

REFLEXIÓN GENERAL DE UNA DISCIPLINA A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS

Ana Gargallo Castel¹
Universidad de Zaragoza

RESUMEN

En el presente trabajo se realiza un análisis pormenorizado de la asignatura Dirección Estratégica de la Empresa I, de la actual Licenciatura en Ciencias del Trabajo en la Universidad de Zaragoza. Se comienza con una contextualización de la disciplina en el marco de la titulación en la que se encuentra incluida, revisando los perfiles profesionales y las competencias de la titulación, distinguiendo entre competencias genéricas o transversales y competencias específicas, para posteriormente centrar la atención en la disciplina y en un bloque temático a modo de ejemplo. El análisis realizado en este trabajo puede servir de muestra sobre la reflexión a realizar para cualquier disciplina en la que se desee profundizar mediante la revisión de las competencias a alcanzar por el alumno.

Palabras clave: Competencias, perfil profesional, materia, evaluación

ABSTRACT

In this article we show a detailed analysis of the subject Business Strategic Management I in the first year Labour Sciences Degree in the University of Zaragoza. First, we offer a contextualization of the discipline in the frame of the degree in which it is included. We check the professional profiles and the competences of the degree. On the one hand, we distinguish between generic or transverse competences and specific competences, and on the other, we focus our attention on the discipline and on a specific thematic block. The analysis carried out in this article can be used as a guide for the study in deep of any other subject by means of the review of the competences.

Keywords: Competences, professional profile, subject, evaluation

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar se presenta la disciplina sobre la que se va a centrar la atención a lo largo del presente artículo para realizar un análisis en profundidad de la misma. En el Cuadro 1 se muestran sus principales características, referentes al Plan de estudios en el que se enmarca, el grado de experimentalidad, su naturaleza, número de créditos, curso, cuatrimestre, ciclo y descriptor:

¹ La autora agradece la financiación prestada por el Proyecto de Innovación Docente número 267-92 titulado “Calidad y TIC en la enseñanza semipresencial: Ciencias del Trabajo” para el profesorado universitario del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza.

Cuadro 1.- Descripción de la asignatura Dirección Estratégica de la Empresa I

NOMBRE: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA I		
Plan de estudios: BOE 19-8-2000		
Grado de experimentalidad: 6		
Tipo (troncal/obligatoria/optativa) : Troncal		
Créditos totales (LRU): 6	Créditos LRU teóricos: 4	Créditos LRU prácticos: 2
CURSO: 2º	CUATRIMESTRE: 1º	CICLO: 2º
DESCRIPTOR: Análisis del entorno general y específico. Análisis interno de recursos y toma de decisiones. Opciones para la formulación de la estrategia: estrategia genérica y métodos alternativos. Evaluación de la estrategia. Elementos para la implementación de la estrategia.		

Su naturaleza troncal así como la pertenencia a un segundo ciclo van a ser elementos esenciales para el desarrollo de la asignatura como se verá a lo largo del presente análisis.

A continuación, para llevar a cabo la contextualización de esta disciplina, se revisan los prerrequisitos de la misma, su justificación dentro de la titulación en términos de los perfiles profesionales de la titulación, así como las competencias generales y específicas asociadas y otros aspectos a tener en cuenta.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA DENTRO DE LA TITULACIÓN

Del análisis de los prerrequisitos, la contextualización dentro de la titulación y otros elementos a tener en cuenta, se puede obtener una visión general de la disciplina que permite comprender de modo más claro los diversos aspectos analizados.

2.1. Prerrequisitos

De acuerdo con los actuales planes de estudios no se exigen prerrequisitos específicos para cursar la asignatura Dirección Estratégica de la Empresa I a la que estamos haciendo referencia en este trabajo.

