



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

PORTAFOLIO DE COMPETENCIAS

Alumno: Juan Carlos Jiménez Fernández

Junio, 2022

ÍNDICE

1. RESUMEN / SUMMARY	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. RECOLECCIÓN DE COMPETENCIAS	7
3.1 Competencias generales	8
3.2 Competencias específicas.....	10
3.3 Análisis de las competencias	13
4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS	16
4.1 Ser capaz de trabajar en equipo	16
4.1.1 Definición.....	17
4.1.2 Evidencia	17
4.2 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	21
4.2.1 Definición.....	21
4.2.2 Evidencia	22
4.3 Adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas a las diferentes materias propias de la Administración y Dirección de Empresas	24
4.3.1 Definición.....	24
4.3.2 Evidencia	25
4.4 Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos.....	28
4.4.1 Definición.....	29
4.4.2 Evidencia	30

5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS	32
5.1 Fomentar el espíritu emprendedor	32
5.1.2 Definición.....	33
5.1.2 Propuesta	33
5.2 Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.	36
5.2.1 Definición.....	36
5.2.2 Propuesta	37
5.3 Leer y comunicarse en el ámbito profesional del área de administración y dirección de empresas en más de un idioma, en especial en inglés.....	39
5.3.1 Definición.....	40
5.3.2 Propuesta	41
6. CONCLUSIÓN.....	42
7. BIBLIOGRAFÍA	42

1. RESUMEN / SUMMARY

El objetivo de este trabajo es abordar las competencias tanto generales como específicas, concretando aquellas que han sido desarrolladas y las que no, durante el periodo en el que se ha cursado la titulación de Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Jaén.

Estas competencias las podemos encontrar en las guías docentes de las distintas asignaturas. Mi función va a ser la de recopilar todas ellas y clasificarlas según lo establecido anteriormente, para de forma posterior poder centrarme en varias competencias concretas y profundizar sobre ellas. Esto se realizará justificando en todo momento dicha clasificación, explicando con evidencias porqué las competencias han sido desarrolladas y aportando propuestas en forma de solución para aquellas competencias que no han sido adquiridas, razonando dichas propuestas de igual forma.

Este estudio será de gran ayuda para analizar qué competencias han sido adquiridas y además, servirá para mejorar el método de enseñanza en aquellas competencias que no se hayan conseguido desarrollar.

SUMMARY

The objective of this work is to address both general and specific competences, specifying those that have been developed and those that have not, during the period in which said degree has been completed at the University of Jaén.

These skills can be found in the teaching guides of the different subjects. My role is going to be to collect all of them and classify them according to what was previously established, so that later I can focus on several specific skills and delve into them.

This will be done justifying said classification at all times, explaining with evidence why the competencies have been developed and providing proposals in the form of a solution for those competencies that have not been acquired, reasoning said proposals in the same way.

This study will be of great help to analyze which competencies have been acquired and will also help to improve the teaching method in those competencies that have not been acquired or developed.

2. INTRODUCCIÓN

En este apartado voy a tratar de definir el concepto de portafolio de competencias con diferentes fuentes. En primer lugar trataré de introducir el concepto de competencia, tanto general como específica, para posteriormente estudiar el concepto de portafolio, más concretamente en lo referente al portafolio de competencias.

La palabra competencia puede estar referida a diferentes ámbitos, y en función de estos su definición puede variar. He querido centrarme en la definición de competencia en su ámbito educacional:

“Una competencia en educación es: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea” (Chomsky, 1985).

En cuanto a la competencia general o genérica, podemos decir que es *“aquel conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se relacionan entre sí, esta combinación permite el desempeño satisfactorio de una persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas e incluso las promedio. Estas habilidades también se usan como atributos, características o cualidades, ya que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje de la vida diaria”*¹.

¹ Definición obtenida de la página web de Euroinnova: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-las-competencias-genericas>

En cambio, las competencias específicas son aquellas competencias más concretas y referentes al ámbito profesional y funcional ejercido. Esta diferencia la podemos apreciar en la siguiente cita:

“Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales” (Corominas, 2001).

En lo referente al portafolio de competencias, una vez analizado su concepto mediante su estudio por diferentes fuentes, me gustaría destacar la siguiente definición:

“Un portafolio de competencias en el ámbito de los estudios universitarios es un espacio de propiedad del estudiante en el que se encuentran evidencias de los procesos de aprendizaje vividos, de los hechos novedosos que observó y qué inquietaron su deseo de resguardarlos y de las calificaciones que por su relevancia para el aprendizaje rescata y recopila. Un portafolio es el conjunto de documentos, en distintos soporte, que un individuo coloca a consideración de otros para compartir su tránsito por el saber.” (Reinoso, 2012).

Con esta definición, podemos apreciar una doble función del portafolio de competencias. La primera sería la de recolectar y mostrar los logros y experiencias vividas durante nuestro aprendizaje, y la segunda sería la de informar del nivel de competencia adquirido y otras experiencias relevantes a lo largo de nuestra trayectoria universitaria.

En cuanto al contenido de un portafolio, este contiene una serie de evidencias mediante imágenes, gráficos o cualquier tipo de documento que demuestre lo expuesto sobre esa competencia. Por lo tanto, el objetivo claro de un portafolio debe ser el de evidenciar el desarrollo de un proceso mediante una serie de documentos y una estructura, que en nuestro caso, ha sido concretada de forma clara por nuestro tutor.

Además, podemos apreciar un enfoque pedagógico en los portafolios con carácter educativo, como en este caso. Esto se puede mostrar, ya que Colén, Giné e Imbernon

(2006) afirman lo siguiente en referencia al portafolio: *“Es un instrumento de enseñanza-aprendizaje que facilita una metodología de trabajo didáctico en el que el alumnado participa activamente y se implica en su propio proceso de aprendizaje. El profesorado y el alumnado comparten criterios de evaluación y, al mismo tiempo, se mejora la atención a la diversidad”*.

Los estudiantes adquirimos y desarrollamos competencias en nuestros trayectos universitarios. Lo que se trata con dicho método de estudio es recolectar todas esas competencias, y mediante evidencias, tratar de justificar las competencias que han sido adquiridas, además de obtener métodos que sirvan para desarrollar aquellas competencias que no han sido logradas.

Para realizar dicho portafolio hemos de seguir un proceso concreto con una serie de fases. En primer lugar, recolectaré todas las competencias adquiridas en el grado de Administración y Dirección de Empresas, para posteriormente centrarme en algunas de ellas clasificándolas en competencias desarrolladas y no desarrolladas. Una vez seleccionadas las competencias objeto de estudio, al tratar las competencias desarrolladas, de cada una de ellas me centraré en su definición y en la evidencia que demuestre esa clasificación. En cuanto a las competencias no desarrolladas, realizaré una propuesta de cada una de ellas para poder desarrollarlas. Una vez realizado esto, el portafolio culminará con una conclusión del estudio realizado.

3. RECOLECCIÓN DE COMPETENCIAS

Antes de comenzar a tratar todas las competencias, me gustaría realizar una breve introducción de las mismas y de dicha titulación mediante información contenida en la página web de la Universidad de Jaén².

En dicho grado, según lo observado en la página citada, podemos encontrar como principales objetivos la formación en todo lo referente a la organización y dirección de

² Información recogida en la página web de la Universidad de Jaén, <https://www.ujaen.es/estudios>

empresas tanto en instituciones privadas como públicas, el saber gestionar en el ámbito empresarial, evaluación y asesoramiento de las organizaciones empresariales y el conocimiento de todas sus áreas funcionales.

A continuación, recopilaré en una tabla tanto las competencias generales como específicas de dicho grado, indicando en color verde las competencias que se consideran desarrolladas, en amarillo las que lo son parcialmente, y en rojo las que no han sido desarrolladas. Posteriormente realizaré un análisis de forma gráfica de dicha recolección.

3.1 Competencias generales

Tabla 1. Competencias generales.

