLUJOS DEL PASIVO	64.194,44 €	-16.230,95 €	-16.515,69 €	-32.935,24 €	
68	FLUJOS INVERSIÓN CAPITALIZADOS		22.747,52 €	20.679,56 €	13.844,04 €	57.271,12 €
69	TESORERÍA NETA		2.568,65 €	2.283,91 €	-19.091,19 €	
70	TESORERÍA NETA CAPITALIZADA		3.108,07 €	2.512,30 €	-19.091,19 €	-13.470,82 €
71	TESORERÍA NETA ACUMULADA		2.568,65 €	4.852,56 €	-14.238,63 €	
72	FLUJOS INVERSIÓN ACTUALIZADOS		18.609,25 €	18.420,83 €	13.427,77 €	
73	FLUJOS INVER. ACT. ACUM.		18.609,25 €	37.030,08 €	50.457,85 €	
74						
75						
76	VAN	-13.736,60 €	Se rechaza la inversión porque VAN < 0			
77	TIR	-10,79%	Se rechaza la inversión porque TIR < k			
78	RENTABILIDAD NETA	-11,81%	Se rechaza la inversión porque es < 0			
79	ÍNDICE DE RENTABILIDAD	-21,40%	Se rechaza la inversión porque es < 0			
80	PLAZO DE RECUPERACIÓN ACTUALIZADO					
81	VAN GLOBAL	-14.298,05 €	Se rechaza la inversión porque VAN < 0			
82	TIR GLOBAL	-3,73%	Se rechaza la inversión porque TIR < k			
83	RENTABILIDAD NETA GLOBAL	-4,76%	Se rechaza la inversión porque es < 0			
84	VAN REAL	-13.065,77 €	Se rechaza la inversión porque VAN < 0			
85						

Fuente: Elaboración propia.

Según la Real Academia de la Lengua Española (en adelante RAE), certeza se refiere a “*conocimiento seguro y claro de algo*”.

En términos financieros, entiendo que certeza o certidumbre supone conocer el valor que tomarán ciertos indicadores (VAN, TIR...) en el futuro.

En este supuesto práctico se analiza una inversión, en la que intervienen todo tipo de operaciones financieras (préstamos, subvenciones, leasing...). También debemos calcular otros indicadores (VAN, TIR, rentabilidad, plazo de recuperación...) que nos ayudan a saber si la inversión que se desea llevar a cabo es viable o no.

Por tanto, el cálculo de estos indicadores contribuye a desarrollar una parte de esta competencia, que es comprender una operación financiera en condiciones de certidumbre, ya que se conocen todos los datos de la operación.

Para concluir esta competencia, se aporta una última evidencia con la que trato de justificar cómo se mide el riesgo de una determinada operación financiera.

Evidencia 3: Valoración de una inversión en condiciones de riesgo.

DIMENSIÓN FINANCIERA DE LA INVERSIÓN						RENTABILIDAD		RIESGO		RENTABILIDAD		RIESGO	
Qi	- INVERSIÓN	Q1	Q2	Q3	Q4	VAN	ESPERANZA	DESV. TÍP	TIR	ESPERANZA	DESV. TÍP		
1.399,85 €	-	947,93 €	1.399,85 €	1.399,85 €	1.399,85 €	1.399,85 €	3.139,75 €	541,9153006	143,47%	121,64%	30,50%		
1.393,45 €	-	1.230,26 €	1.393,45 €	1.393,45 €	1.393,45 €	3.186,79 €			107,11%				
1.686,25 €	-	954,94 €	1.686,25 €	1.686,25 €	1.686,25 €	4.390,25 €			173,42%				
1.311,93 €	-	1.257,49 €	1.311,93 €	1.311,93 €	1.311,93 €	2.901,14 €			97,47%				
1.182,93 €	-	1.308,22 €	1.182,93 €	1.182,93 €	1.182,93 €	2.441,51 €			82,22%				
1.174,14 €	-	1.017,40 €	1.174,14 €	1.174,14 €	1.174,14 €	2.704,46 €			109,40%				
1.366,41 €	-	778,66 €	1.366,41 €	1.366,41 €	1.366,41 €	3.552,69 €			172,29%				
1.342,37 €	-	1.004,69 €	1.342,37 €	1.342,37 €	1.342,37 €	3.250,44 €			128,73%				
1.219,49 €	-	1.044,99 €	1.219,49 €	1.219,49 €	1.219,49 €	2.820,62 €			110,79%				
1.232,71 €	-	1.247,29 €	1.232,71 €	1.232,71 €	1.232,71 €	2.680,24 €			91,48%				

Fuente: Elaboración propia.

La RAE define el riesgo como “*contingencia o proximidad de un daño*”.

En este caso, considero que el riesgo es la probabilidad de que una determinada inversión tenga unos resultados negativos para la empresa.

Con este supuesto se puede extraer una previsión de la inversión que se quiere realizar, de la rentabilidad que se puede obtener con ella y del riesgo asociado a dicha rentabilidad.

Se trabaja con datos desconocidos, pero si sabemos cómo se comportan estadísticamente, por lo que la evidencia aportada muestra que se trata de una operación aleatoria, y con los resultados obtenidos, el alumno es capaz de identificar si se trata de una operación financiera arriesgada o no.

4.2 Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos (E13).

Esta competencia corresponde a la asignatura de Gestión de Recursos Humanos (2º Curso, 1º cuatrimestre).

Según Dessler (2009), *“la administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”*.

Respecto a las funciones del departamento de RRHH, Dessler (2009) destaca las siguientes:

- Reclutamiento y selección del personal: Atraer a potenciales trabajadores con las aptitudes y experiencia necesarias para el puesto de trabajo.
- Capacitación, desarrollo y remuneración del mismo: La capacitación hace referencia a la necesidad de adaptación de la plantilla a los cambios que se pueden incorporar a su rutina laboral.

- **Administración de las relaciones con los trabajadores:** Consiste en fomentar un buen clima dentro de las oficinas y una buena relación laboral entre empresa y trabajadores, tratando de resolver los posibles conflictos que se puedan presentar, permitiendo una comunicación fluida entre ambos, y que además se sientan satisfechos con esta relación.