2.2. Contextualización dentro de la titulación

Esta disciplina se enmarca dentro de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, cursándose en el primer cuatrimestre del primer curso. Para introducirnos en las especificidades que genera su impartición en un contexto concreto, como el de esta titulación, se procede a realizar una breve presentación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo en el ámbito español en general, y en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel de la Universidad de Zaragoza, en particular.

El título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo, se imparte en la actualidad en un gran número de universidades españolas. Respecto a la Diplomatura en Relaciones Laborales, se encuentra implantada en un total de 41 Universidades y en 18 centros adscritos dependientes de ellas, donde

con carácter oficial se imparte también dicho título. Su elevada implantación, por parte de nuestro sistema universitario, señala su amplio reconocimiento tanto social como profesional. En cuanto al título de Licenciado en Ciencias del Trabajo, el 23 de octubre de 1999 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio. Su implantación en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de Teruel se inició el curso 2000/01. En la actualidad se imparte en 32 universidades, lo que denota la elevada demanda y aceptación que esta licenciatura ha demostrado en el escaso tiempo que lleva implantada.

2.2.1. Perfiles profesionales de la titulación

Con el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo se pretende lograr el siguiente objetivo formativo:... “las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciados en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional”. De acuerdo con las conclusiones extraídas de múltiples reuniones del Pleno de Decanos y Directores de Centros universitarios responsables de las titulaciones en Relaciones y en Ciencias del Trabajo a lo largo de los años noventa las competencias profesionales de los licenciados en Ciencias del Trabajo pueden agruparse en cuatro grandes apartados:

1. Asesoramiento, gestión, arbitraje y representación socio-laboral.
2. Asesoramiento y gestión en materia de seguridad y protección social.
3. Gestión y dirección estratégica de los recursos humanos.
4. Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de políticas sociolaborales.

Por último, a efectos del nuevo título de grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos, se han especificado siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados:

5. Graduado Social.
6. Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
7. Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
8. Prevención de riesgos laborales.
9. Administraciones públicas.
10. Auditoria sociolaboral.
11. Enseñanza.

2.2.2. Competencias de la titulación

Dentro de las competencias propias de la titulación se puede diferenciar entre las competencias transversales o genéricas (instrumentales, personales y sistémicas) y aquellas específicas (cognitivas, procedimentales y actitudinales). A continuación se procede a detallar cada una de ellas.

A. TRANSVERSALES/GENÉRICAS: De acuerdo con el Libro Blanco, dentro de las competencias genéricas se van a valorar cada una de las siguientes competencias:

Cuadro 2.- Listado de Competencias genéricas

INSTRUMENTALES	PERSONALES	SISTÉMICAS
Capacidad de análisis y síntesis	Trabajo en equipos	Aprendizaje autónomo
Capacidad de organización y planificación	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	Adaptación a nuevas situaciones
Comunicación oral y escrita	Trabajo en un contexto internacional	Creatividad
Conocimiento lengua extranjera	Habilidades en las relaciones interpersonales	Liderazgo
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	Iniciativa y espíritu emprendedor
Capacidad gestión información	Razonamiento crítico	Motivación por la calidad
Resolución de problemas	Compromiso ético	Sensibilidad medioambiental
Toma de decisiones		

Fuente: ANECA (2005)

B. ESPECÍFICAS: Dentro de las competencias específicas se puede distinguir entre disciplinares o de *Saber* y profesionales o de *Saber hacer*. El listado de las competencias específicas establecidas por la ANECA (2005) es el que se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.- Listado de competencias específicas

DISCIPLINARES (SABER)	PROFESIONALES (SABER HACER)
<ul style="list-style-type: none"> – Marco normativo regulador de las RR.LL. – Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria – Organización y dirección de empresas – Dirección y gestión de RR.HH. – Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social – Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación – Historia de las RR.LL. 	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas – Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación – Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral – Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral – Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo – Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de RR.HH. de la organización – Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en gestión de RR.HH. – Capacidad para dirigir grupos de personas – Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las RR.LL.