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	Tener capacidad de resolución de problemas.
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 tomar decisiones.
G13	Ser capaz de coordinar actividades.
G14	Ser capaz de trabajar en equipo.
G15	Tener habilidades para trabajar bajo presión.
G16	Ser capaz de negociar de forma eficaz.
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.
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

Tabla 2. Competencias específicas

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.
E4	Conocer y aplicar los conceptos básicos de las matemáticas.
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.
E10	Utilizar y manejar instrumentos informáticos afines con los conocimientos de índole económico-empresarial.
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.
E25	Ser capaz de presentar y defender un proyecto de fin de Grado del área 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 Análisis de las competencias

Todas estas competencias anteriormente descritas han sido recopiladas de la página web de la Universidad de Jaén, más concretamente, dentro del apartado de guías docentes de la Universidad de Jaén, proporcionándonos la información detallada de cada una de las asignaturas cursadas en dicho grado.

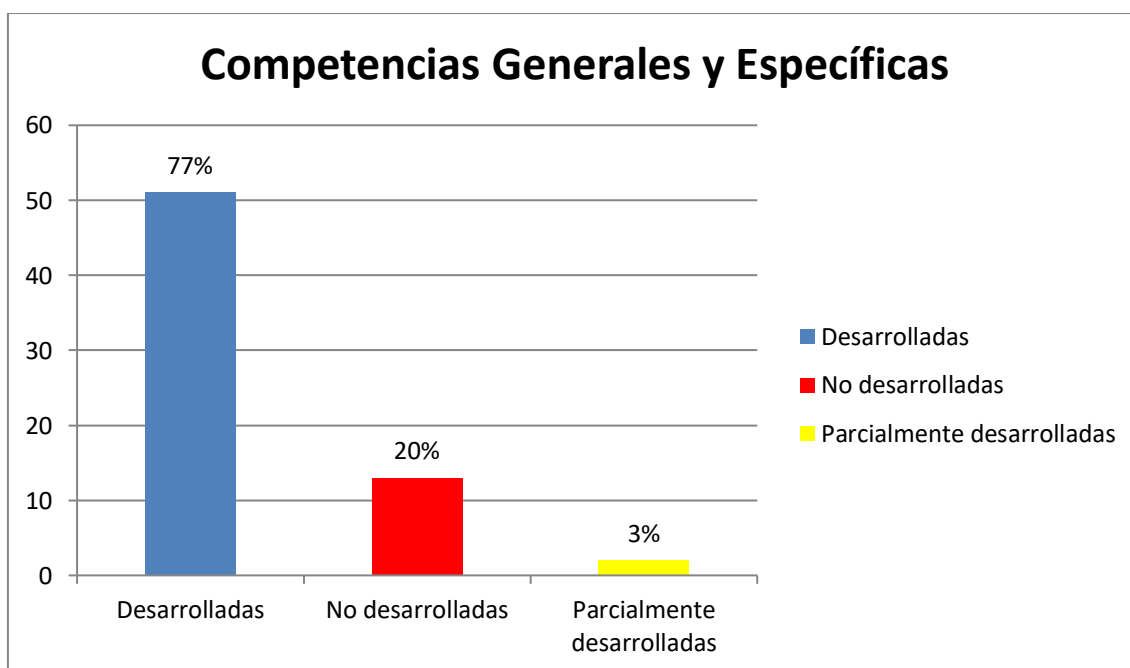
El objetivo de dicha recopilación es el de establecer con tales competencias una clasificación que nos permita distinguir entre competencias desarrolladas, no desarrolladas y parcialmente desarrolladas.

He obtenido una recopilación total de 66 competencias, de las cuales 29 son de carácter general y 37 de carácter específico. En mi caso concreto, he considerado que 51 de esas

66 han sido desarrolladas, siendo 31 específicas y 20 generales. Como competencias parcialmente desarrolladas he considerado un total de 2, 1 general y 1 específica, y por último, 13 han sido las competencias que he considerado no desarrolladas, siendo de estas 8 generales y 5 específicas.

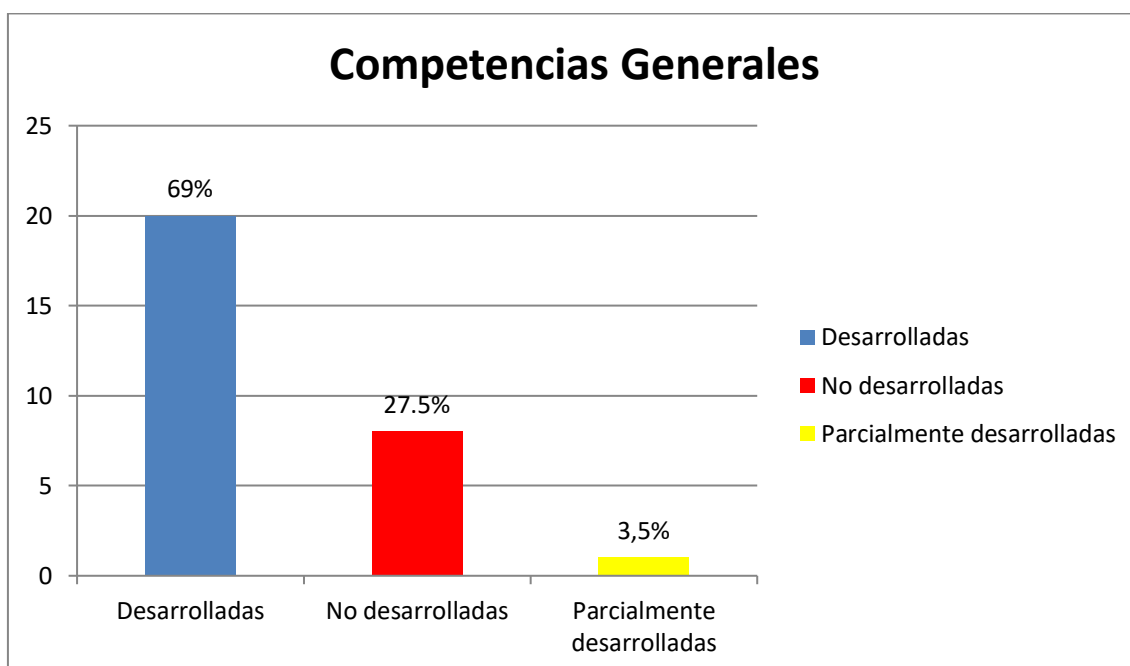
A continuación vamos a analizar gráficamente los resultados anteriores. En primer lugar realizaré un gráfico (Gráfico 1) para analizar todas las competencias de forma global, tanto específicas como genéricas, para posteriormente centrarme en el análisis de cada una de ellas por separado (Gráfico 2 y Gráfico 3).