4.2.1 Evidencia seleccionada.

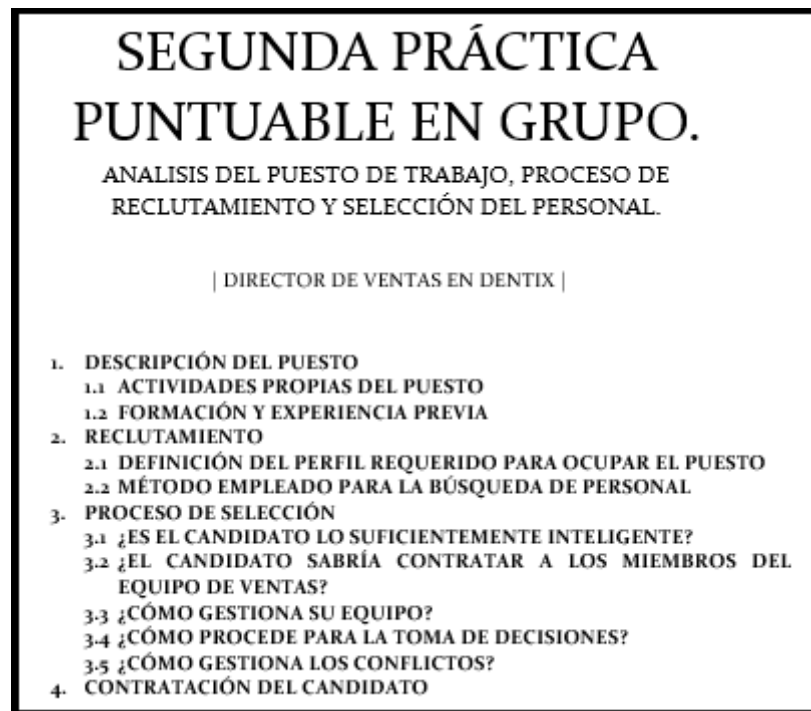
Para justificar el desarrollo de la competencia, he seleccionado dos trabajos.

Evidencia 4: Trabajo cuya finalidad es conocer la política de RRHH seguida por Nike.



Fuente: Elaboración propia.

Evidencia 5: Análisis de un puesto de trabajo, proceso de reclutamiento y selección del personal.



Fuente: Elaboración propia.

Estas evidencias ayudan al desarrollo de la competencia en el sentido de que el alumno con la teoría explicada en clase, cuenta con unos conocimientos básicos, pero estos trabajos los refuerzan, porque ayudan a conocer cómo toman las empresas en la práctica decisiones relativas al departamento de RRHH.

Por ejemplo, cómo se recluta al personal: mediante un anuncio en un periódico, a través de redes sociales como LinkedIn o si por el contrario la empresa utiliza su propia plataforma de empleo.

Otros aspectos son: cómo funciona el proceso de selección, si se hace por entrevista, dinámicas grupales... Si existen unos requisitos mínimos para cubrir el puesto, cómo la empresa motiva a sus trabajadores, qué procesos de formación les ofrece o cómo establece sus remuneraciones, es decir, a qué convenio se ajusta para establecer los salarios.

Al tener que buscar información sobre empresas reales, el alumno puede descubrir que existen otros aspectos de los RRHH distintos a los explicados en clase, por lo que ya está aumentando su conocimiento en este ámbito.

Además, que el alumno conozca cómo las empresas toman en la realidad las decisiones relacionadas al ámbito de RRHH, le resulta muy útil, principalmente a la hora de buscar un empleo.

4.3 Tener capacidad de análisis y síntesis (G3).

Para comprender mejor esta competencia voy a separar análisis y síntesis.

La RAE define análisis como *“distinción y separación de las partes de algo para conocer su composición. Estudio detallado de algo, especialmente de una obra o un escrito”*.

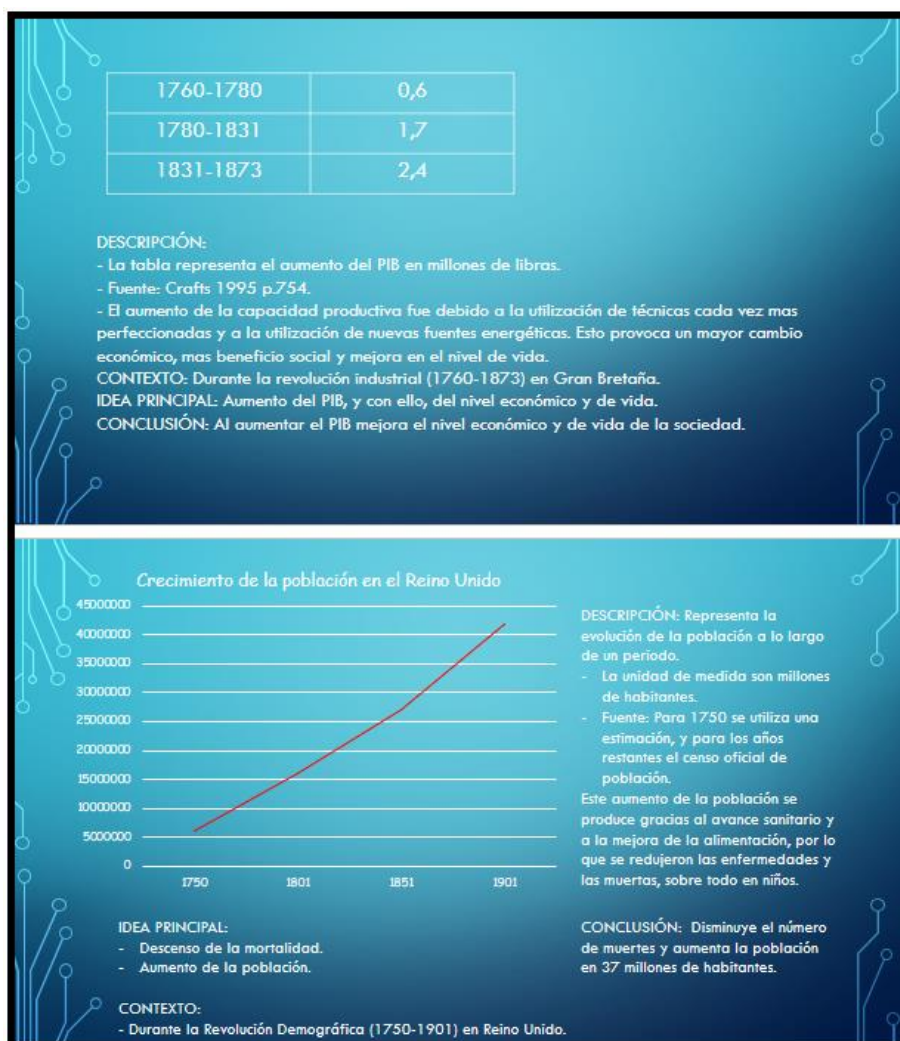
Para la RAE, la síntesis es *“composición de un todo por sus partes. Suma y compendio de una materia o cosa”*.