Cuadro 3.- Listado de competencias específicas (continuación)

DISCIPLINARES (SABER)	PROFESIONALES (SABER HACER)
<ul style="list-style-type: none"> - Salud laboral y prevención de riesgos laborales - Teoría y sistemas de RR.LL. - Economía y mercado de trabajo - Políticas sociolaborales - Auditoría Sociolaboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado - Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales - Capacidad para aplicar las técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral

Fuente: ANECA (2005)

Los contenidos formativos comunes y la propuesta de distribución de créditos ECTS por bloques temáticos según la información ofrecida en el Libro Blanco es la que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.- Distribución de créditos ECTS

BLOQUE TEMÁTICO	ECTS	HORAS
Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	39	975
Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	33	825
Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social	18	450
Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación	12	300
Economía y Economía del Trabajo	12	300
Historia Social y de las Relaciones Laborales	6	150
Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales	12	300
Políticas Sociolaborales	12	300
Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	12	300
Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales	9	225
TOTAL	165*	4125

68,75% de la carga lectiva total (240 créditos)

Fuente: ANECA (2005)

Dentro del bloque Organización del Trabajo los contenidos formativos mínimos son los siguientes (Cuadro 5):

Cuadro 5.- Contenidos Formativos Bloque Organización del Trabajo

<ul style="list-style-type: none"> - Los subsistemas empresariales. - Enfoques de la Teoría de la Organización. - El proceso de dirección: planificación, organización, dirección, control.
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica: Análisis interno y del entorno organizativo. - Tipos de estrategias. - Implementación y control estratégicos. - Empresa, entorno, responsabilidad social y ética. - Diseño organizativo: modelos de estructuración; organigramas y manuales organizativos. - Producción y productividad.
<ul style="list-style-type: none"> - Modelos de organización del trabajo. - Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo. - Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo. - Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción. - La función Recursos Humanos.
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica de Recursos Humanos.
<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de plantillas. - Estudio y valoración de puestos de trabajo. - Reclutamiento y selección de personal. - Programas de acogida del personal de nuevo ingreso. - Formación y planes de carrera - Gestión del conocimiento y gestión de competencias - Evaluación del desempeño - Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias. - Servicios a los empleados - Sistemas de información para la gestión de Recursos Humanos - La función de control de los Recursos Humanos - Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos

Fuente: ANECA (2005)

Y las materias derivadas del bloque Organización del Trabajo, según se acordó proponer a los órganos de gobierno de las distintas universidades españolas en la reunión del Pleno de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, celebrada el pasado 30 de noviembre de 2007 en Sevilla, son las siguientes:

Cuadro 6.- Materias derivadas de los bloques temáticos del Libro Blanco

Bloques temáticos	Materias
1. Marco normativo de las RRL y de la Seguridad Social (39)	Derecho del trabajo Derecho de la seguridad social Derecho sindical Derecho procesal Derecho administrativo
2. Organización del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos(33)	Organización de empresa Métodos de trabajo Dirección gestión y de personal Dirección estratégica
3. Sociología del Trabajo y técnicas de investigación social (18)	Sociología del trabajo Técnicas cualitativas de investigación social Técnicas cuantitativas de investigación social
4. Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación (12)	Psicología del trabajo Técnicas de negociación
5. Economía y Economía del Trabajo (12)	Economía Economía del trabajo
6. Historia social y de las RRL (6)	Historia de las relaciones laborales
7. Teoría y sistemas de RRL (12)	Teoría y estructura de las relaciones laborales Sistemas comparados de relaciones laborales
8. Políticas sociolaborales (12)	Políticas sociolaborales
9. Salud Laboral y prevención (12)	Salud laboral Prevención de riesgos laborales
10. Elementos jurídicos básicos RRL (9)	Elementos jurídicos básicos
Total créditos	165

Fuente: ANECA (2005)