Gráfico 1. Competencias Generales y Específicas



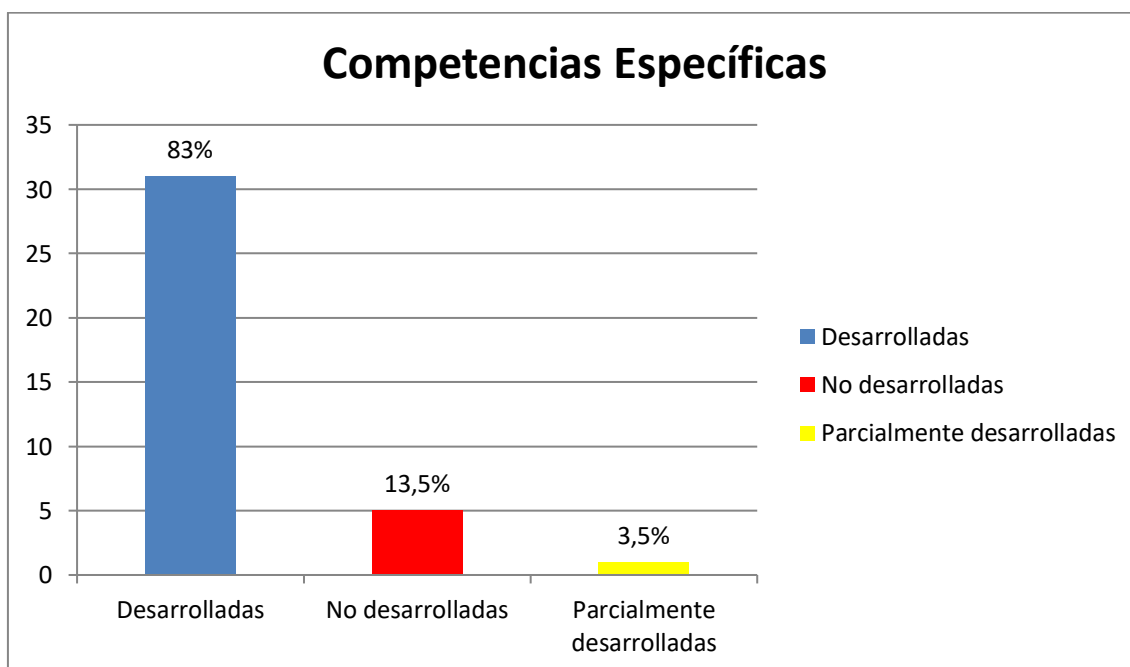
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Competencias Generales



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Competencias Específicas



Fuente: Elaboración Propia

Como podemos apreciar en los gráficos, la gran mayor parte de las competencias son calificadas como desarrolladas, obteniendo un número bastante bajo de competencias no desarrolladas. El número de competencias parcialmente desarrolladas es ínfimo, ya que me cuesta introducir competencias en dicha categoría debido a que casi todas las considero de un extremo u otro, y son solo 2 las que puedo incluir en ella.

Por último, podemos apreciar que el número de competencias desarrolladas ha sido mayor en el gráfico de competencias específicas, haciendo que el porcentaje de competencias no desarrolladas sea bastante mayor en el gráfico de las competencias generales.

4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

A continuación, de entre todas las competencias que han sido desarrolladas, escogeremos cuatro para profundizar sobre ellas, aportando una definición de cada una y la justificación de su desarrollo mediante una serie de evidencias.

4.1 Ser capaz de trabajar en equipo

Estamos ante una competencia de carácter genérico, que en mi opinión, no es tan fácil de desarrollar como parece, ya que un equipo de trabajo puede tener miembros difíciles de gestionar debido a la falta de actitud e interés por el trabajo. Además, pueden existir grupos con miembros muy diferentes entre sí y con determinadas características, por tanto, la dificultad está en saber coordinar lo expuesto y establecer funciones en relación con las características y virtudes de cada miembro.

Aun así, pienso que he conseguido desarrollar dicha competencia, ya que a lo largo del grado hemos ido alternando esta práctica con el estudio individual, por tanto, son innumerables los trabajos en grupo que hemos realizado.

4.1.1 Definición

El trabajo en equipo, según mi propio criterio, lo podría definir como aquel formado por un conjunto de personas con diferentes aportaciones, que tienen la finalidad común de realizar un trabajo concreto de la mejor forma posible y aprovechando al máximo los conocimientos de cada miembro del grupo.

Aportando una definición más técnica sobre trabajo en equipo: *"Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo, un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida"* (Smith, 2004).

Podemos apreciar una serie de ventajas, como por ejemplo la especialización de cada miembro del grupo en su propia tarea y rol dentro del trabajo. Así, las búsquedas serán más profundas y se podrán obtener mejores resultados al centrarse cada miembro en su propia tarea. Además, puede existir una coordinación entre los miembros del grupo, ayudándose entre ellos y creando buen clima, el cual motivará a la consecución del trabajo.

También podemos apreciar una serie de desventajas, como por ejemplo la dejadez y desinterés por parte de ciertos integrantes y la falta de comunicación entre algunos de ellos.

4.1.2 Evidencia

Como he mencionado anteriormente, durante esta titulación he realizado innumerables trabajos grupales en diferentes asignaturas. En ciertas ocasiones, la consecución de estos trabajos han sido más difíciles que en otras ocasiones, esto es debido a las desventajas

mencionadas en la definición de dicha competencia, que dependiendo de los miembros del grupo con los que me tocara cooperar, se daban con más intensidad que en otras ocasiones.

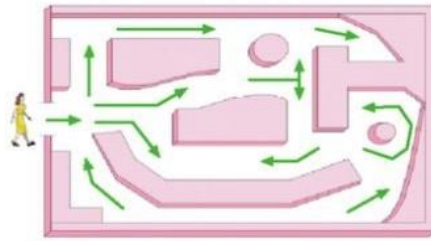
Para evidenciar la adquisición de esta competencia, voy a escoger la asignatura de Dirección de Marketing III, ya que considero que ha sido la que más me ha ayudado a adquirir dicha competencia, realizando varios trabajos grupales con diferentes objetivos y formas de interactuar. En ellos, no solo se apreciaba la realización de trabajos mediante formas tradicionales como son las de exposición con PowerPoint clásico en clase o buscar información para incluirla en un PDF conjunto.

Uno de los trabajos en esta asignatura fue el de bajar a Sprinter y analizar su estructura de marketing. Aquí, como he comentado en el párrafo anterior, nos salimos de la forma tradicional de trabajar en grupo acudiendo presencialmente a una tienda física e interactuando de forma diferente entre nosotros. Con esa práctica, realicé una actividad nueva para mí, ya que tuvimos que ponernos de acuerdo para elegir la tienda que íbamos a analizar, y una vez en ella, nos organizamos por completo a la hora de estudiar las diferentes secciones contenidas en el establecimiento. Esto me hizo mejorar en un aspecto nuevo para mí como es el de trabajar de manera grupal fuera del ámbito tradicional de la universidad y sus alrededores. Además, desarrollé aptitudes relacionadas con dicha competencia, como es el ponerme de acuerdo para elegir el establecimiento, coordinar y dividir el trabajo teniendo cada miembro una sección del local para analizar, y además se estableció y desarrolló la comunicación en todo momento para ayudar a cualquier miembro del grupo en su análisis. Esto hizo que todos los miembros del grupo se involucrasen al completo en dicho trabajo. Por tanto, como podemos apreciar, fueron muchos los aspectos que se desarrollaron en relación a dicha competencia y fue una actividad que disfruté en todo momento.

Imagen 1 y 2. Trabajo en establecimiento Sprinter

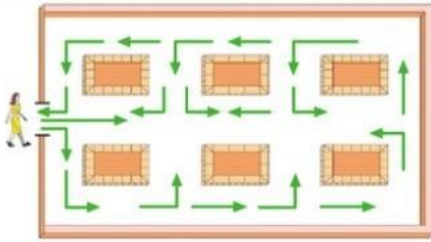
2. Merchandising de presentación

3. Colocación del mobiliario



Disposición libre:

- Se crean ambientes específicos.
- Compra agradable y placentera.



Disposición en parrilla:

- Más libertad a los clientes para circular.
- Posibilidad de que no recorran todo el establecimiento.
- Indicada para supermercados, tiendas especializadas y tiendas de descuento.

UJa.es



Fuente: Elaboración propia

Además de este, me gustaría destacar otro trabajo grupal realizado en esta asignatura que influyó en gran medida a adquirir esta competencia.

Este se trataba de realizar una cuña de radio. Para ello tuvimos que ponernos de acuerdo en elegir el producto que íbamos a vender, y en este caso, fue un poco más difícil ya que existía diversidad de opiniones. Aun así, esta situación fue beneficiosa para potenciar dicha competencia, ya que tuve que aprender a lidiar con opiniones opuestas a las mías y aprendí a ser más flexible.

Al final del todo, acabé disfrutando dicha práctica, ya que supimos organizar todo y ponernos de acuerdo y el resultado de la cuña fue bastante bueno.