Por otro lado, Rivas (2015) define síntesis literaria como *“escrito que se elabora para extraer y hacer notar las ideas principales de un texto seleccionado”*.

4.3.1 Evidencia seleccionada.

Esta competencia se encuentra en la guía docente de varias asignaturas, pero he escogido la asignatura de Historia Económica (1^{er} curso, 1^{er} cuatrimestre) para justificar su desarrollo.

Evidencia 6: Supuesto práctico realizado por el alumno.



Fuente: Elaboración propia.

Para desarrollar la capacidad de análisis el alumno debe realizar un comentario de un documento histórico dividido por partes: descripción, idea principal, contexto, análisis y conclusión.

Para la síntesis, como ya se ha explicado anteriormente, el alumno extrae las ideas principales sobre el documento histórico.

Por tanto, esta evidencia contribuye al desarrollo de la competencia G3 de la siguiente forma:

Se lee o se examina con atención el material para detectar las ideas principales y también posibles incongruencias.

En el caso de tener alguna incongruencia, el alumno recurre a fuentes de información adicional, para profundizar en aquellos aspectos que no conoce y poder sacar sus propias conclusiones. Todo esto contribuye a que el alumno exponga conocimientos que no aparecen en el contenido del documento histórico.

De esta manera, se realiza un análisis detallado del documento por parte del alumno.

Por último, se contribuye a la síntesis ya que el alumno tiene que meditar sobre las conclusiones que ha obtenido y debe saber cómo exponerlas. Es decir, el alumno debe de entrelazar aquellos conocimientos que desconocía y que ha obtenido mediante el análisis, con el contenido del documento, para que así las ideas principales identificadas no sean erróneas.

4.4 Ser capaz de trabajar de forma autónoma (G23).

Trabajar de forma autónoma implica ser capaz de llevar a cabo actividades de cualquier índole con una autonomía íntegra, sin recibir apoyo de otros compañeros.

4.4.1 Evidencia seleccionada.

Para justificar el desarrollo de esta competencia he escogido la asignatura “Economía Española” (3^{er} curso, 2º cuatrimestre).

En esta asignatura las actividades propuestas no se realizaban en grupo, por lo que era fundamental la comprensión individualizada por parte del alumnado.

Como evidencia aportaré la respuesta a una actividad propuesta por el profesor, que consistía en interpretar los datos del PIB extraídos de una tabla.

Evidencia 7: Supuesto práctico sobre el PIB.

1. PIB
- **ESPAÑA - UE-28:**
Durante el periodo de 2000-2016 el PIB de España era 0.3 pp superior al de la UE-28, es decir España produce un 3% más de bienes y servicios que la UE en su conjunto. De 2017 a 2018, el PIB en España disminuyó en 0.5 pp. lo que supone una reducción de la producción de bienes y servicios. Igual ocurrió en la UE-28 en la que el PIB disminuye
ESPAÑA – UEM: Durante el periodo de 2000-2016 el PIB de España era 0.5 pp superior al de la UE-28, es decir España produce un 5% más de bienes y servicios que la UE en su conjunto.

Fuente: Elaboración propia.

Con esta actividad se muestran los conocimientos que el alumno posee con carácter individual, lo que supone no contar con la ayuda y el aliento de los compañeros.

Mediante esta evidencia trato de mostrar que el alumno es capaz de trabajar de forma autónoma, sin necesidad de trabajos en grupo, sacando sus propias conclusiones o ideas. Además, el alumno de esta manera, elige la forma de la que quiere trabajar, sin tener que adaptarse a las necesidades que requiere un grupo de trabajo.

Para concluir esta competencia y como opinión personal, considero que el trabajar de forma autónoma es bastante positivo para el alumno, puesto que aprende de sus propios errores y se responsabiliza totalmente del trabajo llevado a cabo.

5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS.

Al igual que con las competencias desarrolladas, se seleccionarán cuatro competencias, dos de ellas generales y dos específicas.

5.1 Tener habilidades para trabajar bajo presión (G15).

Esta competencia, también conocida como resiliencia, corresponde a la asignatura Administración y dirección de la producción.

Para Alles (2003), trabajar bajo presión es la *“habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia”*.

Considero que esta habilidad no ha sido desarrollada puesto que esta asignatura bajo mi punto de vista es puramente teórica, y los supuestos prácticos se basan en aplicar la teoría estudiada. Es importante tener en cuenta que en toda empresa pueden presentarse imprevistos, por lo que sería interesante enfocar de esta manera los supuestos prácticos.

Por ejemplo, en la Universidad de Granada cada tarea práctica de esta asignatura está enfocada a una habilidad concreta, para así poder desarrollar correctamente las aptitudes requeridas por la asignatura. Sin embargo, me ha sido imposible encontrar información sobre la forma en que se realiza dicha tarea, así que propondré una de mi propia cosecha.

Para su desarrollo el alumno debe realizar un supuesto basado en la matriz urgente/importante, también denominada matriz Eisenhower, la cual fue estudiada minuciosamente por Covey (2003).

Esta matriz sirve de gran utilidad a la hora de aprender a trabajar bajo presión. Con ella, el alumno debe saber gestionar el tiempo de que dispone teniendo en cuenta dos criterios: importancia y urgencia.

Hay que diferenciar las tareas que son importantes de las que no lo son.

En primer lugar, debe realizar aquellas consideradas importantes y urgentes.

Seguidamente, aquellas actividades importantes pero que no requieren urgencia, aunque es recomendable hacerlas próximamente para evitar que se vuelvan urgentes.

Después actividades urgentes, pero no importantes.

En último lugar, aquellas que son irrelevantes y no urgentes pueden delegarse a terceras personas.