La asignatura Dirección Estratégica de la Empresa I aborda principalmente los contenidos formativos reseñados en color gris en el Cuadro 5. Estos están muy relacionados con los perfiles profesionales de la titulación, especialmente con el que hace referencia a la gestión y dirección estratégica de los recursos humanos. Además guarda estrecha relación con otras materias vistas a lo largo de la Licenciatura así como con las de la Diplomatura de Relaciones Laborales, tales como Organización de Empresas, Contabilidad, Economía Política o Economía del Trabajo puesto que para comprender determinadas decisiones estratégicas es necesario manejar conceptos tales como el análisis de ratios, el análisis de la política de recursos humanos, etc.

2.3. Otras cuestiones a tener en cuenta

Además de lo anteriormente reseñado debe tenerse en cuenta que se trata de una asignatura troncal en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel, centro de pequeño tamaño, con

aproximadamente 40 alumnos matriculados en modalidad presencial y asistencia continuada de no más de 20 alumnos. Los recursos con los que se cuenta son los siguientes: sala de audiovisuales, retroproyector o pizarra, entre otros.

3. OBJETIVOS GENERALES Y CONTENIDOS DE LA DISCIPLINA

A continuación se muestran los objetivos que se persiguen con la materia y las competencias que un alumno debe desarrollar tras finalizar la materia:

Cuadro 7.- Objetivos perseguidos con la materia

OBJETIVOS
Identificar las oportunidades y amenazas procedentes del entorno competitivo que afectarán a la formulación estratégica de la empresa.
Identificar los recursos y capacidades que posee la empresa para determinar las debilidades y fortalezas de la empresa que pueden convertirse en fuentes de ventaja competitiva, profundizando en los recursos humanos y su especificidad.
Diseñar e implantar estrategias competitivas y corporativas de la empresa teniendo en cuenta su relación con el área de recursos humanos.

Fuente: Adaptado ANECA (2005)

En concreto, siguiendo las indicaciones ofrecidas por el Libro Blanco se desean alcanzar las competencias cognitivas (Saber) y procedimentales o instrumentales (Saber hacer) recogidas a continuación:

Cuadro 8.- Competencias perseguidas con la materia

COGNITIVAS	INSTRUMENTALES
<ul style="list-style-type: none"> – Conocer la definición de estrategia, así como en qué consiste la Dirección Estratégica de la empresa como sistema de dirección. – Conocer los distintos elementos que componen el entorno de la empresa. – Conocer los distintos niveles de aplicación de la estrategia que pueden existir en una empresa: corporativos, competitivos y funcionales. – Distinguir entre las diferentes alternativas a las que la empresa puede optar para conseguir el crecimiento y sus características peculiares. – Comprender la importancia del control y gestión de la calidad total. 	<ul style="list-style-type: none"> – Aplicar el esquema del ajuste estratégico en la toma de decisiones empresariales dentro del contexto de la función de recursos humanos. – Relacionar la estrategia global de la empresa con la estrategia de recursos humanos. – Relacionar las estrategias de crecimiento de la organización con las capacidades de la empresa y con las características del sector. – Valorar los efectos en la función de recursos humanos de las estrategias de diversificación e integración vertical. – Relacionar los diferentes enfoques de la gestión de la calidad. – Aplicar la cadena de valor al análisis estratégico. – Valorar aquellas prácticas que mejor se adecuan al tipo de empresa y a los recursos humanos de que dispone. – Resolver posibles problemas que puedan aparecer relacionados con los procesos de crecimiento en el área de recursos humanos.

Fuente: ANECA (2005)

4. REFLEXIÓN METODOLÓGICA GENERAL EN RELACIÓN A LA DISCIPLINA Y AL BLOQUE TEMÁTICO

Esta disciplina se aborda mediante estrategias metodológicas orientadas a promover la participación activa del estudiante y se basa en la iniciativa del alumno como mayor garantía de su compromiso individual. Se desea favorecer el trabajo, la reflexión y la experimentación ofreciendo actividades diseñadas para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes con el apoyo y la tutela del profesor.

