



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

PORTAFOLIO DE COMPETENCIAS

Alumno: Antonia Fonta Avilés

Mayo, 2020

INDICE

1. RESUMEN.....	4
1.1 ABSTRACT	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.....	6
3.1 TABLA RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS GENERALES.....	7
3.2 TABLA RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	9
4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS	13
4.1 G11: LEER Y COMUNICARSE EN EL ÁMBITO PROFESIONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS EN MÁS DE UN IDIOMA, EN ESPECIAL EN INGLÉS.....	13
4.1.1 EVIDENCIA SELECCIONADA.....	13
4.2 E3: VALORAR A PARTIR DE LOS REGISTROS RELEVANTES DE INFORMACIÓN LA SITUACIÓN Y PREVISIBLE EVOLUCIÓN DE UNA EMPRESA.....	17
4.2.1 EVIDENCIA SELECCIONADA.....	17
4.3 E9: SER CAPAZ DE MODELIZAR SITUACIONES EMPRESARIALES.....	19
4.3.1 EVIDENCIA SELECCIONADA.....	19
4.4 E36: CONOCER Y SER CAPAZ DE APLICAR LA NORMATIVA CONTABLE	22
4.4.1 EVIDENCIA SELECCIONADA.....	22
5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS	26
5.1 G14: SER CAPAZ DE TRABAJAR EN EQUIPO.....	26
5.1.1 PROPUESTA DE MEJORA	27
5.2 E28: IDENTIFICAR, CONOCER Y EN SU CASO PODER UTILIZAR O GESTIONAR LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS QUE REGULAN EL	

MERCADO DE TRABAJO, LOS SUPUESTOS QUE DEBEN 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	30
5.2.1 PROPUESTA DE MEJORA	31
5.3 E35: DESARROLLAR LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS DIVERSOS Y MULTICULTURALES	33
5.3.1 PROPUESTA DE MEJORA	34
6. CONCLUSIONES	37
7. BIBLIOGRAFÍA	39

1. RESUMEN

Mediante un estudio, se ha elaborado un portafolio de competencias con el fin de mostrar la evolución y aprendizaje adquiridos en el Grado de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Jaén durante el período 2015-2020.

Para ello, se han clasificado las diferentes competencias en genéricas y específicas y a su vez en desarrolladas, no desarrolladas y/o parcialmente desarrolladas.

Para dar veracidad al presente estudio se mostrarán una serie de evidencias a través de trabajos y diversos documentos relacionados con cada competencia desarrollada. En el caso de las no desarrolladas o parcialmente desarrolladas se complementarán experiencias, actividades, software... que se lleven a cabo en otros centros de enseñanza, universidades u otras instituciones donde tras su búsqueda se haya considerado que podrían contribuir a su mejora y desarrollo. Finalmente, se llevará a cabo una breve conclusión.

1.1. ABSTRACT.

By means of a research, a competences' portfolio has been elaborated in order to show the evolution and learning acquired in the Degree in Business Administration and Management in the University of Jaen during the period 2015-2020.

For that purpose, different competences have been classified in generic and specific and at the same time in developed, not developed and partially developed.

In order to give veracity to the current research a series of evidences will be showed by means of several documents related to each developed competence. In the case of not developed or partially developed competences, it will be complemented some experiences, activities, software... carried out in other teaching centre, universities or other institutions where, after its search, the student considers that they could contribute to their improvement and development. Finally, it will be carried out a brief conclusion.

2. INTRODUCCIÓN

En este Trabajo Fin de Grado el tema seleccionado ha sido la evaluación de las competencias implantadas en el Grado de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Jaén. Para ello se llevará a cabo el desarrollo de un portafolio de competencias. Pero, ¿qué son las competencias y en qué consiste un portafolio de competencias?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997), se podría definir la competencia como *“una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes y recursos del ambiente (relaciones, documentos informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”*.

Tras dicha evaluación se llevará a cabo un portafolio de competencias: *“un contenedor de experiencias, documentos, imágenes y productos de cualquier otra índole que fueron dispuestos por el alumno como una evidencia de su proceso de aprendizaje: estrategias, conocimiento, actitudes, creatividad, son elementos que un docente puede recuperar al momento de discernir y valorar un puntaje”* (Montoya, 2004).

Así pues, en el transcurso de mi aprendizaje en el Grado de Administración y Dirección de Empresas he de decir que no todas las competencias han sido desarrolladas al completo, para ello, brindaré una información objetiva sobre mi desempeño como alumna de la Universidad de Jaén y valoraciones sobre las estrategias de enseñanza aplicadas a lo largo de los años de Grado y sus contenidos.

Para llevar a cabo la elaboración de este portafolio de competencias se han tenido en cuenta las guías docentes de las asignaturas cursadas en período académico 2015-2019. En cada una de ellas vienen expuestas las competencias que nosotros como alumnado deberíamos haber desarrollado tras el curso. Así pues, según el *Catálogo de Competencias Básicas, Generales y Transversales de los Títulos de la Universidad de Jaén (2016)*, la clasificación de las competencias es la siguiente:

- *“Generales (G): Estas competencias son comunes a todos los títulos de la Universidad de Jaén, pero adaptadas al contexto específico de cada uno de los títulos”*.
- *“Específicas (E): Comunes a todos los títulos de una Universidad, pero adaptadas al contexto específico de cada uno de los títulos. Como ya se señalaba en la definición, son las competencias específicas las que singularizan el título. Estas a su vez se diferencian en competencias específicas de la titulación y competencias asociadas a las menciones (para*

los títulos de Grado) o a especialidades (para títulos de Máster) o de la optatividad en su caso”.

Para la elaboración del análisis, se llevará a cabo en primer lugar un proceso de clasificación:

- En rojo: aparecerán aquellas competencias que como alumna no he conseguido desarrollar.
- En amarillo: aquellas competencias que hayan sido parcialmente desarrolladas.
- En verde: competencias desarrolladas.

Así pues, en aquellas competencias que han sido desarrolladas mostraré evidencias a través de las cuales han sido adquiridas dichas competencias, además de un análisis de los métodos académicos empleados para comprobar si son efectivos o no.

En el caso de las no desarrolladas, el objetivo principal de este portafolio de competencias será la búsqueda de métodos, técnicas u otras actividades que se llevan a cabo en otras entidades/centros para desarrollar las competencias no desarrolladas en la Universidad de Jaén. Se analizarán estos métodos o actividades y se estudiará si es posible su implantación en nuestro plan de estudios para mejorar o reforzar dichas competencias. Todo ello me llevará a una serie de conclusiones tras finalizar el trabajo que serán expuestas más adelante.

3. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

Como ya he mencionado anteriormente, las competencias han sido clasificadas en generales y específicas. Todas ellas numeradas de menor a mayor. Para ello, han sido elaboradas dos tablas a partir de las guías docentes de todas y cada una de las asignaturas que he cursado a lo largo de mi transcurso por la Universidad de Jaén. Dichas tablas han sido elaboradas mediante el programa Excel para facilitar su elaboración. Las competencias pueden variar de un alumno a otro. Esto es debido a que no todos los alumnos cursamos las mismas asignaturas y que no todas las asignaturas poseen las mismas competencias. En mi caso he tenido la oportunidad de cursar asignaturas en inglés, prácticas en empresas etc. Todas y cada una de estas experiencias han ayudado a enriquecerme como persona, profesionalmente y han supuesto un reto personal ya que fomentan la autonomía, la capacidad de resolución y adaptación a diferentes situaciones en un entorno que es cambiante. La duplicidad o falta de numeración que observemos posteriormente en la Tabla 1 se debe exclusivamente a la Universidad de Jaén.

3.1. TABLA RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS GENERALES

Las competencias generales han sido clasificadas por colores para mejorar así la visualización y diferenciación: verde (desarrolladas), amarillo (parcialmente desarrolladas) y rojo (no desarrolladas).

Tabla 1. Competencias generales.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA
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
G2	Capacidad de resolución de problemas
G02=G3	Tener capacidad de análisis y síntesis.
G3	Tener capacidad de análisis y síntesis
G4	Tener capacidad de organizar y planificar
G5	Ser capaz de usar el tiempo de forma efectiva
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
G11	Leer y comunicarse en el ámbito profesional del área de Administración y Dirección de Empresas en más de un idioma, en especial en inglés.
G12	Ser capaz de tomar decisiones
G13	Ser capaz de coordinar actividades
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
G18	Tener compromiso ético en el trabajo
G19	Habilidades en las relaciones interpersonales
G20	Fomentar, garantizar, conocer y comprender la importancia del respeto a los Derechos Fundamentales, a la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, a la Accesibilidad Universal para las personas con Discapacidad y al respeto a los Valores propios de una Cultura de Paz y Valores Democráticos
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
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 a partir de las guías docentes de ADE de la Universidad de Jaén.

De las competencias generales expuestas anteriormente, un total de 28, no todas han sido adquiridas. Por ello he elaborado un gráfico para facilitar la visualización y la comprensión sobre cuales han sido las competencias generales que han sido desarrolladas y, por el contrario, cuáles no. Para ello he utilizado un gráfico y porcentajes.

Gráfico 1: Resumen de las competencias generales



Fuente: Elaboración propia

Como podemos apreciar, a lo largo de estos cuatro años he desarrollado prácticamente el total de las competencias generales. Obteniendo un porcentaje del 92,86%. Así pues, 26 competencias han sido desarrolladas de un total de 28. Por lo tanto, puedo decir que la valoración es bastante positiva. En cuanto a las competencias no desarrolladas, obtenemos un porcentaje del 7,14% del total. Por lo que solamente no se han desarrollado 2 competencias de un total de 28 competencias generales.

3.2. TABLA RESUMEN DE LAS COMETENCIAS ESPECÍFICAS

Al igual que con las generales, las competencias específicas han sido clasificadas y diferenciadas por colores: competencias desarrolladas (verde), no desarrolladas (rojo) y parcialmente desarrolladas (amarillo). Para facilitar su elaboración, he realizado la tabla mediante el programa Excel.

Tabla 2: Competencias específicas.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA
E1	Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades
E2	Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada: a) área de recursos humanos, b) producción, c) contabilidad d) financiación, e) comercialización, f) administración
E3	Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa
E04	Conocer y aplicar los conceptos básicos de Matemáticas
E4=E5	Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados
E5	Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados
E05	Conocer y aplicar conceptos básicos de Estadística
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
E16B	Conocer e interpretar el contexto económico nacional e internacional que rodea a la empresa así como interpretar su impacto en la misma desde la perspectiva de las decisiones del sector público
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
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
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
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 modelizar situaciones empresariales

Fuente: Elaboración propia a partir de las guías docentes de ADE de la Universidad de Jaén.