A continuación, propongo un supuesto de elaboración propia para el desarrollo de la competencia G15:

Supongamos que en su trabajo tiene pendiente de realizar el siguiente listado de tareas y que el tiempo disponible para su realización es muy limitado:

- Solventar un fallo en una de las líneas de producción.
- Un compañero que nos pide un documento.
- Implantación de una estrategia comercial.
- Contestar a una llamada de una agencia telefónica para mejorar nuestro servicio de internet y telefonía.

Priorice estas actividades según la matriz Eisenhower estudiada por Covey S. (2003) y argumente su respuesta.

En primer lugar, se debe solucionar el fallo existente en una de las líneas de producción, ya que esta tarea es urgente e importante.

En segundo lugar, sería conveniente implantar una estrategia comercial. Esta tarea es importante, pero no requiere urgencia.

En tercer lugar, debemos proporcionar el documento que nuestro compañero nos reclame.

Por último, la actividad de atender a la llamada de una agencia telefónica, no es ni importante ni urgente, por lo que esta actividad se puede delegar.

Con este supuesto, el alumno aprende a priorizar sobre su trabajo y a gestionar el tiempo de que dispone. Si bien es cierto que es un supuesto orientado

mayormente a la teoría, pero hay que tener en cuenta que debe ser una actividad viable y posible de hacer en clase, dados los recursos con los que cuenta el alumno.

También es importante destacar que, para el desarrollo de esta competencia, habría que realizar este tipo de actividades habitualmente y de forma repetitiva, aumentando cada vez más el número de actividades a priorizar.

5.2 Capacidad crítica y autocrítica (G28).

Según la RAE, *“crítica es analizar pormenorizadamente algo y valorarlo según los criterios propios de la materia de que se trate”*.

La crítica es la capacidad para analizar una situación y dar opinión sobre ello.

La RAE también define la autocrítica como un *“juicio crítico sobre obras o comportamientos propios”*.

La autocrítica permite a los alumnos asumir sus equivocaciones para poder corregirlas.

La capacidad G28 la podemos encontrar en la asignatura Dirección Internacional y Cooperación Empresarial (4º curso, 1º cuatrimestre).

Los supuestos de esta asignatura se basaban en analizar empresas reales y determinar qué tipo de empresa internacional es y qué estrategia puede seguir.

Si bien, es cierto que entre algunas tipologías de empresas internacionales hay varias similitudes, lo que puede llevar a debate al alumno.

Por tanto, considero de vital importancia realizar estos supuestos prácticos en forma de discusión, como se viene haciendo en la Universidad Pública de Navarra (UPNA).

Imagen 1: Metodología empleada en la UPNA para el desarrollo de la competencia G28.

Aspecto	Instrumento
Participación Conceptos de la materia Evaluación competencias: G-3, G-5, G-6, G-9, G-10, G-12, G-13, G-14, G-18, G-22, E-1, E-2, E-5, E-9	Registro del profesor/a. Resolución de ejercicios en seminarios temáticos en aula informática: manejo y análisis de series de datos históricas; análisis crítico de textos; Realización y entrega de ejercicios presenciales (individuales o grupales) Discusión y comentario de documentos históricos y textos historiográficos (individuales o grupales) Exposición sintética en el aula con ayuda de diapositivas con tiempo tasado

Fuente: Universidad Pública de Navarra.

En la UPNA, esta competencia se desarrolla en la asignatura “Historia económica”.

En nuestro caso, para la asignatura Dirección internacional y cooperación empresarial, sería adecuado realizar discusiones en clase, puesto que para un supuesto práctico puede haber varias respuestas válidas. Por este motivo, es fundamental que los alumnos debatan entre ellos qué respuesta consideran más correcta, y por qué, teniendo en cuenta que el profesor debe ser el moderador de dicho debate, y realizar una propuesta al final de éste.

5.3 Identificar, conocer y poder utilizar las instituciones jurídicas que regulan el mercado de trabajo, los supuestos que deben de formalizarse, como contratos de trabajo, vicisitudes y las posibles causas de su extinción y los sujetos colectivos del ámbito laboral y sus instituciones básicas. Asimismo, conocer los poderes y deberes del empresario en la relación de trabajo (E28).

Esta competencia se encuentra en la asignatura de Introducción al Derecho (1er curso, 1er cuatrimestre).

Considero crucial introducir en primer lugar ciertas definiciones relacionadas a esta competencia:

De acuerdo con Caro (2000), “*el derecho del trabajo es el conjunto de normas tendentes a regular las relaciones que se establecen por el hecho social del trabajo. Tiene su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes*

se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada, excluyendo aquellas relaciones que se realizan de forma independiente que serán objeto de estudio de otras regulaciones”.

Para Kiziryan (2015), *“el mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores”.*

Según la RAE, un contrato de trabajo es aquel *“contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario”.*

Para ayudar al desarrollo de esta competencia, he seleccionado varios supuestos prácticos realizados en distintas universidades españolas:

Imagen 2: Supuesto práctico realizado en el grado de Derecho.

Caso práctico 3: Fuentes del Derecho del Trabajo

Supuesto A:

Los trabajadores de la empresa "Estucados del Sur" vieron denegadas su petición de disfrutar sus vacaciones durante este año puesto que no habían acreditado, desde la finalización del periodo de vacaciones del año anterior los diez meses de trabajo efectivo que, como mínimo, exige el convenio colectivo del sector, ya que estuvieron de baja durante tres meses por regulación de empleo motivada por la renovación del sistema productivo de la empresa. Los trabajadores aducen que esa circunstancia fue ajena a su voluntad y que, por consiguiente, no puede influir en el derecho a vacaciones, según se desprende del convenio 132 de la OIT.

¿Qué papel desempeña el Convenio OIT número 132 en nuestro ordenamiento? ¿Prevalecen sus reglas sobre las legales? ¿Prevalece sobre el convenio colectivo? ¿Cómo han de articularse estas distintas disposiciones?

Jurisprudencia: TS de 23 de diciembre de 1991 (Ar. 9097) y de 21 de enero de 1992 (Ar. 59).

El Derecho del Trabajo cuenta con una fuente material que le es propia, la autonomía colectiva, es decir, el poder conferido a los representantes de los trabajadores y empresarios de regular las relaciones de trabajo, por medio de acuerdos vinculantes (art. 37 CE).