Los planteamientos metodológicos en los que se sustenta parten de los principios psicopedagógicos basados en una concepción constructivista del aprendizaje, que implica que es el alumno quien construye su propio aprendizaje, mientras que el rol del profesor se centra principalmente en el papel de mediador entre la situación de partida del estudiante y el conocimiento y las competencias que se desea que adquiera. Para determinar el punto de partida del alumno se desarrollan actividades encaminadas a conocer las ideas, opiniones y conocimientos previos de los alumnos. En el caso que nos ocupa esto resulta relativamente fácil puesto que el número reducido de alumnos por aula permite una relación directa en la clase.

En todo el proceso se debe tener presente la importancia de la formación por competencias, exigida para superar el enfoque simplista de la formación para la cualificación instrumental, ofreciendo al profesional de hoy la multiplicidad de saberes, cultura, virtudes y valores relacionados con el desempeño profesional (De la Cruz, 2005). Entre las ventajas del enfoque por competencias para la formación se pueden destacar la transformación del rol del formador pasando de la función de transmisor a la de acompañante, guía, orientador y facilitador (Rodríguez, 2003), que permita favorecer la autonomía de los aprendizajes, la integración de contenidos aplicables a la situación-trabajo, mejorar la relevancia de lo que se aprende, evitar la fragmentación de los programas, aprender desde la práctica para la práctica, etc. (De la Cruz, 2005).

Un aspecto fundamental a considerar a lo largo del desarrollo de toda disciplina hace referencia a la motivación del alumno. Según Dornyei (2000) la motivación explicará por qué un individuo decide hacer algo, cuánto tiempo sostiene dicha actividad y cuán duro trabaja para realizarla, de modo que se intentarán apelar a los intereses personales y profesionales para motivar al estudiante, destacando la validez y la utilidad del aprendizaje. A través de la revisión de la prensa diaria y del análisis de casos referentes a empresas cercanas frente a las que el alumno se sienta cómodo e identificado por afinidad geográfica, cultural, etc. se busca lograr una mayor motivación intrínseca del estudiante. En cuanto a la motivación extrínseca ésta procederá principalmente del peso que se otorgue a cada una de las actividades en la calificación final de la asignatura, para lo cual se establecen criterios claros de evaluación así como la posibilidad de lograr complementariedades en el desarrollo de las diferentes tareas. El método de evaluación continua, en la proporción que posteriormente se explicará, desea diversificar los procedimientos de evaluación, al utilizar una amplia y diversa gama de instrumentos con los que valorar las distintas destrezas y objetivos que se considera deben alcanzarse en la unidad didáctica o en la disciplina.

Además, debe tenerse en cuenta que la unidad didáctica no se encuentra aislada sino que forma parte a su vez de un proyecto más amplio que se corresponde con la disciplina en la que se

enmarca (de forma análoga, la disciplina se encuentra en una especie de red sistémica al formar parte de un proyecto de formación global definido a través del Plan de Estudios (Zabalza, 2005)). La propuesta de profundización e investigación de cada uno de los temas centrales de la unidad didáctica mencionada en el apartado anterior, se aplica a lo largo de todos los bloques temáticos de la disciplina de forma que resulta más enriquecedor a medida que se avanza en el desarrollo de la materia puesto que el aprendizaje de las primeras sesiones sirve de base para construir el nuevo aprendizaje por parte del alumno.