Imagen 3 y 4. Trabajo de cuña de radio





Fuente: Elaboración propia

4.2 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

Se trata de una competencia de carácter específico que he adquirido en gran parte gracias a la asignatura de Economía Española impartida por el profesor Antonio Martín Mesa.

4.2.1 Definición

En primer lugar, he de considerar como esencial el conocimiento del contexto económico de nuestro entorno, no solo para el funcionamiento y toma de decisiones empresariales, sino también como cultura propia de nuestro grado.

Según González (2008) podemos apreciar la siguiente definición de contexto en su sentido amplio: *“Serie de condiciones conexas que influyen en el individuo, en las cuales se desarrolla cualquier actividad y que afectan el desarrollo de la sociedad y por ende de las personas que la constituyen”*.

También ofrece una definición más específica referente a contexto económico: *“Condiciones de producción que se orientan a la satisfacción de las necesidades humanas; comprenden las actividades productivas entre las que aparecen los medios, formas y relaciones de producción”*.

Por tanto, observando las definiciones anteriores podríamos decir que el contexto económico es aquel conjunto de condiciones que influyen en la actividad económica y empresarial. Además, en dicha competencia hace referencia a la perspectiva de las decisiones del sector público, por tanto, serán las decisiones relacionadas con dicho sector las que tendrán más importancia en el desarrollo de esta competencia.

4.2.2 Evidencia

Como he mencionado anteriormente, esta competencia fue adquirida en su mayor parte gracias a la asignatura de Economía Española. Esto fue debido a la forma de evaluación que el profesor Antonio Martín Mesa estableció.

En esta asignatura, tuvimos la obligación de investigar y analizar noticias actuales relacionadas con la economía española, ya que al comienzo de cada clase teníamos que exponerlas ante el resto para el desarrollo de nuestra calificación, ya que esta actividad era parte de la misma.

Por tanto, con esta forma de evaluación, nos involucramos por completo en el estudio de nuestro contexto económico, y particularmente, noté mucho la mejora cultural en dicho aspecto, ya que todos los días leía diarios económicos para informarme sobre tales aspectos. Además, me sirvió para una vez superada dicha asignatura, adquirir el

hábito de seguir informándome de forma diaria sobre las noticias actuales referentes a la economía.

Muchas de estas noticias se daban gracias a decisiones del sector público, que influían en el resto de la economía. Por tanto, me di cuenta de la importancia que tenía el gobierno y los organismos públicos en el desarrollo económico de un país.

Para culminar el desarrollo de dicha competencia me gustaría mencionar una actividad concreta realizada en esta asignatura. Esta consistió en la realización de un trabajo cuyo contenido era una comparativa de los presupuestos generales del estado de 2018 y los de 2021. Con esta actividad pude apreciar la influencia que tiene una decisión del sector público en la economía española. Además, pude ver que cada presupuesto se ajustó al contexto económico de cada año. Esto me hizo conocer la importancia del contexto y entorno económico, así como su impacto en situaciones empresariales y en decisiones del sector público.

Imagen 5. Trabajo comparativa Presupuestos Generales del Estado



Fuente: Elaboración propia

4.3 Adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas a las diferentes materias propias de la Administración y Dirección de Empresas

Estamos ante una competencia genérica, la cual ha sido desarrollada en diferentes actividades, ya que son bastantes las asignaturas que abordan dicha competencia al utilizar herramientas informáticas en su evaluación. Además, dicha competencia no solo se encuentra desarrollada en asignaturas del grado en Administración y Dirección de Empresas, sino que también se pueden apreciar en diferentes cursos ofertados por la Universidad de Jaén, los cuales se pueden realizar de manera voluntaria para aumentar los conocimientos adquiridos durante el grado.

4.3.1 Definición

En primer lugar comenzaré introduciendo la definición de herramientas informáticas: *“Son un conjunto de aplicaciones que al utilizarlas permitirán al usuario de una computadora realizar un trabajo determinado de la mejor manera posible”*³.

Hoy en día, en el mundo empresarial y en cualquier otro sector, es muy usual la utilización de herramientas informáticas para el funcionamiento. Podemos apreciar una gran variedad de herramientas según la utilidad que se busque, ya que se pueden usar para realizar facturas, llevar la contabilidad o realizar operaciones matemáticas, entre otras muchas actividades empresariales.

Por tanto, es necesario destacar la gran utilidad de dichas herramientas en la docencia, ya que el manejo de esta competencia puede ser esencial de cara al futuro laboral de los estudiantes del grado.

Además, la utilización de estas herramientas puede ser una ventaja competitiva de cara al futuro laboral, ya que se pueden desarrollar las actividades de la empresa de forma

³ Definición obtenida de la página web de Tecno analista: <https://eltecnanalista.com/herramientas-informaticas/>

más efectiva y con una mejor comunicación, es por eso que es bastante probable que esta competencia sea exigida en la mayoría de puestos, de ahí su importancia.

Podemos apreciar un gran número de ventajas, pero también existen inconvenientes, como puede ser la mala utilización de estas herramientas por desconocimiento de su empleo. Además, en ciertas ocasiones puede ser un medio de distracción en los empleados, utilizando dichas herramientas tecnológicas para un uso diferente al meramente profesional.

4.3.2 Evidencia

Como he mencionado anteriormente, durante dicha titulación se han utilizado gran cantidad de herramientas informáticas para el desarrollo de las asignaturas impartidas. Pero no solo se ha podido desarrollar esta competencia mediante este método, sino también por cursos voluntarios ofertados por la Universidad.

Dentro del desarrollo de las asignaturas, las herramientas informáticas que he utilizado han sido Statgraphics, Mathematica, y Excel. Además, esta última y CONTAYÁ han sido desarrollados a través de cursos ofertados por la Universidad de Jaén.

Las primeras evidencias de esta competencia serán las desarrolladas en asignaturas del grado, en este caso se referirán a la utilización de los programas Statgraphics y Mathematica. Estas herramientas fueron utilizadas como demuestra la guía docente de las asignaturas de Estadística I – II y Matemáticas I-II, ya que en estas asignaturas fue necesario superar una serie de pruebas con dichos programas en la evaluación final. Ambos métodos de evaluación nos obligaban a conocer y aplicar los conocimientos de las asignaturas a dichos programas, ya que en estos teníamos que desarrollar supuestos parecidos a los exigidos en los exámenes escritos de dichas asignaturas para así poder superar las asignaturas. Por tanto, se desarrollaba esta competencia en su totalidad, ya que utilizábamos dichas herramientas informáticas para superar materias propias del grado, como son supuestos estadísticos y matemáticos. Por tanto, conseguí aplicar la teoría de esas asignaturas a la utilización de estas herramientas informáticas, consiguiendo realizar cálculos estadísticos y matemáticos con esos programas.

En segundo lugar, Excel ha sido una herramienta de gran utilidad para el desarrollo de dicha competencia. Quizás sea el programa más conocido de los tratados al pertenecer al famoso paquete Office. Esta herramienta es utilizada prácticamente en todo tipo de trabajo para realizar tablas, gráficos o cualquier tipo de cálculo, de ahí su gran importancia.

He podido desarrollar el uso de esta herramienta en varias asignaturas del grado, como en Introducción a las Finanzas, Estados Financieros y en las asignaturas de Dirección Financiera. Esto se debe a que en estas asignaturas me exigían su utilización para el cálculo de préstamos y ratios, ejercicios que son esenciales para la práctica futura en el ámbito empresarial. Pero donde sobre todo he afianzado el uso de este programa ha sido en un curso fuera del grado denominado “Gestión contable y financiera con Excel”, ya que en este adquirí una gran base en cuanto a la utilización de dicho programa al contener diferentes bloques de ejercicios, abarcando desde aspectos de iniciación hasta la realización de ejercicios más específicos y relacionados con nuestra titulación (imagen 6). Además, al ser un curso online y asincrónico, me pude organizar en cuanto a su desarrollo, realizando los ejercicios detenidamente y entendiendo bien el procedimiento, ya que podía repetir las pruebas y lecciones hasta entenderlas perfectamente.