Siendo el Convenio Colectivo la manifestación típica de la autonomía colectiva, en tanto que es el acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

Relaciones ley / convenio.

Los tipos básicos de relaciones entre ley y convenio son los siguientes:

- **Suplementariedad:** La ley fija unos mínimos que pueden ser superados por el convenio. Por ejemplo, número de pagas extraordinarias (art.31 ET).
- **Supletoriedad:** La ley otorga soberanía al convenio, permitiendo que sea éste quien regule una materia, si bien aquella contiene alguna previsión residual para el supuesto de que la fuente colectiva no prevea nada sobre la materia de que se trata. Por ejemplo, respecto al periodo de prueba (art.14.1 ET).
- **Complementariedad:** La ley y el convenio regulan conjuntamente, de forma completa una determinada cuestión, estableciendo la ley una regla general, y llamando al convenio a completar los detalles de la misma. Por ejemplo, en materia de clasificación profesional (art.22 ET).
- **Remisión:** La ley remite la regulación de una materia al convenio colectivo. Por ejemplo, respecto a la promoción económica en función del trabajo desarrollado (art.25.1 ET). Puede dar lugar a un vacío normativo.
- **Exclusión:** La ley regula una determinada materia de forma exclusiva, impidiendo que la negociación colectiva pueda entrar en la misma. Por ejemplo, la edad de admisión al trabajo (art.6.1 ET).

Los acuerdos o pactos de empresa; se encuentran en una relación de subsidiariedad respecto al convenio colectivo, ya que solo pueden pactarse en el caso de que el convenio no regule determinadas materias.

Fuente: Universidad de Jaén.

Imagen 3: Supuesto práctico realizado en la UJA.

Supuesto B:

El convenio colectivo de la empresa "Asfaltos Unidos SA" establece las siguientes condiciones de trabajo para el año próximo: a) un salario que en su conjunto y cómputo anual es ligeramente inferior al Salario Mínimo Interprofesional, dada la situación de crisis del sector; b) Una jornada de trabajo ordinaria de cuarenta horas a la semana repartidas en cinco días, si bien la jornada se incrementa a diez horas al día durante los meses de verano por la mayor carga de trabajo; c) un mínimo de cincuenta horas extraordinarias al año, retribuidas con un incremento del 10 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o compensables por días de vacaciones. Además se fija en cuatro años la duración máxima de los contratos en prácticas y de formación; concede preferencia a los hijos de los empleados para ocupar vacantes, e incluye una cláusula en virtud de la cual queda prohibido a los trabajadores hacer declaraciones sobre el funcionamiento de la empresa, para evitar problemas en los concursos de adjudicación de obras.

Los representantes de los trabajadores han presentado una reclamación ante la dirección de la empresa para que se abone el salario mínimo interprofesional, la jornada no exceda de nueve horas al día y los trabajadores en prácticas con un mínimo de dos años de antigüedad sean declarados fijos de plantilla. Por su parte, la autoridad laboral ha impugnado el convenio por estimar que algunas cláusulas vulneran derechos constitucionales.

¿Tienen fundamento jurídico estas reclamaciones? ¿Y la impugnación de la autoridad laboral?

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo presenta una importante peculiaridad: a los empresarios y trabajadores, a través de sus respectivos representantes, se les otorga la potestad de crear derecho (fuente de producción). Siendo fuente del Derecho del Trabajo el acuerdo o el convenio colectivo (fuente formal), nacido del poder regulador conjunto de empresarios y trabajadores.

La jerarquización de las fuentes del Derecho del Trabajo es la siguiente: Constitución, Tratados Internacionales publicados oficialmente en España, Leyes y disposiciones con rango de ley (Decretos-Leyes y Leyes Delegadas), reglamentos, convenios colectivos y costumbre local y profesional.

Destacar que el Derecho Comunitario es directamente aplicable y prevalece sobre el Derecho Interno (art.93 CE).

El art.3.1 ET se refiere a las "fuentes de la relación laboral", estableciendo que "los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan":

- Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- Por los convenios colectivos.
- Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Según el art 3.3 ET, los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales tanto estatales como pactada deberán respetar en todo caso. Los mínimos de Derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de lo concepto cuantificable.

Fuente: Proporcionado por alumno del grado de Derecho.

Estos dos supuestos son realizados en el grado de Derecho de la Universidad de Jaén.

Con estas prácticas el alumno muestra los conocimientos adquiridos en clase, explicando qué normas son aplicables al derecho laboral. Es decir, Constitución, leyes, Convenios Colectivos... Y justificando su respuesta, con el correspondiente uso de las fuentes jurídicas.

Imagen 4: Supuesto práctico realizado en la US.

DERECHO DEL TRABAJO
CURSO ACADÉMICO 2016-2017. GRADO EN ECONOMÍA
CASO PRÁCTICO Nº 1
SEMANA 3 OCT-7 OCT

En la empresa Construcciones del sur S.A. -con 24 trabajadores fijos en su plantilla, de los cuales 12 son peones, 8 oficiales, 3 capataces y 1 aparejador-, se celebra un convenio colectivo de empresa que se firma el 15 de junio y que retrotrae su vigencia al 1 de enero del presente año, en el que se establecen los siguientes pactos:

- Salario diario para los capataces, oficiales y peones de 33, 25 y 21 €, respectivamente.
- Jornada de trabajo semanal de 42 horas, repartiéndose a razón de 7 horas diarias de lunes a sábado.
- Un horario de trabajo uniforme para todos los empleados, por las mañanas de 8 a 15 horas.
- Vacaciones anuales de 44 días naturales.
- Una paga extraordinaria de 15 días de salario.
- Un período de prueba de 6 meses para todos los trabajadores de la empresa.
- Compromiso de no hacer huelga durante la vigencia del convenio

Antonio Pérez Rodríguez, tiene firmado un documento personal con la empresa por medio del cual recibe un complemento especial de 300 € mensuales, que no reciben el resto de los trabajadores de la empresa, comprometiéndose a cambio a acudir al centro de trabajo dos tardes a la semana, de 17 a 19 horas. Además, tiene negociado con la empresa que, caso de producirse una extinción del contrato de trabajo por despido improcedente, percibirá una indemnización de 60 días de salario por año de antigüedad, a cambio de lo cual el trabajador se compromete a trabajar en exclusiva para la empresa.