Asimismo, conforme se avanza en la disciplina, se espera que el grado de desarrollo cognitivo del alumno se consolide y permita desarrollar procesos de razonamiento analítico-deductivo. Como parte de la metodología de la asignatura se utiliza el estudio de casos y se promueve que el alumno profundice sobre distintos temas correspondientes a la unidad didáctica y que los relacione con el resto de la disciplina. Con ello se pretende que los alumnos utilicen un aprendizaje significativo junto con una instrucción por descubrimiento autónomo con aplicaciones prácticas de los aprendizajes (Woolfolk, 1999) y que adquiera una actitud dinámica leyendo noticias de actualidad económica y empresarial o casos sugeridos por el profesor. Se busca que los alumnos se sientan protagonistas de su aprendizaje y lo construyan partiendo de la experiencia y de la reflexión, formándose criterios propios y actitud crítica tanto individual como grupal. Esto resulta más fácil que en otros estudios porque, al tratarse de estudios de segundo ciclo, la media de edad de los alumnos supera los 25-30 años, aunque también debe tenerse en cuenta las particularidades individuales de cada alumno para adaptar el proceso a sus necesidades y expectativas.

Además se fomenta el trabajo en grupo, considerando éste como unidad de formación que facilita la cooperación y el trabajo en equipo, así como la adquisición de aprendizajes y habilidades relacionadas con la autogestión y con las destrezas colaborativas.

Se estima que la utilización de actividades diferentes a lo largo de la disciplina permite diversificar los estímulos ofrecidos al alumno al variar las propuestas así como reducir el riesgo de caer en la rutina y el desinterés por parte de los alumnos a lo largo del proceso.

5. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS

En este apartado se deben revisar los diferentes recursos utilizados para optimizar el desarrollo de la asignatura. Dentro de los materiales curriculares, bibliografía y recursos se pueden destacar los que se recogen a continuación.

En la dirección electrónica de la asignatura en la Web CT dentro del Anillo Digital Docente http://add.unizar.es/SCRIPT/327_21700/scripts/serve_home el alumno tiene acceso a los contenidos de la asignatura así como a materiales complementarios, lecturas, noticias y herramientas de comunicación directa con el profesor y con el resto de alumnos de la asignatura a través de un chat y foros especializados donde compartir dudas, opiniones, información de actualidad, etc.

Los manuales básicos para la asignatura son Gargallo (2005) y Navas y Guerras (2007), formando parte de la bibliografía complementaria manuales como Grant (2006), Bueno (1996),

Por Guzzato y Renau (1996) o Johnson y Scholes (1999). Además, se utilizan páginas web de instituciones u organismos tales como la del Instituto Aragonés de Fomento, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la OCDE, publicaciones especializadas como Expansión, etc.²

6. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

Por último, en este apartado se va a describir la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje. El diseño de la evaluación resulta especialmente importante dado que condiciona el comportamiento del alumno y constituye una fuente de retroalimentación para el profesorado³.

6.1. Evaluación del proceso

Para llevar a cabo la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje se tendrán en cuenta distintos aspectos entre los que destaca la revisión de la participación de los alumnos en las diferentes actividades desarrolladas a lo largo del bloque temático o de la disciplina, la opinión de los mismos respecto a las actividades propuestas por el profesor así como sobre el profesor en particular y por último la evaluación por parte de los responsables de la unidad didáctica, en este caso, el profesor de la disciplina. A continuación se recogen cada uno de estos aspectos.

6.1.1. Participación en las actividades

La participación de los alumnos en cada una de las actividades propuestas ha sido muy activa. Destacar por ejemplo la revisión de la prensa diaria para extraer noticias de actualidad que han sido comentadas en clase y compartidas con el resto de compañeros. Este aspecto puede deberse a varias razones. Por un lado, dadas las indicaciones ofrecidas a los alumnos al inicio de la asignatura en referencia a la evaluación de cada una de las unidades didácticas, se han sentido motivados hacia el trabajo continuo en la clase, y por otro, la edad y la experiencia laboral de muchos de ellos facilitan el trabajo participativo y colaborativo en el aula y fuera de ella.