He notado mucho la adquisición de dicha competencia gracias a los métodos mencionados para la utilización de Excel, ya que a día de hoy estoy realizando unas prácticas extracurriculares que me exigen la utilización de dicha herramienta y puedo apreciar una gran mejora en cuanto a su utilización.

Imagen 6. Cálculo de préstamo a través del curso “Gestión contable y financiera con Excel”

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Una empresa va a contratar un préstamo por 70.000 euros. El tipo de interés nominal es del 4% anual, y el préstamo se devolverá en pagos mensuales iguales en un plazo de 4 años. Calcule el cuadro de amortización de este préstamo.									
Cuota #	Capital vivo	Interés	Pago de principal	Cuota					
0	70.000,00 €								
1	68.652,80 €	-233,33 €	-1.347,20 €	-1.580,53 €					
2	67.301,11 €	-228,84 €	-1.351,69 €	-1.580,53 €					
3	65.944,91 €	-224,34 €	-1.356,20 €	-1.580,53 €					
4	64.584,19 €	-219,82 €	-1.360,72 €	-1.580,53 €					
5	63.218,94 €	-215,28 €	-1.365,25 €	-1.580,53 €					
6	61.849,14 €	-210,73 €	-1.369,80 €	-1.580,53 €					
7	60.474,77 €	-206,16 €	-1.374,37 €	-1.580,53 €					
8	59.095,82 €	-201,58 €	-1.378,95 €	-1.580,53 €					
9	57.712,27 €	-196,99 €	-1.383,55 €	-1.580,53 €					
10	56.324,11 €	-192,37 €	-1.388,16 €	-1.580,53 €					
11	54.931,32 €	-187,75 €	-1.392,79 €	-1.580,53 €					
12	53.533,89 €	-183,10 €	-1.397,43 €	-1.580,53 €					
13	52.131,80 €	-178,45 €	-1.402,09 €	-1.580,53 €					
14	50.725,04 €	-173,77 €	-1.406,76 €	-1.580,53 €					
15	49.313,59 €	-169,08 €	-1.411,45 €	-1.580,53 €					
16	47.897,44 €	-164,38 €	-1.416,16 €	-1.580,53 €					
17	46.476,56 €	-159,66 €	-1.420,88 €	-1.580,53 €					
18	45.050,95 €	-154,92 €	-1.425,61 €	-1.580,53 €					
19	43.620,59 €	-150,17 €	-1.430,36 €	-1.580,53 €					
20	42.185,45 €	-145,40 €	-1.435,13 €	-1.580,53 €					
21	40.745,54 €	-140,62 €	-1.439,92 €	-1.580,53 €					
22	39.300,82 €	-135,82 €	-1.444,72 €	-1.580,53 €					
23	37.851,29 €	-131,00 €	-1.449,53 €	-1.580,53 €					
24	36.396,93 €	-126,17 €	-1.454,36 €	-1.580,53 €					
25	34.937,72 €	-121,32 €	-1.459,21 €	-1.580,53 €					
26	33.473,64 €	-116,46 €	-1.464,07 €	-1.580,53 €					
27	32.004,69 €	-111,58 €	-1.468,96 €	-1.580,53 €					

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar dicha competencia, utilizaré el programa CONTAYÁ como ultima evidencia. Esta herramienta no es usada en ninguna asignatura de nuestra titulación, por tanto, para conocer su utilización tuve que apuntarme al “Curso de contabilidad informatizada con CONTAYÁ”, impartido por el profesor Juan Luis Lillo Criado, y honestamente, de todos los cursos impartidos a los que me he apuntado, este ha sido con el que más he aprendido y al que más utilidad he visto en cuanto al uso de herramientas informáticas, ya que permite contabilizar documentos y facturas reales de empresas con

dicha herramienta. Además, el método de enseñanza y la involucración en el aprendizaje de Juan Luis Lillo Criado hacia los estudiantes inscritos en dicho curso hizo muy fácil el aprendizaje. Este curso lo veo esencial, ya que en mis prácticas curriculares mi mayor función era la de contabilizar facturas y de no ser por dicho curso no hubiese sabido llevar a cabo dicha labor.

Imagen 7. Ejercicio cuenta de pérdidas y ganancias abreviada con CONTAYÁ

Id Informe: 230		CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS ABREVIADA		18/02/2022	
		RESULTADOS Ejercicio: 2022			
		Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022			
C U E N T A S		Ejercicio 2022	Ejercicio 2021		
700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 708, 709	1. Importe neto de la cifra de negocios	672,07	0,00		
600, 601, 602, 606, 607, 608, 609, 61, 6931, 6932, 6933, 7931, 7932, 7933	4. Aprovisionamientos	-548,24	0,00		
64, 7950, 7957	6. Gastos de personal	-877,71	0,00		
62, 631, 634, 636, 639, 65, 694, 695, 794, 7954	7. Otros gastos de explotación	-477,71	0,00		
68	8. Amortización del inmovilizado	-836,15	0,00		
	A. RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13)	-2.067,74	0,00		
665, 669	15. Gastos financieros	-2,00	0,00		
	B. RESULTADO FINANCIERO (14+15+16+17+18)	-2,00	0,00		
	C. RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A + B)	-2.069,74	0,00		
	D. RESULTADO DEL EJERCICIO (C + 19)	-2.069,74	0,00		

Fuente: Elaboración propia

4.4 Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos

Estamos ante una competencia específica, la cual fue desarrollada gracias a la asignatura de Gestión de Recursos Humanos, impartida por Raquel Puentes Poyatos, ya que su método de evaluación con gran variedad de trabajos fue esencial para conocer las funciones y actividades de dicho departamento.

4.4.1 Definición

Según Chiavenato (2007) *“La gestión de recursos humanos consiste en el planeamiento, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”*.

Por tanto, este departamento se puede considerar como parte vital dentro de una empresa, ya que el personal de la misma es esencial a la hora de llevar a cabo la actividad principal y de ir cumpliendo con los objetivos establecidos dentro de ella. Por tanto, la correcta selección de los empleados, así como la capacidad de promover su desempeño lo más eficientemente posible será clave para obtener éxito.

A continuación destacaremos las principales funciones de los Recursos Humanos según Chiavenato (2009):

- *“La selección y reclutamiento de individuos en el mercado*
- *Integración y orientación de quienes han sido seleccionados*
- *Encargarse de su desarrollo, compensación, evaluación y control*
- *Comunicar y transmitir conocimiento*
- *Retroalimentación: hacer énfasis en los aspectos positivos del capital humano y de sus necesidades individuales, con el fin de ayudarle a desarrollarse aún más*
- *Ofrecer excelentes condiciones de trabajo*
- *Mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo*
- *Fomentar buenas relaciones entre talentos, así como su competitividad para incrementar el capital intelectual*
- *Incentivar el desarrollo de la organización”*

4.4.2 Evidencia

Como he mencionado, la asignatura de Gestión de Recursos Humanos me ayudó en gran parte a adquirir esta competencia, ya que es la única asignatura centrada completamente en el departamento de Recursos Humanos que he tenido en el grado.

Gracias a la gran cantidad de trabajos mandados por la profesora Raquel Puentes Poyato, el desarrollo de dicha competencia fue total, ya que los trabajos realizados fueron muy útiles de cara a conocer el funcionamiento interno de dicho departamento, siempre asociado a la práctica empresarial, no solo de forma teórica.