Cuestiones a resolver

- Tipo de relación que se establece entre la regulación legal y el convenio (jerarquía normativa, suplementariedad, complementariedad, supletoriedad, reserva de ley, remisión ex novo, norma más favorable, especialidad, modernidad, etc.), teniendo en cuenta lo dispuesto en el propio Estatuto de los Trabajadores en materia de período de prueba (art. 14 ET), de salario (arts. 26 a 31 ET) y de jornada (art. 34 a 38 ET), así como en el Real Decreto de Salario Mínimo Interprofesional (RD 1717/2012, de 28 de diciembre, BOE de 31 de diciembre). Analizar la renuncia colectiva al ejercicio de la huelga.
 - El convenio colectivo tiene que partir del SMI (23,59 €/h), que está fijado por el Gobierno por real decreto. (real decreto > convenio > contrato). No se aceptará el salario de los peones, teniendo que ser 23,59
 - Bajo el principio de norma mínima, no se podrán trabajar más de 40 h semanales de promedio en cómputo anual.
 - El ET no regula el horario, porque este dependerá de la empresa y su sector productivo. Mientras no se supere el máximo de horas determinada en la jornada legal.
 - El ET establece que las vacaciones mínimas son de 40 días por año trabajado, por lo que se aceptan los 44 días.
 - Se aplicará el ET, ya que exigen 2 pagas extraordinarias como mínimo.
 - El período de prueba se establecerá por período colectivo. En defecto de convenio, se establecen una serie de restricciones. Aquí, se aplica el convenio colectivo por supletoriedad.
 - Atenta contra un derecho fundamental. Principio de irremunciabilidad.
- En qué medida lo pactado en el contrato de trabajo de D. Antonio Pérez respeta la prohibición de disponibilidad de derechos establecida en el Estatuto de los Trabajadores (art. 3.5), teniendo en cuenta lo dispuesto en el ET en materia de jornada (arts. 34 y 35), de dedicación plena (art. 21.3) y de indemnización por despido improcedente (art. 56.1.a).

Serían horas extras. Por el principio de irremunciabilidad, no puede renunciar a recibir horas extraordinarias.

Lo establecido que la indemnización por despido improcedente es menos beneficioso que lo establecido en el convenio, por lo que por el principio de norma mínima y por el pacto de plena dedicación, se quedará los 60 días.

Fuente: Universidad de Sevilla.

Imagen 5: Supuesto práctico realizado en la US.

CASO PRACTICO nº 4: DESPIDO DISCIPLINARIO-2016

A) Juan es vigilante jurado y lo han sido despedido con fecha 1-11-2016, cuántos días tiene para interponer la demanda de despido dentro del plazo. Resuelve las cuestiones:

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1 de Noviembre, Día de Todos los Santos

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6 de Diciembre, Día de la Constitución Española
8 de Diciembre, Inmortalidad de la Constitución
25 de Diciembre, Navidad del Señor (no incluye el fin de semana)

■ Días Festivos Nacionales
 ■ Días Festivos Autonómicos
 ■ Días Festivos Locales

1.- Indica con la referencia expresa de los días, siguiendo el calendario.

De acuerdo con el art. 59 ET: La acción caduca a los 20 días siguientes. Hay que tener en cuenta que se excluye del cómputo del plazo el día en que el despido se produce, el día en que se presenta la papeleta de conciliación, y el día de celebración de la misma. Se excluyen asimismo los sábados. (STS 25 julio 2006, Rec. 2062/2005)

Martes 1 de noviembre -> Se excluye (día en que se produce el despido)
 Miércoles 2 de noviembre -> **1 día de cómputo**
 Jueves 3 de noviembre -> **2 día de cómputo**
 Viernes 4 de noviembre -> **3 día de cómputo**
 Sábado 5 de noviembre -> inhábil
 Domingo 6 de noviembre -> inhábil
 Lunes 7 de noviembre -> **4 día de cómputo**
 Martes 8 de noviembre -> **5 día de cómputo**
 Miércoles 9 de noviembre -> **6 día de cómputo**
 Jueves 10 de noviembre -> **7 día de cómputo**
 Viernes 11 de noviembre -> **8 día de cómputo**
 Sábado 12 de noviembre -> inhábil
 Domingo 13 de noviembre -> inhábil
 Lunes 14 de noviembre -> **9 día de cómputo**
 Martes 15 de noviembre -> **10 día de cómputo**
 Miércoles 16 de noviembre -> **11 día de cómputo**
 Jueves 17 de noviembre -> **12 día de cómputo**
 Viernes 18 de noviembre -> **13 día de cómputo**
 Sábado 19 de noviembre -> inhábil
 Domingo 20 de noviembre -> inhábil
 Lunes 21 de noviembre -> **14 día de cómputo**
 Martes 22 de noviembre -> **15 día de cómputo**
 Miércoles 23 de noviembre -> **16 día de cómputo**
 Jueves 24 de noviembre -> **17 día de cómputo**
 Viernes 25 de noviembre -> **18 día de cómputo**
 Sábado 26 de noviembre -> inhábil
 Domingo 27 de noviembre -> inhábil
 Lunes 28 de noviembre -> **19 día de cómputo**
 Martes 29 de noviembre -> **20 día de cómputo**

Por lo que el plazo de 20 días terminaría el día **29 de noviembre de 2016**. Hay que tener en cuenta que el art. 45 de la Ley de la jurisdicción social habilita para interponer la demanda hasta las 15:00h del día siguiente hábil al del vencimiento del plazo; en este caso hasta el **miércoles 30 de noviembre a las 15:00h**.

Fuente: Universidad de Sevilla.

Con estas dos últimas actividades, el alumno tiene que recurrir al Estatuto de los Trabajadores (ET) y conocer cómo funciona el mismo.

Por tanto, las actividades propuestas con anterioridad favorecen el desarrollo de la competencia porque el alumno tiene que utilizar las normas,

leyes... que emanan de las instituciones jurídicas que regulan el derecho del trabajo, así como conocerlas bien para la correcta interpretación de la actividad.

Además, para el desarrollo de esta competencia no es suficiente que el alumno tenga unos conocimientos teóricos sobre derecho laboral. Es necesario que estos conocimientos sepa aplicarlos a un caso real. Es decir, que sepa cuándo se aplica un artículo concreto del Estatuto de los Trabajadores, conozca el convenio colectivo que le corresponde a una actividad laboral cualquiera, para saber así cuáles son los derechos y obligaciones del empresario y del trabajador, entre otros muchos aspectos.