6.1.2. Opinión de los participantes en el programa sobre las actividades y el profesorado

Tanto a lo largo del desarrollo de la unidad didáctica como en la finalización de la misma se ha buscado retroalimentación que permitiera modificar alguna de las actividades para adaptarla a las necesidades e intereses de los alumnos. El reducido número de estudiantes favorece la comunicación directa e individualizada con cada uno de ellos, lo que ha facilitado la realización de un seguimiento exhaustivo y ha permitido contrastar sus opiniones. En general, puede decirse que se han mostrado

² <http://www.iaf.es>
<http://www.ceeiaragon.es>
<http://www.expansion.com>
<http://www.actualidad-economica.com>
<http://www.cnmv.es>
<http://www.oecd.org>

³ Escudero (2003b) ofrece una revisión crítica del desarrollo histórico de la evaluación educativa en el siglo XX.

satisfechos con las distintas actividades desarrolladas a lo largo de la unidad, tal y como han indicado en las encuestas de opinión.

En cuanto a la opinión sobre el profesorado, de acuerdo con las encuestas de evaluación se puede concluir que existe un alto grado de satisfacción. Así se desprende de los resultados, recibidos recientemente, correspondientes a la evaluación del profesorado desarrollada por parte de la Universidad de Zaragoza⁴. Los resultados muestran valores claramente positivos en los distintos aspectos relacionados con el profesorado. En todo caso, sirven de guía para modificar aquellas cuestiones peor valoradas (Escudero, 2003a).

6.1.3. Evaluación por parte de los responsables del programa

En cuanto a la evaluación por parte del profesorado, resulta un privilegio dentro del ámbito educativo actual impartir docencia a alumnos con las características de los que aquí se tratan, estudiantes de segundo ciclo, la mayor parte de ellos con experiencia laboral previa y, en general, con una fuerte motivación y ganas de aprender. Esto favorece la comprensión de los distintos aspectos de la materia y facilita el adecuado desarrollo del curso.

La evaluación se realiza a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que permite valorar los avances y dificultades del alumno de modo que en el menor tiempo posible se puede detectar cualquier posible disfunción (Mérida, 2006).

6.2. Evaluación de los resultados y de los participantes.

Para superar la unidad es necesario que el alumno presente una asistencia continuada a las sesiones (mínimo del 85%); participe activamente en las actividades de discusión, trabajo en grupo, trabajo tutorizado, etc.; presente propuestas y supere las pruebas que se lleven a cabo, normalmente una prueba de evaluación por bloque. Además, de forma complementaria, el alumno deberá realizar satisfactoriamente el trabajo final de la asignatura atendiendo a los criterios establecidos al inicio del curso.

A partir de la evaluación propuesta se logra observar el grado de adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes relacionadas con las competencias genéricas y específicas que se desean alcanzar en la disciplina, ya recogidas en apartados anteriores, aspecto que resulta crucial (McDonald et al., 2000). De este modo se obtiene coherencia entre el programa evaluativo y el proceso de enseñanza-aprendizaje (Barberà, 2003).

7. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha desarrollado un análisis pormenorizado de la disciplina Dirección Estratégica de la Empresa I, asignatura troncal, enmarcada en el primer cuatrimestre de primer curso de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Para comenzar, se ha hecho referencia al contexto concreto

⁴ Abalde et al. (2002) compara los distintos ítems recogidos en las encuestas oficiales de evaluación de la docencia de distintas universidades españolas.

en el que se sitúa dicha disciplina, presentando brevemente la titulación de Licenciatura en Ciencias del Trabajo en el ámbito español en general, y en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel de la Universidad de Zaragoza, en particular. Se han revisado los perfiles profesionales y las competencias asociadas a la misma, para enlazar con los objetivos y las competencias que se espera que alcance el alumno tras cursar la disciplina objeto de análisis. Se nombran los contenidos y las actividades de enseñanza y de aprendizaje a través de las cuales se desea que el alumno alcance las competencias citadas y se muestra la descripción de la evaluación de dicho proceso.