De las competencias específicas expuestas anteriormente, un total de 40, no todas han sido adquiridas. Por ello he elaborado un gráfico para facilitar la visualización y la comprensión sobre cuales han sido las competencias específicas que han sido desarrolladas, cuáles han sido parcialmente desarrolladas y cuáles no lo han sido. Para ello he utilizado un gráfico y porcentajes.

Gráfico 2: Resumen de las competencias específicas



Fuente: Elaboración propia

Observando el gráfico 2 apreciamos que a lo largo de estos cuatro años he desarrollado prácticamente el total de las competencias específicas. Obteniendo un porcentaje del 90%. Así pues, puedo afirmar que he desarrollado unas 36 competencias de un total de 40. Por lo tanto, la valoración es bastante positiva. En cuanto a las competencias no desarrolladas, obtenemos un porcentaje del 10% del total. Por lo que solamente no se han desarrollado 4 de un total de 40 competencias específicas.

El proceso de adquisición de estas competencias es básicamente un proceso de aprendizaje. Por lo tanto, tal y como plantean Hernández, Rodríguez y Vargas (2012) en el siguiente fragmento:

El sujeto deberá adquirir una serie de habilidades y contenidos que, internalizados en sus estructuras mentales, le permitirá aplicarlos en distintas situaciones y/o utilizarlos como recursos para adquirir nuevos conocimientos. Para lograr este tipo de conductas, la escuela debe proporcionar al alumno, diferentes metodologías de trabajo que impliquen técnicas de estudio variadas para que, con su adquisición, interiorización y aplicación constante, se desenvuelva en su vida académica.

Así pues, el éxito o el fracaso del desarrollo o no desarrollo de estas competencias vienen afectadas por dos factores: la motivación y el desempeño de nosotros como alumnado y la labor docente del profesorado.

- La motivación teniendo en cuenta a Hernández *et al.* (2012):

El estudio de la motivación hace distinción entre la intrínseca y extrínseca. Es intrínseca cuando la motivación es autorregulada, existe un grado de reflexión y de autodeterminación para las acciones que se realizan; en cambio cuando es extrínseca se basa en incentivos externos dados por las consecuencias, como las recompensas o los castigos. Un estudiante motivado intrínsecamente muestra más interés en lo que está aprendiendo, logra mayor satisfacción por lo que hace, tiene más empeño, es persistente, experimenta una sensación de control personal, eleva su autoestima y su creatividad.

- La labor docente del profesorado: Para llegar a esa motivación del alumnado, es muy importante la labor del profesorado. El desarrollo de actividades, retos en clase o una meta/ recompensa supone un mayor desempeño, participación y un mejor desarrollo de las competencias.

Según mi experiencia académica en estos cuatro años puedo decir que en aquellas asignaturas en las que el alumnado ha estado motivado, el resultado ha sido más positivo, con una nota media más alta y con unos conocimientos más afianzados. En mi caso, la realización de

actividades, los puntos extra por participación y los beneficios dados por un trabajo constante han supuesto que mi aprendizaje se haya realizado a base de estímulos y de motivación. Quisiera destacar en este aspecto la labor docente de Pablo Juan Cárdenas (Profesor de Sector Público en la Universidad de Jaén) donde nosotros, como alumnos, vimos recompensado el trabajo y el esfuerzo constante, así como la participación en clase y el desarrollo de actividades.

4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

En este apartado se van a analizar algunas de las competencias que han sido desarrolladas durante el período académico 2015-2020 en la Universidad de Jaén. Para ello he seleccionado cuatro competencias en las que considero que existen unas evidencias más claras para su demostración.

Para ello se ha dado una definición de cada una de ellas y a continuación, una explicación demostrable de las evidencias y asignaturas del Grado de Administración y Dirección de Empresas en las que se han considerado que dichas competencias se han desarrollado.

4.1. G11: LEER Y COMUNICARSE EN EL ÁMBITO PROFESIONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS EN MÁS DE UN IDIOMA, EN ESPECIAL EN INGLÉS

La competencia G11 (Leer y comunicarse en el ámbito profesional del área de Administración y Dirección de empresas en más de un idioma, en especial en inglés) intenta fomentar la capacidad de expresión y soltura para la comunicación en otros idiomas que no sea el materno (español) en el área de Administración y Dirección de Empresas.

4.1.1. EVIDENCIA SELECCIONADA

Se trata de una competencia genérica que aparece únicamente en la guía docente de Trabajo Fin de Grado (cuarto curso). He de decir que realizando un resumen en inglés no considero que se desarrolle una competencia de estas características.

Sin embargo, gracias a mi experiencia puedo decir que esta competencia se desarrolla en varias asignaturas que son impartidas en el Grado de Administración y Dirección de Empresas en inglés, como es el caso de: Management Accounting (Contabilidad de Gestión). Destacar que no existen guías docentes de las asignaturas impartidas en inglés que justifiquen que se desarrolla esta competencia.

La Universidad de Jaén ofrece la posibilidad a los estudiantes de cursar diferentes asignaturas en inglés en el Grado de Administración y Dirección de Empresas como podemos apreciar en la imagen 1:

Imagen 1: Asignaturas que pueden cursarse en inglés en el Grado de Administración y Dirección de Empresas

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS		
CURSO	1º CUATRIMESTRE	2º CUATRIMESTRE
1º	-Introduction to Accounting -Introduction to Economy -Business Administration -Mathematics I	-Introduction to Finance -Microeconomics -Principles of Marketing
2º	-Mathematics II -Macroeconomics -Human Resources Management	-Management Accounting
3º	-Financial Management I	-Marketing Management II -Strategic Management I Financial Management II
4º	-International Management and Business Cooperation -Economic Internationalization	-Business Creation

Fuente: Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Jaén

En mi caso, he cursado la asignatura de Management Accounting. Tras mi experiencia considero que la dinámica que se sigue en este tipo de asignaturas de lengua extranjera es diferente a las clases impartidas en español. Es decir, el temario es el mismo que el del resto de compañeros, pero sí que es cierto que se realizan más trabajos en clase por grupos y que se profundiza en aquellos temas que se consideran más importantes puesto que el ritmo de aprendizaje del alumnado es más lento al comienzo del cuatrimestre. Sin embargo, el número reducido de estudiantes en clase facilita que las clases sean más amenas, que el alumnado sea más participativo, los conocimientos queden más afianzados y que, a fin de cuentas, los alumnos se enfrenten a un reto lingüístico de aprendizaje.

Me gustaría destacar que el uso de tutorías en este tipo de asignaturas es mayor en comparación al resto. El alumnado se implica más y cuestiona cualquier explicación que no queda clara, la participación es mayor y se superan muchas barreras y “miedos” como pueden ser el temor a participar, el miedo al ridículo, a expresarse en público, etc. Esto se debe a que todos los alumnos se ven enfrentados a un mismo reto: la dificultad en el uso de un idioma extranjero. En las asignaturas de lengua materna, este tipo de acciones por parte del alumnado se ven más reducidas, ya sea por exceso de confianza, por vergüenza a preguntar... Sin lugar a dudas,

temores y miedos que lo único que hacen es limitar nuestra capacidad de aprendizaje y que no ayudan a superar aquello que se exige en clase.

Tengamos en cuenta que aquellas personas que cursamos esta asignatura tenemos que tener acreditado un nivel mínimo de B1 en inglés. Para facilitar al alumnado la adquisición de este tipo de títulos, la Universidad de Jaén pone en marcha diferentes programas de aprendizaje de lenguas extranjeras y tiene habilitado el CEALM (Centro de Estudios Avanzados de Lenguas Modernas).

Para una mayor visualización, en las siguientes imágenes de ejercicios de Management Accounting y de teoría de Financial Management mostraré ejemplos del desarrollo de estas clases impartidas en idioma extranjero, concretamente en inglés.

Imagen 2,3 y 4. Ejemplo de ejercicio de Management Accounting en inglés

Management Accounting. CHAPTER 3. PRACTICAL EXERCISES (academic year 2017-2018)

E 3-Case: "Brewery Golden Eagle, Ltd."

"Brewery Golden Eagle, Ltd. Co." produce two types of beer. During the period under review, there have been produced the same number of hectoliters of both types of beers.

The manufacture of both types of beer required of a prior process, which becomes in his "Malt Factory" – and could be described as follows:

1. - Obtaining malt through the germination of barley, which is achieved artificially by dipping the beans in water at a temperature of around 15 degrees Celsius during three or four days; after that, then extend beans, and allow the barley roots develop for eight or ten days.
2. - Then, the process continues with the separation of the germ, removing the roots.
3. - Finally, the malt is crushed, and transforming into malt flour.

After that, transformation process continues in the "Brewery" where malt flour is mixed with hot water. The chemical reaction that contributes to this causes the output of beer wort, which is then baked, to boiling, at which time the female hop flowers are added, containing a yellow resin which contributes to provide their aroma, savor, and particularly bitterness to beer. Gained from the two types of beer, whose production follows a standardized operation, but for which the raw material combinations are different, it is then bottled and pasteurized.

The quantity of malt flour consumed by the kind of beer "Lager" is twice that consumed in manufacturing the type of beer "Stout". The other raw materials are consumed in equal parts in manufacturing both types of beer.

The sections set out in the company -costing purposes- are as follows:

- a) Administration
- b) Auxiliary Repair Shop
- c) Laboratory
- d) Provisioning
- e) Malt Factory
- f) Brewery
- g) Bottling Plant for "Lager"
- h) Bottling Plant for "Stout"
- i) Distribution

The inventory sheets provide the following information about the values of the initial stocks:

Raw materials	623,000 m.u.
Auxiliary materials	28,600 m.u.
Malt in progress	30,000 m.u.
Lager	60,000 m.u.
Stout	175,000 m.u.
Lager Bottled	40,000 m.u.

Management Accounting. CHAPTER 3. PRACTICAL EXERCISES (academic year 2017-2018)

TRANSACTIONS DURING THE PERIOD:

- Purchases of raw materials amounting to 364,000 m.u., and auxiliary materials amounting to 22,400 m.u.

From raw materials consumed in the production process, those incorporated in the manufacture of malt are valued at 383,000 m.u., and incorporated into the manufacture of beer in 336,000 m.u.

The auxiliary material consumption was 38,000 m.u., which are distributed as follows:

Administration	25 parts
Auxiliary Repair Shop	240 parts
Laboratory	40 parts
Malt Factory	825 parts
Brewery	275 parts
Bottling Plant for "Stout"	180 parts
Distribution	315 parts

- Indirect Labour Costs, amounted 234,000.

The I.L.C. is divided between the sections as follows: 10% Administration; Workshop Assistant 5%, 5% Laboratory; Shopping 5% Malt Factory 35%, 20% Brewery, Bottling Lager 10%; stout Bottling 10%; Distribution 5%.