Una actividad propia de dicho departamento es el de analizar currículum de candidatos a la hora de reclutar y seleccionar al personal. Esta actividad pudo ser conocida y desarrollada, ya que en esta asignatura aprendimos a realizar un currículum de la forma correcta, con los pasos y requisitos necesarios para obtener un currículum completo, formal y presentable. Por tanto, al conocer cómo se debe hacer un currículum, somos capaces de analizar y comprobar si los currículum de las personas candidatas han sido realizados en la forma correcta. Esto hace que seamos capaces de seleccionar al personal en función de su currículum, no solo por las aptitudes de la persona candidata, sino por la apreciación de si el currículum sigue las pautas aprendidas en dicha práctica para su correcta realización. Por tanto, al haber realizado dicha tarea hemos desarrollado parte de esta competencia, ya que hemos ejecutado una actividad propia del departamento de Recursos Humanos como es el de selección del personal, al poder detectar cuando un currículum es realizado de forma adecuada.

Además de conocer actividades propias de dicho departamento, como la mencionada anteriormente, también realizamos un trabajo que nos ayudó a conocer las funciones propias del departamento de Recursos Humanos. Este trabajo consistió en analizar la estructura empresarial del Banco Santander, centrándonos profundamente en dicho departamento. Gracias a esta práctica, fuimos capaces de conocer el funcionamiento del departamento de Recursos Humanos dentro de una estructura empresarial concreta, como es la de este banco. Esto hizo que afianzásemos el aspecto teórico con un supuesto

real, conociendo las funciones de este departamento desde el ámbito real. Fue una actividad muy productiva de cara a desarrollar dicha competencia, ya que tuvimos que informarnos y analizar profundamente el interior de este departamento en dicha empresa, y esto nos hizo conocer de forma exacta y realista cuales son las funciones del departamento de Recursos Humanos. Por tanto, en este trabajo apreciamos funciones como las de selección y contratación del personal, ya que pudimos apreciar en la página web del banco el proceso que seguían a la hora de reclutar y seleccionar empleados. Además, apreciamos que dicho departamento era el encargado de desarrollar y formar al personal, ya que tenía el rol de impartir y garantizar una adecuada formación mediante la creación de un programa que servía para desarrollar a los candidatos seleccionados. Otra función del departamento de Recursos Humanos dentro del Banco Santander era la de establecer beneficios para los empleados que servían para motivarlos a la hora de conseguir objetivos y de obtener una remuneración justa y equitativa en función de los meritos. La última función que me gustaría destacar de dicho trabajo es la de relaciones laborales, ya que en este banco, el departamento de Recursos Humanos tenía la función de mantener un buen clima y ambiente de trabajo. Esta tarea me resulta la más complicada, ya que mantener la armonía en un ambiente de presión, como es el laboral, es más que complicado.

Imagen 8. Trabajo Banco Santander

Banco Santander

Recursos humanos
-Juan Carlos Jordán Fernández
-Alvaro Torres Martínez
-Mario Martínez Gayón
-Jorge Álvarez Dorado

Índice:

- 1.- Análisis de;
 - +Prácticas de recursos humanos.
 - +Origen de la empresa.
 - +Misión de la empresa.
 - +objetivos, principios y valores.
- 2.- Departamento de RRHH.
- 3.- Estructura organizativa y consejo de administración.
- 4.- Política de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

5. COMPETENCIAS NO DESARROLLADAS

En este apartado escogeré tres competencias que no he considerado desarrolladas para profundizar sobre ellas. En primer lugar, daré una definición de cada una de ellas, para posteriormente aportar algún tipo de propuesta en forma de solución para poder desarrollar dichas competencias.

5.1 Fomentar el espíritu emprendedor

Estamos ante una competencia general que considero no desarrollada, ya que solamente tenemos una asignatura relacionada con este aspecto, la cual no ayuda a su desarrollo al considerar que esta competencia se debe desarrollar con alguna actividad práctica fuera de la Universidad, y no solo de forma teórica.

5.1.2 Definición

Según Romero y Restrepo (2016) *“emprendimiento es la actitud de afrontar nuevos caminos dejando de lado el miedo al fracaso, esforzándose cada vez más y manteniendo la perseverancia que lleva al éxito”*.

Otra definición que he considerado interesante es la propuesta por Gries y Naudé (2011), en la que se indica que *“el emprendimiento es el proceso de aprovechamiento por parte de las personas, de las oportunidades latentes en los mercados, a través de nuevas propuestas empresariales y/o fortaleciendo las ya existentes”*.

En mi opinión, esta es una de las competencias más importantes que se debe desarrollar, ya que hoy en día es escasa la conciencia emprendedora en la sociedad y la mayoría de jóvenes no tienen entre sus planes el montar su propio negocio una vez acabada su formación. Siendo realistas, el emprendimiento es algo positivo para nuestra sociedad, ya que esto conlleva la creación de nuevos puestos de trabajo, por tanto, es esencial motivar a los estudiantes en cualquier grado, y más en este, para ejercer el emprendimiento.

5.1.2 Propuesta

En la Universidad Pontificia Comillas de Madrid he encontrado una actividad muy interesante en relación al desarrollo de dicha competencia. Como he expresado anteriormente, considero que esta es una competencia que se debe desarrollar de forma práctica y fuera de las aulas, con la presencia de empresarios que puedan aportar su propia visión y experiencia, más allá de conocer la teoría.

En esta Universidad existe una actividad denominada Startup Picnic, que considero que sería de gran utilidad realizarla en nuestra universidad introduciéndola de forma obligatoria dentro de la asignatura de Creación de Empresas.

Esta actividad consiste en un evento referente al emprendimiento que sirve de gran inspiración para los alumnos que quieren conocer sobre dicha competencia. En esta

actividad se realiza una quedada con muchos empresarios de éxito para aportar sus vivencias sobre este ámbito, además de ideas de modelos de negocio. En mi opinión, considero que esta experiencia puede despertar la vocación emprendedora de muchos estudiantes, ya que estamos ante un aprendizaje dinámico, y con la presencia de emprendedores y de sus propias experiencias se puede motivar en gran medida a los presentes.

Considero que esta actividad ayudaría a desarrollar dicha competencia, ya que como anteriormente he dicho, esta competencia no puede ser desarrollada de forma teórica dentro de las aulas, si no que es necesaria una actividad que motive a los estudiantes a emprender. Por tanto, con esta actividad pienso que esa motivación se puede conseguir, ya que en ella se dará una charla por parte de empresarios profesionales, hablando sobre sus éxitos profesionales y los beneficios de ser empresario. Además, resolverán las dudas que los estudiantes tengan, y con esto, ayudará a quitar la inseguridad que estos tengan de cara a montar un negocio. Me gustaría añadir que para fomentar el espíritu emprendedor se necesitan actividades de este estilo, que sean presenciales y que las traten personas de ese ámbito, porque no es lo mismo que esta competencia sea desarrollada por un profesor de universidad, que no ejerce dicha profesión y que por tanto no tiene este espíritu emprendedor, a que lo fomente un propio empresario con vocación por su propio trabajo, que es el de ser empresario.

Por tanto, esta actividad sería idónea para desarrollar dicha competencia, no solo por conseguir la motivación hacia dicha profesión, si no porque además en esta actividad se adquirirán habilidades de negocio con la experiencia de los empresarios presentes, como es el saber tratar a los clientes de la forma correcta, el saber aprovechar oportunidades de negocio o que estrategia seguir a la hora de diversificarse.

Esta actividad sería impuesta de forma obligatoria en Creación de Empresas, la única asignatura de emprendimiento que tenemos, ya que al evaluar dicha actividad, haría que los alumnos del grado tuviesen que asistir y se involucrasen más en esta experiencia. Esta podría ser evaluada en dicha asignatura mediante la entrega de un resumen de la actividad en el que esté incluida una conclusión con la valoración del evento por parte de los alumnos, así como un apartado en el que expresen como ha influido esa actividad en su propio espíritu emprendedor. Además, la entrega de este resumen no solo ayudaría

a involucrar a los alumnos a la hora de adquirir la competencia, sino que también serviría como método de mejora, al obtener la valoración de los alumnos y poder cambiar y mejorar aspectos de la actividad.