5.4 Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados (E4).

Si buscamos en internet podemos hallar numerosas definiciones de la palabra “asesorar”.

Según la RAE, asesorar es “*dar consejo o dictamen*”.

De acuerdo con la RAE, una asesoría es un “*servicio profesional de información y consejo en materia especializada (jurídica, fiscal, técnica, cultural, laboral, contable, etc.)*”.

Por otro lado, para Amado J. (2007), “*una asesoría es una empresa de servicios que utiliza como <<materia prima>> información y documentos aportados por los clientes y produce, como resultado final de su actividad, información y documentos con valor añadido*”.

Esta competencia está presente en seis de las asignaturas cursadas: Dirección de Marketing II (3º curso, 2º cuatrimestre), Dirección de Marketing III (4º curso, 1º cuatrimestre), Dirección y Administración de la Producción (2º curso, 1º cuatrimestre), Estados financieros (2º curso, 2º cuatrimestre), Gestión de la Innovación, la calidad y la tecnología (4º curso, 1º cuatrimestre) e Investigación de Mercados (4º curso, 1º cuatrimestre).

Al estar presente en tantas asignaturas he considerado que el desarrollo de esta competencia es muy importante para el alumno.

En estas asignaturas hemos obtenido los conocimientos básicos para poder realizar un informe de asesoramiento, bien sobre una empresa o bien sobre un mercado, pero no se suministraron los pasos necesarios para redactar un informe como tal.

Por ejemplo, en la asignatura Estados Financieros se realiza un análisis de diversos aspectos financieros de una empresa, como son sus ratios, sus estados contables... Pero no se llega a realizar un informe de asesoramiento, puesto que el alumno solo interpreta estos datos y no aporta sus propias recomendaciones.

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM), en el grado de Administración y Dirección de Empresas, imparte una asignatura en la que se desarrolla esta competencia. La asignatura es “Informática para la gestión empresarial”, la cual dedica un tema exclusivo para la realización de un informe, así como un supuesto práctico.

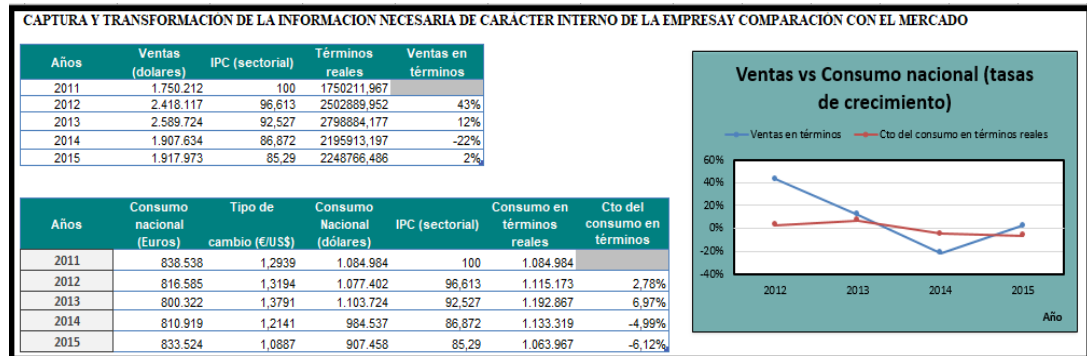
Concretamente se trata de un informe de asesoramiento financiero y será esta tarea la que aportaré para desarrollar la competencia E4.

Según Alcalá (2005), *“un informe financiero es un cuaderno en el cual el analista, mediante comentarios, explicaciones, sugerencias, gráficas, etc., hace accesible a su cliente los conceptos y las cifras del contenido de los estados financieros que fueron objeto de su estudio. El contenido del informe está integrado por un cuaderno, que a su vez está compuesto por las cubiertas y el pliego donde consta el trabajo del analista”*.

Por tanto, con la realización de esta práctica, el alumno debe saber asesorar a la empresa sobre aspectos relacionados con la facturación, ingresos y gastos, financiación, deudas, préstamos...

La realización de dicho informe se estructura por partes. Por un lado, se obtienen distintos datos financieros y económicos de la empresa con la ayuda del programa Excel, de los cuales solo mostraré uno elegido al azar.

Imagen 6: Datos financieros y económicos en Excel.



Fuente: Universidad Autónoma de Madrid.

El alumno recopila toda la información relevante y mediante el uso de comentarios, explicaciones, gráficos (cómo se muestra en la imagen anterior) ... elabora una serie de recomendaciones, así como las estrategias que recomienda que la empresa siga.

Imagen 7: Conclusiones del informe y recomendaciones.

9. MENCIONE SUS CONCLUSIONES SOBRE EL ANÁLISIS REALIZADO INDICANDO ADEMÁS QUÉ TIPO DE ESTRATEGIA SE PODRÍA REALIZAR PARA MEJORAR EL FUTURO DE LA EMPRESA.

Como conclusión, Samsung España todavía está en una etapa de incorporación y esto lo podemos ver en sus ingresos y gastos. Ambos están casi a la par, lo que nos da la impresión de que Samsung vende bastante en España, pero también tiene muchos gastos todavía, ya sean de publicidad, personal o simplemente gastos fijos.

En cuanto a las ventas, Samsung España tuvo una mayor caída en 2014 que llegó a 1,907,634 dólares, un 30.83% menos con respecto al año anterior. Sin embargo, el consumo nacional del año 2013 que fue de -1.89% pasó a ser de -16.24% en 2014, lo que supone una caída significativa también para la empresa.

El consumo nacional siempre ha estado por debajo del 0% (cifras negativas). No obstante, en 2015 se registra una gran mejora en sus ventas que fueron de -1.30% y el consumo nacional también redujo su cifra negativa a -9.52%.

Entre todas las estrategias que pueden aplicarse la empresa, nosotros recomendaríamos una estrategia que redujese mas el coste y mantener las ventas de la empresa, ya que el beneficio obtenido no es muy significativo en comparación con las cifras de venta, y esto es debido a su alto coste.