Other expenses for the period:

Taxes	20,000 m.u.
Repairs and conservation Auxiliary Repair Shop	7,450 m.u.
Supplies	16,000 m.u.
Insurance premiums	18,000 m.u.
Administration Office Communications	9,600 m.u.
Other costs	12,800 m.u.
Other financial expenses	1,950 m.u.

	Adm	Aux R. Shop	Lab.	Prov.	F.Malt	Brewery	Bottling P. "L."	Bottling P. "S"	Distrib.
Taxes	5%	5%	5%	5%	35%	20%	5%	10%	10%
Supplies	5%	5%	5%	5%	35%	20%	5%	10%	10%
Insurance	3 parts	3p	10p	2p	9p	3p	4p	3p	1p
Financial	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Others	-	-	-	-	-	-	-	-	100%

The depreciation of tangible fixed assets amounted to 140,000 m.u., corresponding by amounts equal to all sections, unless the Administration center and Provisioning center, which does not correspond to any amount.

In the Laboratory, has been purchased and consumed Chemicals Products, amounting to 30 m.u.

6. - Internal services:

- **Administration** costs divided in equal parts, between sections Malt Factory and Brewery.
- **Provisioning** gives a percentage of its costs to Factory Malt $\frac{1}{2}$; to Stout Bottling and Bottling Lager $\frac{1}{4}$.
- The **Laboratory** has served a total of 180 orders, of which 36 were for Auxiliary Repair Shop, 50 for malt factory and the rest, for the Brewery.
- **Auxiliary Repair Shop** has developed its work over 312 hours, which are divided as follows: 130h to Laboratory, 100h to Factory Malt, 60h to Brewery, 10h to Bottling Plan (stout), and to Bottling Plant (lager), the rest.

11. - **Final stock of work in progress**, (Malt in progress), is valued at 79,150 um.

12.- From the total **Malt produced**, 90% has been sent to the Brewery, and the other 10%, is still stored.

13. -The whole beer produced available has been bottled in this period.

14. - Distribution center cost are charged to the finished product "Lager Bottled" (23.225 um), and also to "Stout Bottled".

15. - **Sales** for the period were as follows: **Lager Bottled**: total initial stocks and, additionally, production for this period amounting to 359 775 um, (output value of inventory) **Stout Bottled**: total stocks initial, and finished production in the period amounting to 492, 425 um, (output value of inventory).

WORK TO BE DONE:

1. **PRODUCTIVE ACTIVITY FLOW CHART.**

2. **LOCATION CHART.**

3. **PRODUCTION COST, (TOTAL AND UNITARY), FOR SEMIFINISHED AND FINISHED PRODUCTS.**

Fuente: Elaboración propia

Imagen 5 y 6: Solución al Ejercicio de Management Accounting

Cost Centers → cost types ↓	Total	Shipping Provisioning	Malt Factory	Brewery	Bottling Plant Lager	Bottling Plant Stout	Auxiliary Repair Shop	Laboratory	Distribution	Administration
Auxiliary Material	38 000	0	16 500	5 500	0	3 600	4 800	900	6 800	5 000
Indirect labor cost	234 000	11 700	81 900	41 800	11 700	23 400	11 700	11 700	23 400	11 700
Taxes	20 000	1 000	7 000	4 000	1 000	2 000	1 000	1 000	2 000	1 000
Supplier	16 000	800	5 600	3 200	800	1 600	800	1 600	800	800
Insurances	18 000	900	4 050	1 350	1 100	1 350	2 250	14 500	4 500	13 500
Repairs and renovation	7 450	0	0	0	0	0	7 450	0	0	0
Administration office	9 600	0	0	0	0	0	0	0	0	9 600
Financial	1 950	0	0	0	0	0	0	0	0	1 950
Other costs	12 800	0	0	0	0	0	0	0	12 800	0
Depreciation	140 000	0	20 000	60 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	0
Chemicals products	7 200	0	0	0	0	0	0	7 200	0	0
PRIMARY COST	505 000	14 400	125 050	80 850	35 300	27 290	48 000	46 000	54 350	38 600

ALLOCATION CHARTS FOR BREWERY GOLDEN EAGLE

MALT FLOUR	
Direct Cost	
Raw materials (Barley)	233 000
Indirect cost	
Section Malt Factory	204 550
Variation of work in progress (Malt in progress)	(14 400)
Production cost for half-finished product Malt Flour	655 400

HALF-FINISHED PRODUCTS	LAGER BEER	STOUT BEER	TOTAL
DIRECT COST			
Raw materials (Hop flowers, Water)	168 000	168 000	336 000
Half-finished product "Malt flour" transformed (90% Production): 481.860 u.m.	321 240	160 620	481 860
INDIRECT COST			
Section Brewery	74 825	74 825	149 650
Variation of work in progress	0	0	0
Production cost for half-finished product Lager beer & Stout beer	564 115	403 445	

FINISHED PRODUCTS	BOTTLED LAGER BEER	BOTTLED STOUT BEER	TOTAL
DIRECT COST			
Production cost for half-finished product Lager beer transformed (75%)	624 115	—	
Production cost for half-finished product Stout beer transformed (75%)	—	578 485	
INDIRECT COST			
Section Bottling Plant for Lager beer	41 300	—	
Section Bottling Plant for Stout beer	—	57 550	
Variation of work in progress	0	0	
Production cost for Finished products Bottled Lager Beer & Bottled Stout beer	665 415	636 035	

Fuente: Elaboración propia

Con ejercicios de este tipo se analizaban distintos tipos de cálculo de coste, definiciones y los modelos principales que permiten conocer y representar el movimiento interno de valores. Todo ello en inglés, como podemos ver en las imágenes 2, 3 y 4, el temario y los enunciados de los ejercicios vienen expresados en lengua extranjera. Así pues, nosotros como alumnado teníamos que utilizar esta lengua a la hora de expresarnos, ya fuera mediante la escritura en la elaboración de ejercicios o mediante expresión verbal para consulta de dudas, participación en clase, etc.

Sin lugar a dudas, que el alumnado se enfrente a una situación diferente durante todo un cuatrimestre y en un idioma que no es el materno, o que no controla con soltura, hace que las capacidades de atención y participación se incrementen y con ello el desarrollo del aprendizaje y de esta competencia G11.

4.2. E3: VALORAR A PARTIR DE LOS REGISTROS RELEVANTES DE INFORMACIÓN LA SITUACIÓN Y PREVISIBLE EVOLUCIÓN DE UNA EMPRESA

La competencia E3: “Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa” se trata de una competencia que aparece en diferentes asignaturas en el Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Jaén, en concreto en las asignaturas de Estados Financieros (segundo cuatrimestre del segundo curso) y Dirección Financiera II (segundo cuatrimestre del tercer curso).

La RAE (Real Academia Española) define “prevenir” como “*disponer con anticipación, prepararse de antemano para algo*”. Es decir, la empresa debe anticiparse o prepararse para cualquier posible situación en un futuro ya sea favorable o no. Para ello, lo que hace es “valorar” a partir de sus registros de información (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, ratios, estado de cambios del patrimonio neto y estado de flujos de efectivo) la situación en la que se encuentra la empresa en cuestión en la actualidad.

4.2.1. EVIDENCIA SELECCIONADA

A lo largo de estos cuatro años de grado, y especialmente en las diferentes asignaturas de contabilidad, se nos ha instruido con base a información financiera y económica. Sin embargo, voy a seleccionar como evidencia un trabajo de Estados Financieros en el que tuvimos que analizar la situación de una empresa en concreto. En mi caso realicé un análisis comparativo de ratios de liquidez sobre los dos gigantes de la industria textil: Inditex y su principal competidor H&M. En este trabajo tuve que adquirir todos los informes necesarios

a partir de los datos publicados en las páginas oficiales de cada grupo. Al tratarse una de ellas de una empresa extranjera, tuve que realizar la traducción de estos informes para que la elaboración de los ratios se produjera de una manera más rápida.

Para ello fueron necesarios documentos como balances, fondo de maniobra y cuenta de pérdidas y ganancias. Tuve en cuenta el período de análisis que cubría los años 2015-2016 y las proyecciones se expandieron hasta el año 2017.

Imagen 7: Portada del trabajo realizado para Estados Financieros



Una vez valorada toda la información de los datos recogidos de los informes, se procedía a la valoración de los resultados de cada uno de los ratios, siempre comparando esos datos con ambas empresas. Finalmente, se llevaba a cabo una conclusión personal y una previsión para el ejercicio siguiente.

He de decir que considero que he adquirido esta competencia ya que debido al gran número de información a la que tuve acceso, cometí diversos errores y surgieron varias dudas. Para

lo que se llevaron a cabo una serie de correcciones y de explicaciones por parte del profesor. Las soluciones a estos errores cometidos me llevaron a trabajar sobre estos fallos y a aprender de ellos.

4.3. E9: SER CAPAZ DE MODELIZAR SITUACIONES EMPRESARIALES

La competencia E9: “Ser capaz de modelizar situaciones empresariales” se trata de una competencia que aparece en diferentes asignaturas en el Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Jaén, en concreto en las asignaturas de Econometría (segundo cuatrimestre del tercer curso), Investigación operativa (primer cuatrimestre del tercer curso) y Matemáticas II (primer cuatrimestre del segundo curso).

Podemos definir “modelar” como “*configurar o conformar algo*” según la RAE. En el ámbito empresarial, podríamos definirlo como la modelización o constituir una representación de la realidad en un entorno económico para simular diferentes escenarios.

4.3.1. EVIDENCIA SELECCIONADA

Como he comentado antes, esta competencia está asignada a diferentes asignaturas a lo largo del grado. En mi caso, veo conveniente seleccionar la asignatura de Econometría puesto que puedo mostrar evidencias más claras para la demostración del desarrollo de la competencia E9.

Según la RAE, la “econometría” es una “*especialidad que aplica al análisis económico modelos basados en técnicas matemáticas y estadísticas*”. Es decir, en econometría se establece la definición de las relaciones entre unas variables determinadas de una manera cuántica para así, establecer un modelo. Dejemos claro que un modelo es una representación matemática simplificada de una realidad económica.

Existen diversos modelos econométricos: modelo lineal, potencial, exponencial, logarítmico, recíproco, polinómico y modelo de interacción. Dependiendo de la situación en la que nos encontremos y de las características de sus variables seleccionaremos un modelo u otro.

Una vez que establecemos un modelo, debemos probarlo para ver si se ajusta realmente a la situación a la que nos encontramos. Así pues, realizamos algunas hipótesis para validarlo.

Tras esta validación, en esta asignatura procedíamos a la previsión de un posible comportamiento de estas variables en algún momento futuro. De este modo, podemos dar

explicación a algunos hechos que ya hayan ocurrido y a otros que pronosticamos que van a ocurrir.