Imagen 9 y 10. Startup Picnic Comillas



Startup Picnic

El **Startup Picnic** es un evento que tiene lugar anualmente con el objetivo de acercar a los participantes al mundo de la creatividad, la generación de ideas y modelos de negocio a través de un aprendizaje eminentemente dinámico, así como poner en práctica las competencias propias de todo emprendedor.

Una jornada inspiracional que pone en valor la posibilidad de emprender como salida profesional viable, que pone el foco en los puntos clave, en experiencias vividas por otros emprendedores y que invita, en definitiva, a despertar la vocación emprendedora de los asistentes.

Un espacio que facilita el networking y la interacción de los diferentes talentos disciplinares de nuestra universidad, algo absolutamente necesario para lograr la excelencia de los proyectos, y el crecimiento y enriquecimiento de la comunidad emprendedora Comillas.

 27 septiembre – 13:00 h

 Campus Cantoblanco

Fuente: Página web de la Universidad Pontificia Comillas

5.2 Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.

Se trata de una competencia específica que podemos apreciar en varias asignaturas cursadas como Dirección de Marketing II, Dirección de Marketing III, Dirección y Administración de la Producción y Estados financieros. Pese a estar incluida en tantas asignaturas, no considero que dicha competencia haya sido desarrollada debido a que no hemos realizados actividades concretas que nos ayuden a adquirir competencias referentes a la asesoría de empresas y mercados.

5.2.1 Definición

Según Amado (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”*.

Otra definición que me resulta bastante interesante es la siguiente:

*“Una asesoría es aquella empresa cuya actividad consiste en la prestación a terceros de servicios de asesoramiento, especializados y sustentados en la capacidad, experiencia y conocimientos de los profesionales que la integran. Bajo esta definición genérica puede englobarse un amplio abanico de empresas que prestan sus servicios en ámbitos de actividad muy diferentes: jurídico, laboral, fiscal, contable, financiero, nuevas tecnologías, riesgos laborales, medioambientales, etc. No obstante, tradicionalmente el concepto de asesoría ha estado vinculado a la prestación de servicios de carácter laboral (contrataciones, nóminas y seguridad social), fiscal (impuestos: IVA, IRPF y Sociedades) y contable”.*⁴

Por tanto, podemos apreciar varios tipos de asesoramiento en función de los documentos aportados y la demanda de los clientes. Aún así, nosotros en dicha competencia nos centraremos en todos los relacionados con el ámbito empresarial.

5.2.2 Propuesta

Como he dicho anteriormente, aunque esta competencia esté incluida en la guía docente de muchas asignaturas de nuestro grado, no hemos realizado ninguna actividad específica referente a la asesoría, por tanto, hubiera sido de gran utilidad incluir actividades concretas que estuviesen especializadas en este servicio.

He encontrado dos actividades muy interesantes en la Universidad de Navarra que sería conveniente añadir en la asignatura de Estados Financieros para así poder desarrollar esta competencia de forma total con una actividad especializada en la asesoría empresarial. En esta Universidad se imparte un Máster en Asesoría Fiscal, y apreciando su metodología podemos extraer un par de actividades bastante interesantes para desarrollar dicha competencia, incluyéndolas, como he mencionado, en la asignatura de Estados Financieros.

⁴ Definición obtenida de: <http://www.monografias.com/trabajos74/asesoria-consultoria-empresarial-estudiocontable/asesoria-consultoria-empresarial-estudio-contable2.shtml>

Una actividad que deberíamos incluir en la asignatura para desarrollar esta competencia sería la de analizar casos reales referentes al asesoramiento empresarial y económico, ya que para adquirir esta competencia es necesaria una actividad como esta que sirva para adquirir el conocimiento de emisión de informes de asesoramiento. Esta actividad sería muy útil ya que se estaría realizando un informe de una situación real, que es la que va a vivir un asesor en su futuro laboral. Con esto, se desarrollaría por completo la competencia, ya que aprenderíamos a analizar un supuesto concreto y a realizar un informe de asesoramiento en función del caso, actividad que no hemos realizado a lo largo de la titulación.

Otra actividad que considero productiva sería la de simular una situación profesional concreta que necesite un informe de asesoramiento. Esta actividad trataría, en primer lugar, de comunicar de la situación profesional simulada, para que después el profesor enseñe a analizar el supuesto por pasos y posteriormente se realice el informe con su ayuda. Esto se producirá en las primeras actividades, pero cuando los alumnos conozcan el proceso y adquieran el conocimiento suficiente para realizarlo solos, estos lo realizarán de forma individual a modo de evaluación. Con esta actividad los alumnos desarrollaran por completo esta competencia, ya que aprenderían a asesorar al cliente gracias al estudio de supuestos reales y a la explicación del proceso.

Por tanto, con estas dos actividades se adquirirían habilidades como las de saber orientar a una empresa o cliente en un supuesto concreto, ya que se simularían y estudiarían gran cantidad de supuestos de todo tipo, para que el alumno tuviese la capacidad de entender y analizar cualquiera de ellos. Además, mediante la apreciación de documentos reales, el estudiante será capaz de supervisar, controlar y por supuesto asesorar al cliente en su actividad económica o empresarial, ya que como acabo de mencionar, el estudiante ya tendrá la competencia de saber analizar y emitir informes referentes a documentos reales.

Imagen 11. Actividad asesoría Universidad de Navarra

MÁSTER EN ASESORÍA FISCAL

- **Clases expositivas** del profesor en las que se fijan los puntos fundamentales de la materia con el fin de preparar al alumno para materias prácticas. Se utilizará para ello la pizarra, ordenador, proyecciones... Es conveniente que el estudiante acuda a clase habiendo preparado los materiales correspondientes, que estarán a su disposición previamente.
- **Discusión de problemas** planteados por el profesor y su discusión pública. Se precisa el trabajo personal previo y la organización de la discusión por grupos de trabajo.
- **Discusión de casos.** Por medio del análisis de casos reales, los estudiantes y el profesorado se involucran en un proceso de discusión profundo acerca de las circunstancias a que se enfrenta un profesional de la asesoría jurídica de empresas.
- **Simulación de situaciones profesionales.** Se parte de un supuesto similar a los que se afrontan en la práctica de la profesión del asesor jurídico para que el estudiante, personal y por grupo, adopte diversos roles y adquiera los hábitos de trabajo que caracterizan a la profesión.

Fuente: Página web de la Universidad de Navarra

5.3 Leer y comunicarse en el ámbito profesional del área de administración y dirección de empresas en más de un idioma, en especial en inglés.

Estamos ante una competencia genérica que creo no haber desarrollado debido a que en dicho grado no ha existido ninguna asignatura que haya tenido que impartirse en inglés de forma obligatoria. Aún así, de forma voluntaria si tuve la opción de elegir algunas asignaturas en inglés, el problema es que al ser voluntaria muchos estudiantes no la escogen, como es mi caso, decisión de la que todavía me arrepiento.

En mi opinión, veo esencial la adquisición de esta competencia y debería tenerse más en cuenta, ya que en el mundo laboral es clave el manejo de un idioma y raro es el trabajo

en el que no te lo exijan. Es verdad que para adquirir el título del grado necesitas acreditar como mínimo un nivel B1, pero esto lo veo insuficiente, ya que considero que se debería exigir un nivel mayor a ese. Además, aunque adquieras cierto nivel de inglés para obtener el título, si no impartes las asignaturas propias del grado en ese idioma, no vas a adquirir el conocimiento de tecnicismos propios del grado en inglés, que sería muy útil de cara al futuro laboral.

En mi propia experiencia, el mayor desarrollo de dicha competencia lo he adquirido con la movilidad ERASMUS, pero toda movilidad no deja de ser voluntaria y por tanto no obliga a los estudiantes del grado a adquirirla. Otra opción para adquirir esta competencia en el grado es la de escoger ciertas asignaturas para impartirlas en inglés, pero al igual que lo anterior, no deja de ser una opción voluntaria que no obliga a los alumnos. Aún así, en mi caso debería de haber escogido esas asignaturas en inglés, ya que a día de hoy me sigo arrepintiendo de no haberlo hecho al darme cuenta de la importancia que tiene el inglés en el mundo laboral. Quizás en ese momento no somos conscientes de su importancia, por tanto pienso que se debería introducir parte de la evaluación en inglés pero de forma obligatoria.