También debería dar una mejor imagen al público con los productos, debido a que la última tecnología que sacaron, el Samsung note 7 tenía problemas con la batería. Además, el hecho de ser peligroso ha causado una mala imagen a la empresa perdiendo la confianza por parte del cliente. Por eso, debería dar un salto tecnológico en el siguiente producto a un precio más bajo para captar la confianza de los antiguos clientes y atraer a los potenciales.

Fuente: Universidad Autónoma de Madrid.

El aspecto más importante que justifica que esta actividad contribuye a desarrollar esta competencia, radica en que el alumno aporta recomendaciones oportunas y justas, sobre una materia de la que tiene conocimiento de causa, y especifica cualquier problema o detalle detectado en la elaboración del informe y que puede ser crucial para el funcionamiento de la empresa.

6. CONCLUSIÓN.

La realización de este TFG me ha parecido realmente interesante, puesto que es un trabajo atípico. No en todas las universidades se realiza, de hecho, hay mucha gente que desconoce el término “portafolio de competencias”.

Este trabajo me ha ayudado a conocer realmente los conocimientos que he adquirido a lo largo de estos 4 años como estudiante de ADE de la Universidad de Jaén. Porque realmente se es consciente de estos conocimientos cuando investigas sobre ellos y aportas las evidencias que los acreditan.

Quizá lo más engorroso ha sido el encontrar actividades que se vengán realizando en otras universidades o centros de formación, puesto que no son fáciles de encontrar.

Normalmente, las universidades no muestran todas y cada una de las actividades que sus docentes llevan a cabo, lo que complica el encontrar información acerca de ello. Aun así, se ha intentado aportar actividades lo más claras posibles, dentro de mis posibilidades.

Considero que la realización de este TFG, puede ayudar al equipo docente de la Universidad de Jaén a mejorar los aspectos comentados a lo largo del mismo, y así poder ofrecer una enseñanza a sus alumnos con la mayor calidad posible.

En el transcurso de tiempo en el que he realizado este trabajo, he podido comprobar que se trata de un trabajo de valoración subjetiva. Aunque también considero que la mayoría de mis compañeros coincidirían conmigo respecto a las competencias no desarrolladas, principalmente.

Una recomendación final sería fomentar el uso de programas informáticos, puesto que son herramientas cada vez más demandadas por las empresas en un mundo cada vez más digitalizado. El uso de los mismos nos puede servir al alumnado de la Universidad de Jaén como elemento diferenciador del resto de alumnos de otras universidades, lo que nos supondría una ventaja a la hora de encontrar trabajo.

Por otro lado, también es importante dar más importancia a las exposiciones, porque de esta manera el alumnado aprende a confiar en sí mismo y pierde el denominado “pánico escénico”.

Tras estas recomendaciones, me gustaría agradecer a todo el equipo docente que ha hecho posible que a día de hoy tenga amplios conocimientos en el campo de la Administración y Dirección de Empresas, por ayudarme a crecer no sólo académicamente, sino también personalmente. También por preocuparse en transmitir sus conocimientos de la mejor forma posible para que los alumnos aprendiéramos verdaderamente, que es quizá lo más importante.

Espero que este trabajo sirva de ayuda para compensar algunas carencias y así mejorar para los alumnos de la Universidad de Jaén, futuros o presentes.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá, S. (2005). “*Elaboración del informe financiero a la dirección*”. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/elaboracion-del-informe-financiero-a-la-direccion/>
- Alles M. (2003), *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*.
- Amado J. (2007), *Gestión fiscal en la empresa*.
- Arias A.T y Lasa E. (2016). *Proceso integral de la actividad comercial*. Mc Graw Hill editorial. Disponible en: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448609670.pdf>
- Barberà E. (2005), *El portafolio digital; un nuevo instrumento de evaluación*. Disponible en: <https://educarex.es/pub/cont/com/0059/documentos/247586-333465-1-PB.pdf>
- Barberà E., Bautista G., Espasa A. y Guasch T. (2006), “*Portfolio electrónico: desarrollo de competencias profesionales en la red*”, *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 3(2), p. 3. Disponible online: <https://www.redalyc.org/pdf/780/78030212.pdf>
- Caro M.C. (2000), *Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social*. (p.2). Disponible online: https://www.ucongreso.edu.ar/grado/carreras/apuntes/dt_manual.pdf
- Covey S. (2003), *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. 1ª ed. Editorial Paidós. Disponible en: <https://www.colegiorudolfsteiner.edu.ec/pdf/Los-7-Habitos-de-las-Personas-Altamente-Efectivas.pdf>
- Danyelson, C. y Abrutyn, L. (1999), *Una Introducción Al Uso de Portafolios en el Aula*. (2ª ed. p.3). Fondo de cultura económica. Disponible en: <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/3/EEDU%20-%20Danielson%20-%20Portafolios%20-%20Unidad%204.pdf>
- Dessler G. (2009), *Administración de recursos humanos*. (p.2). Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Kiziryan M. (2015), “*Mercado laboral*”. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Levenfeld G. y de la Maza S. (1997). *Matemáticas de las operaciones financieras y de la inversión*. Mc Graw Hill editorial.
- Lyons (1999), *El uso del portafolio. Propuestas para un nuevo profesionalismo docente*, Buenos Aires: Amorrortu.
- Mendoza, I. (2013). *Competencias básicas, genéricas y específicas*. UTEL editorial.

OCDE. (2002). *Proyecto DeSeCo: Definición y selección de competencias*. Disponible en: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/an%C3%A1lisis> > [14/01/2021].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/asesorar> > [Fecha de la consulta: 03/01/2021].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < [https://dpej.rae.es/lema/asesor%C3%ADa#:~:text=1.,%2C%20contable%2C%20etc.\).](https://dpej.rae.es/lema/asesor%C3%ADa#:~:text=1.,%2C%20contable%2C%20etc.).) > [Fecha de la consulta: 17/01/2020].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/autocr%C3%ADtico> > [Fecha de la consulta: 28/12/2020].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/certeza> > [12/01/2021].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo> > [Fecha de la consulta: 17/01/2021].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/criticar> > [Fecha de la consulta: 28/12/2020].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/riesgo> > [13/01/2021].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. < <https://dle.rae.es/s%C3%ADntesis> > [14/01/2021].

Rivas A. (2015), “*Qué es una síntesis literaria*”. Disponible online: <https://www.colconectada.com/que-es-una-sintesis-literaria/>