Imagen 8. Ejercicio Econometría

RELACIÓN 3.1
TEMA 3 : EXTENSIONES DEL MODELO LINEAL GENERAL

EJERCICIO 1:

Se ha establecido la siguiente función de consumo en Estados Unidos de 1947 a 2000, donde Y es el gasto total de consumo, X_1 es el ingreso personal disponible, X_2 es la riqueza (todas ellas en miles de millones de dólares de 1996 ajustados por la inflación) y X_3 es la tasa de interés:

$$\ln \hat{Y}_i = -0,4677 + 0,8049 \ln X_{1i} + 0,2013 \ln X_{2i} - 0,0027 X_{3i}$$

$(-10,9334) \quad (45,9984) \quad (11,4406) \quad (-3,5293)$

con $SCR = 0,0071$ y $R^2 = 0,9996$ (t_{exp} para los contrastes de significación individual entre paréntesis).

51. sig. div. t_{exp}

- Interpreta los coeficientes estimados. ¿Qué sucede si el ingreso personal aumenta un 2%, la tasa de interés aumenta un punto porcentual y la riqueza se mantiene constante? ✓
- Comprueba si el modelo es globalmente significativo.
- ¿Qué variables son individualmente significativas?
- ¿Se puede concluir que si la riqueza aumenta un 5% el gasto total de consumo puede aumentar más de un 1%, suponiendo constantes el resto de variables?
- Se piensa que la relación anterior entre las variables ha cambiado tras la recesión de 1990. Para comprobarlo se han realizado dos regresiones utilizando los datos de 1947 a 1990 y los datos de 1991 a 2000 con $SCR_1 = 0,0048$ y $SCR_2 = 0,0005$, respectivamente. ¿Es cierto que hay un cambio estructural?

Escaneado con CamScanner

Fuente: Elaboración propia

En este ejercicio podemos ver cómo nos plantean una función de consumo. En él se nos plantea una situación económica en la que relacionaremos mediante una ecuación matemática las variables Y : gasto total de consumo, y X : ingreso personal disponible.

Imagen 9. Solución al ejercicio 1.

EJERCICIO 1

1947 - 2000 $\rightarrow n = (2000 - 1947) + 1 = 54$ $k + 1 = 4$
 $n - (k + 1) = 50$

$Y =$ Gasto (miles de millones de \$)
 $X_1 =$ Ingreso (miles de millones de \$)
 $X_2 =$ Riqueza (miles de millones de \$)
 $X_3 =$ tasa de interés

(Estructura del modelo)

$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 X_3$

β_0 : No se interpreta.
 β_1 : El gasto medio aumenta un 0,8049% cuando el ingreso aumenta un 1%.

POTENCIAL EXPONENCIAL

$SCR = 0,0071$
 $R^2 = 0,9996$
 $t_{exp} = (\text{debajo})$

Fuente: Elaboración propia

En la solución podemos ver como establecemos 2 modelos distintos: el modelo potencial y el modelo exponencial.

- Modelo potencial: Sus β_j tienen elasticidad. Se llaman elasticidad parcial de Y con respecto a x_j y representa lo que varía la media de la Y, en porcentaje, cuando su x_j aumenta un 1% y las demás variables permanecen constantes.
- Modelo exponencial: Sus β_j representan (al multiplicarlo por 100) lo que varía la media de Y en porcentaje cuando su x_j aumenta una unidad y las demás variables se mantienen constantes.

A continuación, en la imagen 10 podemos ver interpretados los coeficientes de los modelos que se han planteado y una variación en el apartado a).

Imagen 10: interpretación de los coeficientes de los diferentes modelos

1% y la riqueza y el interés se mantiene constante.

$\hat{\beta}_2$: El gasto medio aumenta un 0'2013% cuando la riqueza aumenta un 1% y las demás variables son ctes.

$\hat{\beta}_3$: El gasto medio disminuye un 0'27% cuando la tasa de interés aumenta un 1% y el ingreso y la riqueza se mantienen constantes.

Pregunta apartado a)

$$\nabla \ln Y = \underbrace{\hat{\beta}_1}_{2} \cdot \underbrace{\nabla \ln x_1}_{0} + \underbrace{\hat{\beta}_2}_{0} \cdot \nabla \ln x_2 + \underbrace{\hat{\beta}_3}_{1} \cdot \nabla x_3 =$$

$$[\nabla \ln Y = 0'8049 - 0'0027 \cdot 100 \cdot 1 = 1'3398]$$

Sol: El gasto medio aumenta un 1'3398% cuando se cumple lo que se pregunta.

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, considero que sí he adquirido la competencia E9 ya que en esta asignatura se nos han planteado diversas situaciones y hemos aprendido a relacionar mediante una ecuación matemática ciertas variables económicas, es decir, a modelizar. Hemos estudiado el efecto de varias variables sobre una situación dada estableciendo un modelo matemático en el que se estiman los parámetros a partir de ciertas observaciones.

4.4. E36: CONOCER Y SER CAPAZ DE APLICAR LA NORMATIVA CONTABLE

La competencia E36:” Conocer y ser capaz de aplicar la normativa contable” es una asignatura que debería desarrollarse en las asignaturas de contabilidad del Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Jaén. Ésta competencia aparece en asignaturas como Contabilidad de Gestión (segundo cuatrimestre del tercer curso), Contabilidad Financiera (primer cuatrimestre del segundo curso) y Estados Financieros (segundo cuatrimestre del segundo curso).

Según el Real Decreto 154/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad en el BOE (Boletín Oficial del Estado):

Las normas de registro y valoración desarrollan los principios contables y otras disposiciones contenidas en la primera parte de este texto, relativa al Marco Conceptual de la Contabilidad. Incluyen criterios y reglas aplicables a distintas transacciones o hechos económicos, así como también a diversos elementos patrimoniales.

Por lo tanto, tal y como se explica en el BOE, en las asignaturas de contabilidad se busca desarrollar las competencias que proporcionen la información de hechos económicos, sociales y financieros que tienen lugar en una organización o empresa de una forma continuada en el tiempo con el fin de conocer sus resultados y poder anticiparse a situaciones futuras del negocio. Para ello, se siguen unas reglas llamadas principios contables.

4.4.1. EVIDENCIA SELECCIONADA

Para poder mostrar evidencias claras sobre el desarrollo de esta competencia he considerado conveniente seleccionar uno de los ejercicios que he realizado en clase de Contabilidad Financiera. En esta asignatura se anotan las transacciones financieras, recopila, resume, ordena y analiza la información contable referida a la actividad económica de una empresa.

Para ello, se toma como referencia el Plan General de Contabilidad y sus respectivas derivaciones teniendo en cuenta las normas de registro y valoración (que ya han sido definidas en el apartado anterior). Dejar claro que esta competencia es una de las que se tiene que desarrollar de una manera casi “obligatoria”, es decir, si no se es capaz de conocer y aplicar la normativa contable no es posible aprobar estas asignaturas de contabilidad debido a que el estudio teórico y el desarrollo de los ejercicios prácticos aplicando dicha teoría “van de la mano”.

En las siguientes imágenes podemos ver un supuesto sobre deterioro del valor de créditos por operaciones comerciales. En este ejemplo utilizamos el método individualizado. Este método se utiliza en empresas que tienen un número más reducido de clientes, se les tiene un conocimiento más profundo y son controlables fácilmente. Principalmente se aplica en empresas pequeñas.

Imágenes 11 y 12. Supuesto de deterioro del valor de créditos por operaciones comerciales

SUPUESTO 3. DETERIORO DE VALOR DE CRÉDITOS POR OPERACIONES COMERCIALES: MÉTODO INDIVIDUALIZADO

El Joyero, S.A. es una empresa que se dedica a la venta al por mayor de bisutería en la provincia de Córdoba, que presenta el siguiente balance de saldos a 15-11-20X7:

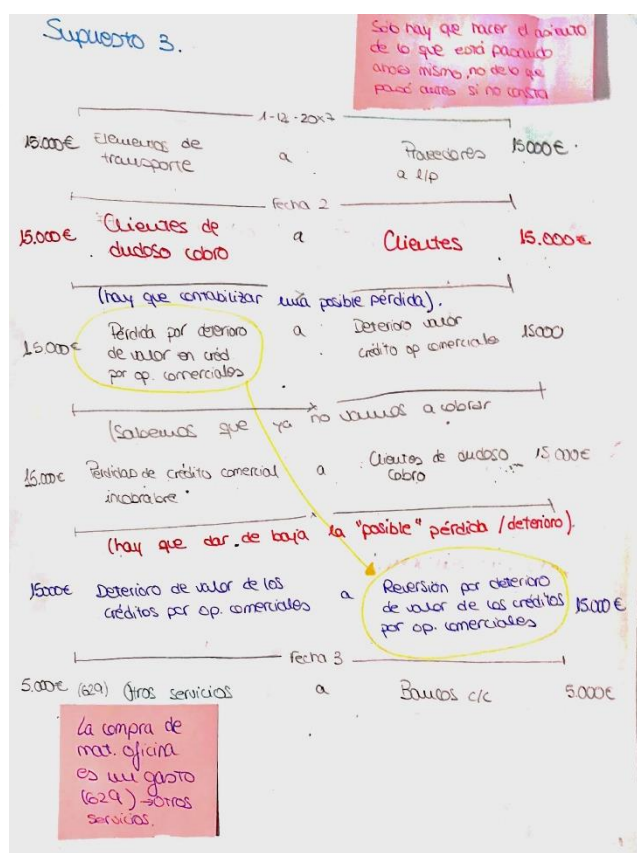
Nº	CUENTA	SALDOS	
		Deudor	Acreedor
100	Capital social.....		100.000
173	Proveedores de inmovilizado a lp.....		60.000
210	Terrenos y bienes naturales.....	20.000	
211	Construcciones	50.000	
216	Mobiliario	15.000	
281	Amortización acumulada del IM		43.000
300	Existencias de mercaderías	100.000	
436	Clientes de dudoso cobro	50.000	
490	Deterioro de valor de créditos por operaciones comerciales		30.000
572	Banco, c/c	30.000	
600	Compras de mercaderías	120.000	
625	Primas de seguros	10.000	
642	Seguridad social a cargo de la empresa	10.000	
694	Pérdidas por deterioro de créditos por operaciones comerciales	30.000	
700	Ventas de mercaderías		250.000
4000	Proveedores (euros)		77.000
430	Clientes (euros)	90.000	
	Totales	560.000	560.000

Notas al balance:

- La cuenta 490. Deterioro de valor de créditos por operaciones comerciales, recoge el registro realizado a lo largo del ejercicio por los riesgos que se van estimando.
- La cuenta 436. Clientes de dudoso cobro, recoge el saldo a lo largo del año 20X7.