5.3.1 Definición

En esta competencia no podemos dar una definición concreta, ya que estamos hablando del conocimiento de un idioma. Por tanto, trataré de citar un fragmento referente a la utilidad del inglés en el mundo laboral, más concretamente en el ámbito empresarial.

“En función de formar una persona altamente calificada para desempeñar un cargo en empresas o compañías de carácter internacional, empresas nacionales con vínculos externos con países angloparlantes o bien naciones, cuya lengua materna no sea el inglés pero que hagan uso de este para el desarrollo de vínculos y relaciones comerciales”, según López, Salas y Quesada (2017).

Por tanto, podemos apreciar la importancia de diseñar asignaturas del grado en inglés, ya que obtendríamos habilidades y competencias lingüísticas desarrolladas en el ámbito empresarial.

5.3.2 Propuesta

Como he mencionado anteriormente, en este grado (en español) existe la posibilidad de impartir ciertas asignaturas en inglés, pero no todas. Esto hace que además de ser opcional, y por tanto no obligue a los estudiantes a adquirir dicha competencia, no sea una opción el obtener todos los tecnicismos posibles en este idioma de todas las ramas del grado, ya que existen muchas asignaturas que no tienen dicha opción, y que por tanto deben cursarse en castellano.

Para poder desarrollar esta competencia, voy a proponer una solución que considero oportuna. Esta consiste en tener un apartado de cada asignatura del grado que se tenga que desarrollar y evaluar en inglés, quizás aquel que sea más útil para aprender los tecnicismos necesarios de cada asignatura. Puede darse que para asignaturas puramente numéricas como las de matemáticas o estadística no sea muy útil, pero para el resto lo considero muy interesante, ya que con esta propuesta se obliga a desarrollar esta competencia al estar dentro del método de evaluación de cada asignatura, y por tanto no sería meramente opcional como hasta ahora. Además, el apartado evaluado por esta forma podría variar en función de las características y temario de cada asignatura, proponiendo cada departamento el mejor método para cada una de ellas y adaptándolo a la mejor forma de aprendizaje en cada asignatura. Con esta propuesta se aprenderían todos los tecnicismos del grado en este idioma y ayudaría completamente a desarrollar dicha competencia.

Lo anterior tendría un inconveniente. No todos los profesores tienen suficiente nivel de inglés para hacer lo que propones. Es más, algunos de los profesores que imparten asignaturas en inglés tampoco lo tienen.

6. CONCLUSIÓN

Por último me gustaría realizar mi propia conclusión sobre el trabajo realizado. En primer lugar he de mencionar que me ha resultado un trabajo muy útil e interesante, ya que gracias a él me he dado cuenta del aprendizaje que he obtenido en dicha titulación. Además, considero que este tipo de trabajos pueden ser muy interesantes para la propia universidad, ya que obtiene una serie de propuestas en forma de soluciones para aquellas competencias que no ha conseguido desarrollar. Por tanto, este trabajo sirve también como medio de evaluación por parte del alumnado y como fuente de investigación de cara a la mejora docente.

Con los resultados obtenidos en el análisis de las competencias, podemos apreciar que la mayoría de las competencias han sido desarrolladas por mi parte. Por consiguiente, considero que el resultado del trabajo ha sido bastante positivo. Además, he disfrutado mucho en la realización del apartado de competencias no desarrolladas, ya que he considerado que esta aportación será muy útil para el futuro.

Por último, decir que este TFG me ha parecido muy interesante y no me arrepiento en absoluto de la elección de este tema, ya que considero que este tiene una mayor utilidad al resto, porque aunque estudiar un tema específico puede llegar a ser interesante, pienso que el analizar la trayectoria global llevada a cabo durante esta titulación es más útil para cualquier estudiante, ya que puede apreciar los frutos que ha obtenido y además puede ayudar a la universidad mediante su evaluación y propuestas de mejora.

7. BIBLIOGRAFÍA

Amado, G. (2007). *El asesoramiento empresarial*. Obtenido de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4082/1/AGULL%C3%93%20L%C3%93PEZ%20SILVIA.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de:

<https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Obtenido de:

<https://www.gestiopolis.com/que-son-recursos-humanos-funciones-importancia/>

Chomsky, N. (1965). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*, Madrid, Aguilar. Obtenido de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n31/n31a06.pdf>

Colén, M., Giné, N. & Imbernon, F. (2006). *La carpeta de aprendizaje del alumnado universitario. La autonomía del estudiante en el proceso de aprendizaje*. Obtenido de:

https://www.academia.edu/8112918/Los_portafolios_en_el_%C3%A1mbito_educativo_usos_y_beneficios

Corominas, E. (2001). *Competencias genéricas en la formación universitaria*. Obtenido de:

<https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm#:~:text=Las%20competencias%20espec%C3%ADficas%20est%C3%A1n%20m%C3%A1s,y%20el%20%C2%ABsaber%20ser%C2%BB.>

Euroinnova. (2022). *Las competencias genéricas*. Obtenido de:

<https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-las-competencias-genericas>

González, R. (2008). *Contexto social, biológico, psicológico, económico y cultural*. Obtenido de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12887/13645#:~:text=Contexto%20econ%C3%B3mico,formas%20y%20relaciones%20de%20producci%C3%B3n>

Gries, T & Naudé, W. (2010). *Entrepreneurship and Structural Economic Transformation*. *Small Business Economics Journal*. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/profile/Jhorquis-Machado-Licona/publication/343007686_EMPRENDIMIENTO_E_INNOVACION_ESTADO

[DEL_ARTE/links/5f1171ea299bf1e548bd4f8e/EMPRENDIMIENTO-E-INNOVACION-ESTADO-DEL-ARTE.pdf](#)

López, R., Salas, J., & Quesada, M. (2017). *Nueva propuesta curricular para la Universidad de Costa Rica: inglés con formación en gestión empresarial*. Obtenido de: [http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/wp-content/uploads/RIMED-Chuma%C3%B1a13.pdf](#)

Monografías. (2022). *Asesoría y consultoría empresarial*. Obtenido de: [http://www.monografias.com/trabajos74/asesoria-consultoria-empresarial-estudiocontable/asesoria-consultoria-empresarial-estudio-contable2.shtml](#)

Reinoso, A. (2012). *Portafolio de competencias en el ámbito académico*. Obtenido de: [https://core.ac.uk/download/pdf/15776318.pdf](#)

Romero, X., & Restrepo, S. (2016). *Emprendimiento e innovación: Una aproximación teórica. Dominio de las Ciencias*. Obtenido de: [https://www.researchgate.net/profile/Jhorquis-Machado-Licon/publication/343007686_EMPRENDIMIENTO_E_INNOVACION_ESTADO_DEL_ARTE/links/5f1171ea299bf1e548bd4f8e/EMPRENDIMIENTO-E-INNOVACION-ESTADO-DEL-ARTE.pdf](#)

Smith, J. (2004). *Monografías sobre el trabajo en equipo*. Obtenido de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf](#)

Tecno analista. (2022). *Herramientas informáticas*. Obtenido de: [https://eltecnoanalista.com/herramientas-informaticas/](#)

Universidad de Jaén. (2022). Obtenido de: [www.ujaen.es/estudios](#)

Universidad de Navarra. (2022). Obtenido de:

<https://www.unav.edu/web/master-en-asesoria-fiscal/plan-de-estudios>

Universidad Pontificia Comillas. (2022). Obtenido de:

<https://www.comillas.edu/es/emprendedores-actividades/2-uncategorised/14763-startup-picnic-comillas>