Mediante los análisis citados se obtiene una visión en profundidad de la disciplina revisada, por lo que se considera que el análisis presentado en este trabajo puede servir de ejemplo para la reflexión a realizar sobre cualquier disciplina, especialmente mediante la revisión de las competencias a alcanzar por el alumno.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABALDE, E.; MUÑOZ, J. M. y RIOS, M. P. (2002).** Evaluación docente Vs evaluación de la calidad. Ponencia del *III Congreso Virtual de AIDIPE*.
- ANECA (2005).** *Libro Blanco Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Fecha documento final: junio 2005.
- BARBERÀ, E. (2003).** Estado y tendencias de la evaluación en educación superior, *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*. Vol 3. Nº 2. Disponible en http://www.uc3m.es/uc3m/revista/DICIEMBRE2003/Activos/pdf/e_barbera.pdf
- BUENO, E. (1996).** *Dirección Estratégica de la Empresa*, Madrid, Pirámide.
- DE LA CRUZ, A. (2005).** *Taller sobre el proceso de aprendizaje-enseñanza de competencia, Documento 02*, Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- DONOLO, D.; CHIECHER, A. y RINAUDO, M. C. (2004).** Estudiantes en entornos tradicionales y a distancia. Perfiles motivacionales y percepciones del contexto, *Revista de Educación a Distancia*, Nº 10. Disponible en: <http://www.um.es/ead/red/10/chiecher.pdf>
- DORNYEI, Z. (2000).** Motivation in action: towards a process-oriented conceptualisation of student motivation, *British Journal of Educational Psychology*, (70), 519-538. (citado en Donolo et al, 2004).
- ESCUDERO, T. (2003a).** Bastante más que epidermis, *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*. Vol 3. Nº 2. Disponible en http://www.uc3m.es/uc3m/revista/DICIEMBRE2003/Activos/pdf/t_escudero.pdf
- ESCUDERO, T. (2003b).** Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación, *RELIEVE*, Vol. 9(1), p. 11-43. Disponible en http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm.
- GRANT, R. (2006).** *Dirección Estratégica: Conceptos, técnicas y aplicaciones*, Madrid, Civitas. 3ª edición.
- JONSON, G. y SHOLES, K. (1999).** *Dirección estratégica*. México, Prentice Hall.
- MCDONALD, R.; BOUD, D.; FRANCIS, J. y GONCZI, A. (2000).** Nuevas perspectivas sobre la evaluación, Sección para la Educación Técnica y Profesional UNESCO, París 1995, *BOLETÍN CINTERFOR*, nº 149, agosto-mayo 2000, pp. 41-72. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/rodajog.pdf>

- MENGUZZATO, M. y RENAU, J. (1996).** *La dirección estratégica de la empresa., Un enfoque innovador del management.* Ariel Economía.
- MÉRIDA, R. (2006).** Nueva percepción de la identidad profesional del docente universitario ante la convergencia europea, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8 (1). Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol8no1/contenido-merida.html>
- NAVAS, J y GUERRAS, L. (2007).** *La dirección estratégica de la empresa, teoría y aplicaciones*, Madrid, Civitas. 4ª edición.
- RODRÍGUEZ, R. M. (2003).** Reaprender a enseñar: una experiencia de formación para la mejora continua de la docencia universitaria, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol 47, 2, pp. 79-94.
- ROWNTREE, D. (1986).** *Preparación de cursos para estudiantes*, Barcelona, Herder, 1986.
- SALAS, V. (1993).** *Economía de la empresa*, Madrid, Ariel.
- TURRIÓN, L. F. (2006).** *El trabajo en grupo en el aula universitaria*, Curso del Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Marzo 2006.
- WOOLFOLK, A. E. (1999).** *Psicología Educativa*. México: Prentice-Hall Hispano América.
- ZABALZA, M. A. (2005).** *Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco del EEES*, Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Formación del profesorado Marzo 2005.