Operaciones realizadas durante el mes de diciembre, sabiendo que no se ha producido a lo largo del año ningún hecho relacionado con los clientes dudosos:

- El 1 de diciembre compra una furgoneta de reparto cuyo valor actual es de 15.000 €. El pago se aplaza a quince meses, estimándose un TIE del 5%.
- Se conoce que el cliente don Pedro Pagapoco, que adeudaba 15.000 €, ha cerrado la empresa, considerándose en una primera apreciación que no se cobrará nada de la deuda. Hecha la oportuna indagación, se comprueba, diez días más tarde, que ha desaparecido sin dejar señas.
- La papelería donde adquiere el material de oficina pasa la factura por todo el año, que es de 5.000 €, pagando por banco.



Fuente: Elaboración propia

En la fecha dos, nos comunican una situación personal del cliente en la que se considera que no se cobrará nada de la deuda y que el cliente es considerado definitivamente incobrable.

En primer lugar, debido al método individualizado, el cliente es considerado de dudoso cobro y se contabiliza la correspondiente pérdida del valor del crédito. A continuación, procedemos a

considerarlo definitivamente incobrable. Anotamos otro asiento donde quitamos el deterioro porque consideramos que perdemos todo el dinero.

Imágenes 13 y 14: Continuación del supuesto

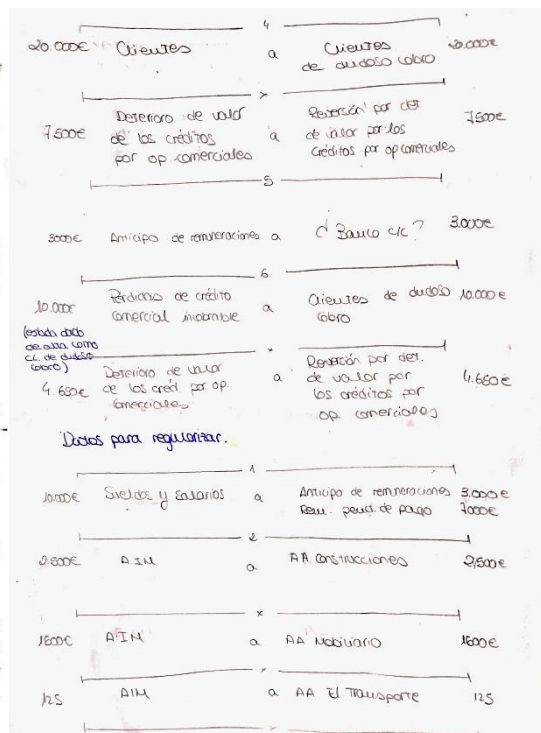
4. La joyería Fifanis S.A. debía 20.000 € por diversas adquisiciones hechas a lo largo del año anterior, al final del cual sufrió un atraco. El Joyero, S.A. estimó en esa fecha que los flujos futuros de efectivo ascenderían a 12.500 €, contabilizando por el resto, a 31 de enero de 20X7, el correspondiente deterioro de valor. No obstante, Fifanis, S.A. ha conseguido cobrar la indemnización de un seguro de robo y ha notificado que pagará en breve.

5. Anticipa 3.000 € al trabajador Pedro Pacheco, a devolver en 10 meses.

6. El cliente Joyería Cordobesa, S.A. al cual anteriormente El Joyero, S.A. había considerado de dudoso cobro por el total de la deuda, que ascendía a 10.000 €, da quiebra legal siendo considerado por El Joyero, S.A. como incobrable. Se había registrado un deterioro de valor el 30-10-20X7 por importe de 4.650 €.

Datos para regularizar:

1. La nómina del mes de diciembre, que asciende a 10.000 €, se pagará en el mes de enero.
2. La amortización del inmovilizado se establece en el 5% para las construcciones y en el 10% para el resto del inmovilizado.
3. Las existencias finales de mercaderías, según el inventario extracontable, ascienden a 130.000 €.
4. Según el estudio individualizado de los clientes realizado por el departamento de ventas, se estima que el valor actual de los flujos futuros de efectivo ha disminuido respecto al valor nominal de los créditos en 16.000 €. Por otro lado, después de realizar el inventario de fin de ejercicio se considera que los clientes de dudoso cobro a 31-12-20X7 tienen deudas que ascienden a 40.000 €.



Fuente: Elaboración propia

En la fecha cuatro, el cliente Fifanis, S.A. ha cobrado una indemnización. En el ejercicio 20X7 se contabilizó una pérdida por deterioro. Esta pérdida del deterioro se produce porque el valor en los registros es mayor al valor actual de los flujos de efectivo, por lo que se contabilizó una pérdida por deterioro de 7.500 euros. En esta fecha esperamos cobrar en breve y se elimina al cliente como cliente de dudoso cobro y con ello, se anota una reversión del deterioro del valor por los créditos por operaciones comerciales.

En la fecha 6 consideramos al cliente de Joyería Cordobesa, S.A. como cliente incobrable. Se elimina como cliente de dudoso cobro y se anota como pérdidas por créditos comerciales incobrables.

En las imágenes 14 y 15 podemos apreciar las anotaciones correspondientes al proceso de regularización.

Imagen 15: Resto de asientos de regularización

3	
100.000€ VEN	a Ex Mercaderías 100.000€
x	
130.000€ Ex Merc	a VEN 130.000€
4	
16.000€ Pérdida por det de valor de los créditos por op comerciales	a Deterioro de valor de los créditos por op comerciales 16.000€
x	
20.000€ Clientes de dudoso cobro	a Clientes 20.000€

C. dudoso cobro	
50.000€	15.000€
15.000€	20.000€
	10.000€
	SD. 20.000€

Fuente: Elaboración propia

Con este tipo de actividades junto con las explicaciones de las docentes y diversos ejercicios aprendí a llevar a cabo las anotaciones en el libro diario de las operaciones del ejercicio y efectuar los asientos de regularización pertinentes, deterioro del valor de los créditos por operaciones comerciales y a clasificar correctamente a los clientes. He de decir que cometí muchos errores, me costó mucho entender correctamente cuándo había que anotar en el libro diario una posible pérdida por deterioro ya que, en este tipo de supuestos, la anticipación y la intuición según el contexto de la situación son factores claves.

Por lo tanto, puedo decir que considero la competencia E36 como una competencia desarrollada puesto que en esta asignatura he conseguido desarrollar la contabilidad financiera de las empresas, abordar los procesos contables siguiendo el Plan General de Contabilidad español y aplicar la normativa contable vigente.

5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS

En este apartado se van a analizar algunas de las que he considerado como no desarrolladas o parcialmente desarrolladas durante el periodo 2015-2020 en la Universidad de Jaén. He seleccionado tres competencias como no desarrolladas. Para ello, se ha dado una definición de cada una de ellas y a continuación, una propuesta de mejora.

Para las no desarrolladas he llevado a cabo un proceso de investigación para aportar algunas actividades o sistema que ayude a poder desarrollar dichas competencias.

5.1. G14: SER CAPAZ DE TRABAJAR EN EQUIPO

En primer lugar, deberíamos de saber qué es un equipo y en qué consiste trabajar en equipo.

Díaz (2003) define al equipo como *“un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común”*.

Tras mi transcurso por la Universidad de Jaén considero que no he desarrollado esta competencia. Gracias a mi experiencia personal puedo decir que los trabajos grupales se basaban en repartir apartados o tareas del trabajo que había que presentar, realizar estas tareas de manera individual y, finalmente, realizar una puesta en común con el resto de miembros del equipo para unir el trabajo final. Bajo mi punto de vista, esto no es trabajar en equipo.

Cuando un estudiante se incorpora al mercado laboral comprueba que el concepto de “trabajar en equipo” es muy distinto a lo que se ha hecho en la universidad y yo, gracias a mi experiencia laboral lo he aprendido. A nivel empresarial, se priorizan los intereses colectivos a los individuales, es decir, se tiene un objetivo en común. Para ello el equipo debe de estar compenetrado y buscar soluciones conjuntas ante un posible problema.

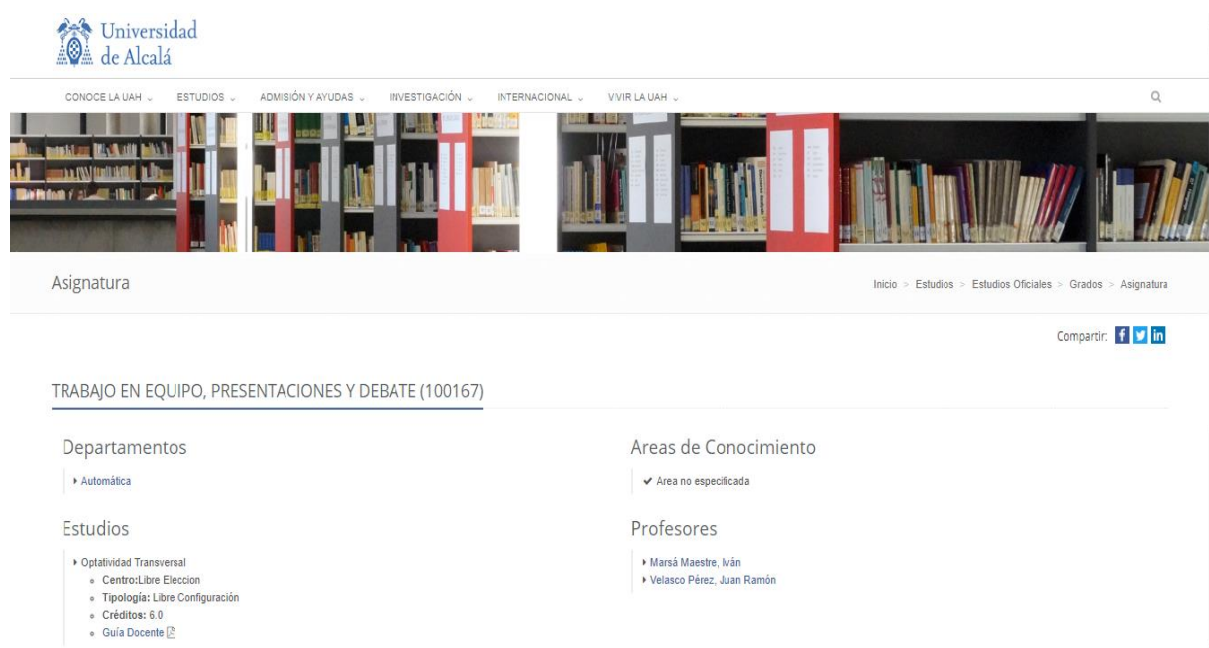
Las empresas cada vez viven en entornos más competitivos, más interrelacionados y más volátiles. Por ello, contar con equipos comprometidos y cohesionados, que trabajen conjuntamente por un objetivo común resulta imprescindible.

El equipo debe de conocer las personas que lo integran para saber sus puntos fuertes y sus áreas de mejora y poder encontrar sinergias con el resto del equipo.

5.1.1. PROPUESTA DE MEJORA

Sin lugar a dudas, existe un problema en el Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Jaén a la hora de desarrollar esta competencia. Es cierto que el alumnado puede tener gran culpa en este aspecto, pues no trabaja en conjunto. Sin embargo, creo que cuando se realiza un trabajo en grupo, la metodología y la forma de evaluar no es la adecuada. Se evalúa el trabajo final, sin tener en cuenta el proceso. Por ello, los alumnos se centran en obtener un buen trabajo final para conseguir una buena calificación y se corre el riesgo de que algunos integrantes del equipo no se impliquen en el trabajo. Dejar claro también que normalmente el trabajo por grupos tiene muy poco peso en la evaluación final de las asignaturas. Mi propuesta de mejora viene dada por la UAH (Universidad de Alcalá) (imagen 16). En ella se imparte una asignatura optativa denominada: Trabajo en equipo, presentaciones y debate.

Imagen 16: Asignatura del Grado de Ingeniería Telemática en la Universidad de Alcalá



Fuente: Página web de la Universidad de Alcalá

Sin embargo, considero que impartir una asignatura de este tipo no es factible, es decir, dedicar un cuatrimestre entero a aprender a trabajar en equipo solamente en una asignatura supone una pérdida de tiempo además de irrelevante en un grado universitario. Bajo mi juicio, podríamos adquirir la competencia G14 si se implantan los métodos de evaluación y de trabajo en equipo que se imparten en esta asignatura. Hablo del método “Flipped Learning” y del método de aprendizaje basado en proyectos.

En primer lugar, quisiera definirlos para una mayor aclaración.

Tourón (2014) afirma que:

El aprendizaje inverso (Flipped Learning) es un enfoque pedagógico en el que la instrucción directa se desplaza del espacio del aprendizaje en grupo al espacio del aprendizaje individual, como resultado de ello, el espacio del grupo se transforma en un ambiente de aprendizaje dinámico e interactivo, en el que el educador guía a los estudiantes mientras estos aplican los conceptos y se implican creativamente en la materia.

Con este método se establece un ambiente flexible en el que el alumnado tiene un tiempo y espacio establecido para interactuar y establecer una reflexión sobre lo que han aprendido. Además, se establece la monitorización del alumnado, para que se puedan realizar los cambios oportunos en el momento preciso.

López (2018) define la Metodología basada en proyectos (ABP) como:

El ABP es una metodología centrada en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión por parte de los alumnos para llegar a una solución o una propuesta a un proyecto planteado inicialmente por el profesor. Dentro del proceso educativo el docente suele explicar solo una parte de la materia para, seguidamente, proponerles a sus estudiantes actividades con las que aplicar dichos contenidos. Sin embargo, el ABP se plantea como un medio a través del cual los alumnos que adquieran esos conocimientos y los apliquen puedan además solucionar ciertos problemas reales o ficticios sin que el docente tenga que haber explicado previamente el temario.

Mi propuesta consiste en aplicar estos métodos de trabajo que tienen lugar en la Universidad de Alcalá en aquellas asignaturas en las que se realicen trabajos en grupo. Tras la explicación de algún tema, se plantearía algún problema o situación en la que algún equipo de trabajo debe de buscar alguna solución. Trabajar en equipo puede proporcionar al alumnado numerosos beneficios. Supongamos que, tal y como he comentado antes, se plantea un problema en clase en el que, por equipos, haya que buscar alguna solución. En primer lugar, se formarían grupos equilibrados, por lo que los integrantes de cada equipo aportarían una visión y un modo diferente de trabajar. Mientras se busca un método de trabajo y una solución, los alumnos pueden aprender unos de otros, es decir, se fomentaría el aprendizaje a través de la interacción con el resto de compañeros, en la que se llegaría a una solución única tras llevar procesar la información del problema planteado conjuntamente. En este aspecto, se podría decir que aparecerían los roles en el grupo. Además, trabajando en grupo, los alumnos se encuentran más

motivados hacia encontrar una solución exitosa, por lo que aumenta el interés y la autoestima. De este modo, proporcionamos la responsabilidad del objetivo en común al equipo al completo, por lo que favorecemos el compromiso de los demás ya que todos dependen de todos. Es decir, aumenta la responsabilidad. Considero que es fundamental tener una parte evaluada individualmente y otra a nivel grupal. Es decir, establecer una asignación de roles en el equipo y sobre esos roles, cada uno de los integrantes tendría que trabajar de manera individual. Tras ese trabajo individual, cada integrante estaría preparado para desarrollar su papel en el equipo y aportando sus capacidades o conocimientos.

Para la evaluación en conjunto considero conveniente una coevaluación a nivel grupal a parte de la evaluación del profesor. Así pues, aumentaría el esfuerzo individual reflejándose en una mayor participación para el equipo en sí.

En la imagen 17 podemos ver que en la asignatura de la UAH se realizan actividades de este tipo:

Imagen 17: Metodología en la asignatura Trabajo en equipo, presentaciones y debate

4.2. Estrategias metodológicas, materiales y recursos didácticos

La asignatura seguirá una metodología fundamentalmente práctica, basada en el enfoque de aprendizaje invertido o *flipped learning* y de aprendizaje basado en proyectos. Para alcanzar algunos de los objetivos, se utilizarán juegos especialmente diseñados para ser utilizados en el aula o en el trabajo autónomo en equipo. Las actividades de adquisición de conocimiento y reflexión previa se realizarán con anterioridad a las sesiones, por medio de lecturas, vídeos y pequeños ejercicios. Las sesiones presenciales se dedicarán a trabajar los contenidos de la asignatura de forma activa y colaborativa, principalmente mediante actividades de aprendizaje basado en problemas/proyectos.

La asignatura tiene un enfoque participativo donde en todo momento se intentará fomentar la creatividad, el autodescubrimiento y la reflexión sobre los temas y propuestas que se presenten durante el desarrollo de la asignatura. Respecto a los temas de debate que se tratarán, serán en general transversales y orientados a la formación de los estudiantes en el marco de la agenda 2030 de desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>). Concretamente, algunos de los temas que se tratarán se alinean con los objetivos 10 (reducción de las desigualdades) y 12 (producción y consumo responsables). En todo caso, a medida que avance la asignatura los estudiantes tendrán una mayor autonomía sobre los temas que se trabajarán en las sesiones.

Fuente: Guía docente de la asignatura Trabajo en equipo, presentaciones y debate de la Universidad de Alcalá

Así pues, a través de la comunicación y el intercambio de opiniones favoreceríamos que el grupo a completo esté comprometido a entenderse. Además, la asignación de roles y la evaluación de éste desempeño de manera individual ayudaría a que cada integrante del equipo se esfuerce en dar lo mejor de sí mismo en su ámbito, por lo que, gracias a su papel, el resto puede desempeñar su labor, de manera que el funcionamiento del equipo sería similar a un engranaje: si uno de los componentes no funciona correctamente, es mucho más fácil identificar

el problema y poder solucionarlo, de manera que, su correcto funcionamiento es dependiente al resto. Por tanto, se debe de trabajar en un objetivo en común priorizando éste sobre los intereses particulares, favoreciendo el trabajo en equipo. Para conseguir todo esto es imprescindible construir un buen ambiente de trabajo, desarrollando relaciones de confianza entre los miembros del equipo. Estas relaciones facilitarán la resolución de cualquier situación difícil de forma positiva y constructiva. Sin lugar a dudas, un equipo compenetrado es sinónimo de éxito en un trabajo o proyecto final y con ello, la adquisición de esta competencia G14.

5.2. E28: IDENTIFICAR, CONOCER Y EN SU CASO PODER UTILIZAR O GESTIONAR LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS QUE REGULAN EL MERCADO DE TRABAJO, LOS SUPUESTOS QUE DEBEN 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

En el ámbito económico es muy importante tener claro el concepto de mercado de trabajo. Para ello vamos a utilizar la definición de Wikipedia (2020) en la que

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones entre empleadores (oferente es quien ofrece empleo) y personas que buscan trabajo remunerado. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados (financiero, inmobiliario, de materias, etcétera), principalmente en la cobertura de los derechos laborales y la necesidad de garantizarlos sistemáticamente.

Como dice la definición propuesta, una de las características principales del mercado de trabajo es que sus componentes están obligados a cubrir unos derechos esenciales, ya sea por los trabajadores o por el empresario. Por lo tanto, es esencial conocer todas las instituciones, regulaciones u otros organismos que forman parte de este mercado.

Esta competencia (E28) aparece en la asignatura de Introducción al Derecho (segundo cuatrimestre del primer curso). Me gustaría hacer un llamamiento con respecto a esta asignatura que se imparte en el Grado de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Jaén. Cuando tiene lugar la docencia en clase, sólo en una de las clases se imparte un Derecho

más relacionado con el ámbito empresarial: Derecho Mercantil. En mi caso, el grupo A al que pertenecí tuvimos la “suerte” de asistir a estas clases. Aprendimos conceptos de defensa de la competencia y competencia desleal, patentes y marcas y todos los organismos que regulan estos supuestos. Para ello, el profesorado se apoyaba en casos reales, lo que contribuyó a la que el aprendizaje de nosotros, como alumnado, se llevara a cabo de una manera más motivada y práctica. Sin embargo, aquellos compañeros que no pertenecieron a este grupo solamente recibieron una enseñanza del “derecho común”, por así decirlo. En resumen, conceptos relacionados con Derecho Civil que, a decir verdad, para un enriquecimiento de la cultura general siempre ayuda, pero que, a mi parecer, no resulta del todo práctico a nivel empresarial teniendo en cuenta el Grado en el que el alumnado estaba matriculado.

Por lo tanto, a pesar de que mi buena experiencia y aprendizaje en lo que se refiere a Introducción al Derecho Mercantil, por lo que considero la competencia E28 como no desarrollada debido a que los temas que se trataron en clase no tenían nada que ver con el Derecho del Trabajo.

5.2.1. PROPUESTA DE MEJORA

Para proporcionar una propuesta de mejora, he consultado con una estudiante de la doble titulación en Grado en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Murcia (UMU). Gracias a ella, he comprobado que los contenidos que propician la adquisición de esta competencia se estudian en Derecho del Trabajo. Así pues, en la imagen 18 podemos apreciar una práctica impartida en la asignatura de Derecho del Trabajo I de dicho grado en la UMU.

Con actividades en clase en los que se trabajen temas relacionados con el Derecho Mercantil y con Derecho del Trabajo, además de las pertinentes explicaciones docentes, el alumnado puede conseguir adquirir esta competencia E28. En la imagen 18 se plantea una práctica donde el alumnado podrá encontrar un ejemplo de una situación que puede darse perfectamente en la vida real. Por lo que se enfrenta a una situación actual en la que tiene un problema como trabajador o empresa y en la que tendrá que tener los conocimientos suficientes para solucionar las cuestiones que se planteen. Personalmente considero que, si el temario no se adapta a las situaciones de la vida cotidiana a nivel empresarial o del trabajador, es muy difícil que el alumnado pueda aprender a solucionar problemas de esta índole. Por lo tanto, en la práctica proporcionada por la UMU podemos ver que en dicha universidad los temas prácticos son casos semejantes a la realidad y que ayudan al alumno a ser capaz de solucionar un problema

planteado desde diferentes perspectivas siempre acompañados con una explicación previa proporcionada por el profesorado. Un método efectivo para facilitar que el alumnado entienda las explicaciones podría ser poner ejemplos de casos reales o realizar una primera práctica de manera conjunta, para solucionar las posibles dudas que surjan en el transcurso de la clase. Finalmente, tras la explicación del tema y la realización de una práctica conjunta, el alumnado estaría más preparado para la realización de una práctica individual.

Imagen 18: Práctica de Derecho del Trabajo I en la Universidad de Murcia



GRADO EN DADE – DERECHO DEL TRABAJO I – CURSO 2016/2017.

Fecha: 17-03-2017

Instrucciones:

- Los ejercicios se entregarán al inicio de la clase por lo que deben asistir provistos de una copia para seguir la clase.
- En las intervenciones en clase no se podrá leer. Deben asistir con los casos suficientemente estudiados de modo que puedan participar en su discusión.
- Debe entregarse en texto impreso (no "a mano").
- En la primera línea de cada página debe figurar en mayúsculas y en este orden: apellidos y nombre del alumno.
- Si se usan varias hojas deben ir grapadas.

PRÁCTICA 3

SUPUESTO 1.- Ignacio comenzó a prestar servicios por cuenta de la empresa X el 16 de octubre, mediante la formalización de un contrato temporal por obra o servicio determinado, figurando en la cláusula sexta del mismo el detalle de la obra a la que resultó destinado. La empresa X actúa en calidad de subcontrata de Y en las obras de construcción de la plataforma del tren de alta velocidad. Ignacio fue contratado con categoría profesional de Oficial 1º Albañil [salario mensual bruto de 1.968,36 EUR/mes (65,61 EUR/día) con inclusión de prorata de pagas extraordinarias, conforme al convenio vigente]. Figura en el contrato de trabajo un pacto de prueba de quince días de duración en el que no han incluido acuerdo de interrupción de su cómputo por causa de incapacidad temporal.

El mismo día 16 de octubre Ignacio sufrió un accidente de trabajo determinante de incapacidad temporal. El informe de investigación del accidente constata que resultó lesionado con diagnóstico de sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético, afecto en columna y vértebras dorsolumbares. El accidente ocurrió durante la tercera hora de trabajo, a las 10:00 horas de la mañana del primer día de trabajo, realizando una actividad de carga en compañía de otro trabajador. El referido informe establece medidas correctoras consistentes en volver a formar al trabajador, dotarle de equipos de protección (fajas lumbalgia en caso necesario) y proporcionar a los trabajadores medios mecánicos para la manipulación manual de cargas.

Al día siguiente al del contrato y el accidente, es decir el 17 de octubre, la empresa extinguió el contrato de trabajo.

Cuestiones:

- a) Valoración del contrato celebrado.
- b) Valoración del periodo de prueba pactado.
- c) Valoración de la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo.

1

Fuente: Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Murcia

Finalmente, considero que lo más adecuado sería, en primer lugar, que todos los grupos pertenecientes al Grado de Administración y dirección de Empresas de la Universidad de Jaén recibieran los mismos contenidos en cuanto a la asignatura se refiere. En segundo lugar, incluir o sustituir alguna parte del temario que aparece en la guía docente de la asignatura Introducción al Derecho e introducir algunos casos prácticos que afiancen las explicaciones relacionadas con

Derecho del Trabajo que ayuden al alumnado a entender el temario para, finalmente, cumplir con la adquisición de esta competencia. Por lo tanto, el alumnado realizaría supuestos relacionados con contratos de trabajo, las instituciones que regulan este tipo de mercado y las relaciones entre empresas y trabajadores.

5.3. E35: DESARROLLAR LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN ENTORNOS DIVERSOS Y MULTICULTURALES

Según [Significados.com](https://www.significados.com/) podemos definir la multiculturalidad como *“la existencia de varias culturas que conviven en un mismo espacio físico, geográfico o social. Abarca todas las diferencias que se enmarcan dentro de la cultura, ya sea, religiosa, lingüística, racial, étnica o de género”*.

Así pues, la competencia E35 hace referencia a la capacidad de trabajar en diferentes entornos en los que conviven o trabajan personas con diferentes culturas.

La RAE define el término “cultura” como al *“conjunto de modos de vida y de costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”*.

Se trata de una competencia que debería de haberse desarrollado en las asignaturas de Diseño y Funcionamiento de la Organización (segundo cuatrimestre del tercer curso).

Los estilos de comunicación, las maneras de afrontar los conflictos y la percepción del tiempo son muy diferentes según la cultura. Por ejemplo, en algunas de ellas resulta molesto que alguien sea muy directo en su comunicación; en cambio en otras puede resultar frustrante tener que “leer entre líneas” para entender el mensaje.

Por eso es tan importante conocer los valores, las creencias y comportamientos de los interlocutores y contar con una serie de habilidades y actitudes que nos permitan trabajar en entornos multiculturales. En otras palabras, es importante potenciar la competencia intercultural y en nuestro caso, desarrollarla en nuestro transcurso por la universidad.

Por lo tanto, podríamos definir *“la competencia intercultural como la habilidad de actuar de forma adecuada y flexible al enfrentarse con acciones, actitudes y expectativas de personas de otras culturas”* (Meyer, 1991). Es decir, un conjunto de actitudes, y conocimientos que son imprescindibles para que finalmente resulte exitosa la interacción entre personas de culturas diferentes. Estas actitudes deben de ser reforzadas en un entorno diverso.

5.3.1. PROPUESTA DE MEJORA

En el ámbito multicultural podemos encontrar en la Universidad de Jaén diversos programas como pueden ser el programa Erasmus+. Sin embargo, no podría considerar que haya desarrollado esta competencia en el Grado de Administración y Dirección de Empresa ya que a lo largo de estos años no se ha realizado ninguna actividad docente en la que se combinen el ámbito multicultural y la capacidad de adaptarse a diversos entornos.

Tras una búsqueda exhaustiva no he conseguido encontrar ningún ejemplo válido que se lleve a cabo en algún centro o institución que proporcione alguna propuesta de mejora. En su lugar, puedo decir que existen diferentes cursos on-line de algunos centros adscritos a centros universitarios, como es el caso de [APPF.es Formación online de calidad](https://www.appf.es/). Es un centro Colaborador con las Universidades Rey Juan Carlos y Universidad de Nebrija. En él podemos encontrar un curso destinado al profesorado en el que se trabaja la multiculturalidad en las aulas.

Imagen 19: Curso para la docencia multicultural



Fuente: APPF.es Formación de calidad

En este curso dirigido al profesorado fomentan la enseñanza mediante métodos que favorezcan la participación grupal. De este modo, favorecemos que se produzca un intercambio de ideas, costumbres e ideales entre el alumnado. Es conveniente que los grupos sean mixtos y, a poder ser, de diferentes regiones, nacionalidades... para que la actividad sea lo más multicultural posible.

En cuanto a los métodos empleados, destacan el role-playing: *“el juego de roles o la interpretación de un papel supone dentro del aprendizaje, una oportunidad para que el*

alumno pueda ponerse en piel ajena, para representar situaciones concretas de la vida real, interpretando y actuando bajo el papel previamente asignado” (APPF.es, 2018).¹

También se emplean debates, plantear la resolución de conflictos ante una situación dada, distintos puntos de vista a nivel de moralidad, etc.

En mi opinión, no me parece una evidencia suficientemente consistente para plantear una solución o alternativa que muestre que la competencia E35 se desarrolle.

Para ello, voy a proponer una actividad en la que se combine el ámbito multicultural y la capacidad de trabajar en diferentes entornos.

Mi idea está basada en el juego de mesa Monopoly a diferencia de que, en este caso, los alumnos jugarán por grupos, un total de 8. Cinco de ellos constituirán los Continentes y el resto, empresas multinacionales que serán competidoras entre sí. De este modo, cada continente tendrá sus propias costumbres, su situación económica en diferentes momentos, el precio que considere oportuno por la instauración en dichos países y, finalmente la negociación se llevará a cabo mediante un debate común, entre las empresas interesadas y el vendedor o, en este caso, el Continente correspondiente.

Habrán un noveno grupo que será la Banca, o en este caso, la institución gubernamental que se dedicará de recaudar impuestos y multas, asegurarse de que cada empresa paga los sueldos a sus trabajadores, y proporciona préstamos a las empresas que quieran instaurarse en algún país.

Los grupos deberán de ser lo más mixtos posibles, a nivel de regiones, países (en este caso, si hay estudiantes erasmus) y se realizarán de forma aleatoria para que el alumnado contraste puntos de vista con compañeros distintos a ellos. Cada componente del equipo tendrá una función, de ese modo utilizamos la técnica de role-playing: uno será el portavoz en la negociación y el resto conformarán cada uno de los departamentos que forman a la empresa. Por ejemplo, si se cae en alguna casilla en la que tienen que contratar a algún trabajador, deberán de deliberar entre los miembros del equipo si es viable a nivel financiero, si es necesario según el departamento de recursos humanos o si a nivel estratégico podría favorecer a la empresa y, finalmente, el portavoz dirá al resto de compañeros de clase la decisión que se ha tomado. Así, estableceremos roles y obligamos a que las decisiones se tomen de manera consensuada entre

¹ APPF.es (2019). *La interculturalidad en las aulas: enseñanza para todas las culturas*. [https://www.appf.edu.es/ensenanza-para-todas-las-culturas/#Ejemplos de como trabajar la educacion multicultural](https://www.appf.edu.es/ensenanza-para-todas-las-culturas/#Ejemplos%20de%20como%20trabajar%20la%20educacion%20multicultural)

el equipo. Una vez que se tome una decisión, cada empresa se encuentra en un escenario diferente, puesto que cada una de ellas poseerá diferentes activos, y tendrán unas fortalezas y debilidades. Es decir, se encuentran en diversos entornos cambiantes.

Con esta actividad, cada semana, en alguna hora de práctica inicialmente pactada se realizará el juego, en el que se evaluará la capacidad de negociación en distintas situaciones, es decir, la capacidad de trabajo del equipo en distintos entornos.

Todos los equipos estarán en igualdad de condiciones, comenzarán con los mismos participantes y con la misma cantidad de dinero y activos que les proporcionará la Banca.

Se valorará la capacidad de reacción de cada equipo ante situaciones de dificultad que se desarrollen a lo largo del juego: crisis económicas, escasez de recursos, liquidez... Así como la forma de trabajar que tenga cada equipo. Cuanto más participativa entre ellos, mayor será la comunicación y más puntos de vista podrán valorar para, finalmente, tomar una decisión.

Finalmente, ganará aquel equipo que consiga instaurarse en un mayor número de países de distintos continentes y que consiga una mayor rentabilidad.

Considero que cualquier actividad de este tipo, que combine la capacidad de trabajar en equipo con adaptarse a distintas situaciones a nivel estratégico y empresarial, teniendo una mayor integración de diferentes alumnos en cada equipo, facilitará la adquisición y aprendizaje de esta competencia. El alumnado tendrá que demostrar y poner en práctica aquellos conocimientos adquiridos durante los cursos estudiados y, además de fortalecer la capacidad de trabajar en equipo, se enfrentarán a diferentes puntos de vista entre ellos, culturas y modos de trabajar (multiculturalidad). Destacar que la actividad debe de ser llevada a cabo por estudiantes de distintas nacionalidades, culturas, etc. No conviene que todos los integrantes del grupo sean de la misma provincia o zonas colindantes. Cuanta más diversidad, mayor multiculturalidad, ese es el objetivo principal de esta actividad. Esto supone que los estudiantes tengan que adaptarse y lograr entenderse para, finalmente, llegar a un objetivo común. Me parece muy interesante la posibilidad de integrar a estudiantes de programas SICUE (estudiantes procedentes de otras universidades españolas) y Erasmus+, ya que, en especial este último grupo, normalmente no se integra en la clase. Con este tipo de actividades, recalco, facilitaríamos la multiculturalidad y la adaptación del trabajo en diversos entornos.

6. CONCLUSIONES

Una vez finalizado mi Trabajo Fin de Grado (TFG), quisiera dejar claro que he seguido unos parámetros previamente fijados. Es decir, la esencia de un Portafolio de competencias se basa en la búsqueda y el análisis de las competencias que se deberían de haber adquirido en el Grado de Administración y Dirección de Empresas. Una vez realizado este estudio, se clasifican las competencias en desarrolladas, no desarrolladas y, si procede, en parcialmente desarrolladas. En cuanto a las competencias genéricas, solamente no han sido desarrolladas 2. Teniendo en cuenta que las competencias genéricas son un total de 28. Se ha seguido el mismo procedimiento con las competencias específicas, obteniendo sólo 4 competencias no desarrolladas del total, que son unas 40. En mi caso, tras dicho estudio, puedo decir que obtengo un balance bastante positivo.

Este trabajo ha sido un descubrimiento para mí. En primer lugar, porque no es un TFG común. Supone una novedad, debido a que no estamos acostumbrados a realizar un proyecto en el que tengamos que valorar nuestros propios conocimientos y habilidades.

He de decir que el Portafolio de Competencias ha supuesto un reto personal ya que, normalmente, cuando he cursado una asignatura básicamente he mirado la guía docente para consultar el método de evaluación. Sin embargo, no tenía constancia de que en ella aparecían las competencias que se tendrían que desarrollar en cada asignatura. Un error sin lugar a dudas por parte de nosotros como alumnado, puesto que, si fuéramos conscientes de ello, podríamos sacar mucho más partido a cada una de las clases, esforzándonos más en cada una de esas actividades que ayuden a desarrollar las competencias pertinentes y haciendo propuestas de trabajo en clase cuando se nos plantean.

Gracias a este estudio he conseguido reconocer e identificar aquellas competencias y habilidades que no reconocía como desarrolladas. Además, la demostración de evidencias en aquellas que han sido desarrolladas me ha ayudado a afianzar estos conocimientos ya que, para argumentar dichas evidencias, he podido realizar un repaso de los contenidos.

Una vez seleccionadas aquellas competencias que no he desarrollado, he escogido aquellas que he considerado más importantes. Sin lugar a dudas, la parte que me ha resultado más complicada en el desarrollo de este Portafolio ha sido la búsqueda de propuestas de mejora en las competencias no desarrolladas. No es fácil encontrar prácticas o actividades que se realicen en clase, puesto que cada universidad tiene su propia docencia virtual y sin un usuario no es posible acceder a ellas. Para ello, ha sido imprescindible la ayuda de aquellas personas que

estudian en otras universidades españolas. Sin ellas, la demostración hubiera sido bastante complicada o incluso imposible.

Particularmente considero que la parte más interesante del Portafolio se encuentra en esta búsqueda de propuestas de mejora. Espero que este tipo de trabajos de investigación ayuden a reforzar y a implantar actividades más innovadoras, además de aquellas que ya funcionen, en el grado de Administración y Dirección de Empresas. Lo cual pueda suponer una mejora a nivel educativo en la comunidad universitaria y que se traduzca en una mayor preparación para la salida laboral.

He de decir que el análisis de estas competencias se ha elaborado de una manera subjetiva, por lo que sólo se ha considerado mi experiencia particular como alumna. El aprendizaje y desarrollo de las competencias dependen de diferentes factores y de cada estudiante por lo que varía según cada individuo.

Sin lugar a dudas, puedo afirmar que aquellas competencias donde me ha resultado más fácil tener las evidencias necesarias, son fruto del gran trabajo y esfuerzo realizado durante los respectivos cuatrimestres, tanto por el profesorado como por mi parte, como alumna. Son la prueba de aquello que he adquirido.

Como aportación particular, me gustaría proponer en el grado de Administración y Dirección de Empresas la incorporación de una enseñanza más dinámica y con un mayor peso de la participación del alumnado. Como ya he desarrollado anteriormente, una asignatura con trabajos en grupo, exposiciones y con mayor implicación de las aplicaciones informáticas se traduce a una mayor oportunidad de preparación para lo que nos parecía muy lejano cuando comenzábamos nuestra preparación académica y que a día de hoy tenemos cada día más cerca: la incorporación al mercado laboral.

Para finalizar me gustaría agradecer en este último párrafo al profesorado con el que he tenido el gusto de coincidir durante estos años por su gran labor y compromiso en la enseñanza, su preocupación por el entendimiento de las explicaciones y por la resolución de dudas de conceptos que a ellos no les correspondían explicar. Sin lugar a dudas, los admiro como profesionales y son un ejemplo a seguir por todo lo que han conseguido y por todo lo que hemos compartido. Por ayudarme a mejorar día a día, por enseñarme que hay que superarse y por tender su mano a una estudiante cualquiera. Gracias a todos y cada uno de ellos, soy, en gran parte, la persona que a día de hoy soy.

7. BIBLIOGRAFÍA

APPF.es (2019). *La interculturalidad en las aulas: enseñanza para todas las culturas*. https://www.appf.edu.es/ensenanza-para-todas-las-culturas/#Ejemplos_de_como_trabajar_la_educacion_multicultural

Díaz (2003). *Trabajo en equipo*. Calameo. <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. (2017-2018). *Asignaturas que pueden cursarse en inglés en las Titulaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas durante el curso académico 220172018*. Universidad de Jaén. https://facsoc.ujaen.es/sites/centro_facsoc/files/uploads/Asignaturas%20en%20Ingl%C3%A9s%20ADE%20curso%202017_18.pdf

Hernández, C.A, Rodríguez, N, & Vargas, A.E. (2012). “Los hábitos de estudio y motivación para el aprendizaje de los alumnos en tres carreras de ingeniería en un tecnológico federal de la ciudad de México”. *Revista de la educación superior*, 41(163), 67-87. Recuperado en 16 de abril de 2020, de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300003>

López, L. (2018). *La metodología del ABP como recurso didáctico*. Master.D. <https://didactia.grupomasterd.es/blog/numero-12/metodologia-aprendizaje-basado-en-proyectos-abp>

Mercado de trabajo. (2020). En Wikipedia. https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

Meyer, M. (1991). “Developing Transcultural Competence: Case Studies of Advanced Foreign Language Learners”, en D. Buttjes & M. Byram (eds), *Mediating Languages and Cultures*. Clevedon, U.K.: Multilingual Matters, pp.136-159.

Montoya, J. (2004). *¿Qué es un Portafolio?* Recuperado el 15 de abril de 2020 de <<https://joelmontoya.blogia.com/2004/120202--que-es-un-portafolio-.php>>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *¿Qué son las competencias? ¿Cuándo se puede decir que un/a psicopedagogo/a es un/a profesional competente?* <https://www.unibarcelona.com/es/actualidad/noticias/que-son-las-competencias-cuando-se-puede-afirmar-que-una-psicopedagogo-es-una>

RAE (nd). Diccionario de la Lengua Española. Sitio web. <https://dle.rae.es/prevenir?m=form>

Real Decreto 154/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 278, de 20 de noviembre de 2017, 36-36. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19884-consolidado.pdf>>

Significados (s.f.). *Significados.com*. Recuperado el 15 de abril de 2020 de <<https://www.significados.com/multiculturalidad/>>

Tourón, J. (2014). *La enseñanza inversa: ¿aclaramos conceptos?* Recuperado el 16 de abril de 2020 de <<https://www.javiertouron.es/la-ensenanza-inversa-aclaramos-conceptos/>>

UAH (2019-2020). *Guía Docente*. Universidad de Alcalá.
https://www.uah.es/export/shared/es/estudios/estudios-oficiales/grados/.galleries/Programas/G61/100167_G61_2019-20.pdf

UMU. (nd). *Catálogo de Guías Docentes*. Universidad de Murcia.
<https://aulavirtual.um.es/umugdocente-tool/htmlprint/guia/R5sqsglY0eiCMQfJwnOMu7QhsXSjR0bZPa8XaPUf70kyMEb2noA>

Universidad de Jaén. (2016). *Catálogo de Competencias Básicas, Generales y Transversales de los Títulos de la Universidad de Jaén*. Universidad de Jaén.
https://www.ujaen.es/gobierno/consejogobierno/sites/gobierno_consejogobierno/files/uploads/consejo_gobierno_4to_periodo/CG17_ANEXO04_P04_Catalogo_Competencias_titulaciones_UJA.pdf

Universidad de Jaén. (nd). *Catálogo de Guías Docentes*. Universidad de Jaén.
<https://uvirtual.ujaen.es/pub/es/informacionacademica/catalogoguiasdocentes/p/2018-19/3/111A>