

Diseño de una estrategia para la formación en Competencias Transversales en la Universidad de Salamanca (ID9/184)

Convocatoria de Innovación Docente – Curso 2009-2010
Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea
Universidad de Salamanca

Memoria de resultados
29 de mayo de 2010

Fernando E. Almaraz Menéndez
Servicio de Innovación y Producción Digital de la USAL
falmaraz@usal.es

M^a Cruz Sánchez Gómez
Servicio de Formación Continua de la USAL
mcsago@usal.es

Tabla de Contenidos

1. Introducción	3
2. Objetivos del proyecto	4
3. Resultados obtenidos	5
3.1. Mapa de competencias transversales de la Universidad de Salamanca	5
3.2. Catálogo de cursos sobre competencias transversales a ofertar por Centro de Formación Permanente	6
3.3. Normativa de reconocimiento académico de los cursos sobre competencias transversales ofertados por el Centro de Formación Permanente	7
3.4. Publicaciones	8
4. Conclusiones	8

1. Introducción

En la convocatoria de Innovación Docente de la Universidad de Salamanca para realizar proyectos de esta índole en el curso 2009-2010, se presentó el proyecto que lleva por título **“Diseño de una estrategia para la formación en Competencias Transversales en la Universidad de Salamanca”** cuyo objetivo fundamental era elaborar una estrategia para la formación y planificar la oferta formativa en Competencias Transversales desde el Servicio de Formación Continua de la Universidad de Salamanca. Para realizar dicho proyecto se conformó un equipo de trabajo que involucraba a todos los docentes responsables en ese momento de la Gestión en el Servicio de Formación Continua: la Directora y el Coordinador Académico.

Una vez realizado este proyecto, se describe en esta memoria de final las principales conclusiones y resultados obtenidos. Para ello en la Sección 2 se recordarán los objetivos planteados y se detallará el grado de consecución conseguido; la Sección 3 describirá los resultados tangibles obtenidos; y, finalmente, la Sección 4 presentará las conclusiones de este proyecto de innovación docente.

Las competencias transversales se denominan de diversas formas con algunos matices de enfoque: competencias genéricas (*generic*), competencias clave (*key*), competencias nucleares (*core*), competencias transferibles (*transferable*), etc. Con estos términos nos referimos a un conjunto de competencias que son importantes en una amplia variedad de contextos personales, sociales, académicos y laborales a lo largo de la vida. En el proyecto Tuning [1] se definen como:

- Aquellas competencias que constituyen una parte fundamental del perfil profesional y del perfil formativo de todas o de la mayoría de las titulaciones.
- Competencias que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas, conocimientos instrumentales y actitudes de gran valor para la sociedad del conocimiento.

El proyecto Tuning identifica las siguientes competencias transversales como las más valoradas:

- Competencias instrumentales
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Resolución de problemas
 - Habilidad de gestión de la información
 - Capacidad para organizar y planificar
- Competencias interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
- Competencias sistémicas
 - Capacidad de aprender
 - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
 - Preocupación por la calidad
 - Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
 - Habilidad para trabajar de forma autónoma

La formación en competencias transversales supone una novedad y un reto para las universidades españolas, hasta ahora exclusivamente volcadas en la formación de contenidos

específicos de las diferentes disciplinas. Para afrontar este reto con garantías de éxito es necesario definir una estrategia formativa acertada y realizar una planificación cuidadosa, ambas objeto de este proyecto.

2. Objetivos del proyecto

Como se anticipaba en la introducción de este documento, los objetivos principales de este proyecto de innovación eran:

- 1. Definir de la estrategia para la formación en competencias transversales en la Universidad de Salamanca.**
- 2. Planificar la oferta formativa sobre competencias transversales del Centro de Formación Continua.**

Estos objetivos tenían una estrecha relación con el ámbito de actuación de dicha convocatoria:

1. Diseño de módulos, materias y asignaturas basado en competencias

Pero se relacionaba muy significativamente con otro ámbito de actuación gracias a las actividades a diseñar:

- Implantación de metodologías activas de aprendizaje.

Para ello se enunciaron un conjunto de fases, que se recuerdan en la Tabla 1, conjuntamente con una estimación de planificación temporal para su consecución.

Fase 1.- Análisis de las estrategias de otras universidades españolas e internacionales.

Fase 2.- Definición de la estrategia a seguir en la USAL: mapa de competencias y catálogo de cursos.

Fase 3.- Propuesta de la normativa de reconocimiento académico sobre competencias transversales.

Fase 4.- Coordinación de los diferentes actores implicados en el desarrollo efectivo de los cursos

Fase 5.- Establecimiento del procedimiento de oferta, matrícula y acreditación de los cursos sobre competencias transversales.

Fase 6.- Difusión de resultados

	julio	agosto	sept.	octubre	nov.	dic.	enero	febrero	marzo	abril	mayo
Fase 1											
Fase 2											
Fase 3											
Fase 4											
Fase 5											
Fase 6											

Tabla 1. Fases del proyecto y planificación temporal de consecución de los mismos

La responsabilidad en cada una de las acciones ha sido compartida y colaborativa entre los profesores del equipo: mediante reuniones periódicas de trabajo, se han seguido las fases del proyecto, alcanzándose con éxito el primer objetivo previsto, y sólo parcialmente el segundo objetivo, por cambios en el equipo rectoral y asunción de responsabilidades diferentes por uno de los miembros del equipo. La Fase 5 se ha concretado en la oferta de un curso piloto.

3. Resultados obtenidos

3.1. Mapa de competencias transversales de la Universidad de Salamanca.

Cada universidad, en función de su definición estratégica (misión, visión y valores), pretende formar un perfil de graduados. Pretende dotar a sus estudiantes de una impronta característica que, en un ambiente cada vez más competitivo, distinga a sus graduados de los de otras universidades. En dicho perfil habrá, evidentemente, componentes vinculados a la excelencia en determinadas disciplinas pero también otros relacionados con la maestría en algunas competencias transversales. Por ejemplo, la Universidad X puede decidir que sus egresados deben distinguirse por un conocimiento actualizado en ciertas disciplinas técnicas (competencia específica) y también por su orientación hacia el trabajo en equipo (competencia transversal). Sin embargo, para la Universidad Y, lo importante puede ser que todos sus graduados se expresen correctamente en al menos dos idiomas (competencia transversal). Por tanto, el primer trabajo de cada institución universitaria es definir un *mapa* de las competencias transversales que los estudiantes deben adquirir durante su paso por ella.

En la Universidad de Salamanca, el equipo responsable de este proyecto diseñó un mapa estructurado en tres bloques: competencias de desarrollo personal, competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y competencias en lenguas extranjeras.

A su vez, el bloque de competencias de desarrollo personal se desglosaría en:

- 1.- *Competencias para el aprendizaje autónomo.* Gestión del tiempo, iniciativa y motivación, planificación y organización, juicio crítico, preocupación por la calidad y gestión de proyectos.
- 2.- *Competencias para la gestión de la información.* Capacidad para identificar sus necesidades de información. Capacidad para acceder a las distintas fuentes de información. Habilidad para evaluar, seleccionar y organizar la información encontrada.
- 3.- *Competencias de comunicación.* Comunicación y presentación escrita, redacción de documentos académicos, comunicación y presentación oral.
- 4.- *Competencias para el trabajo con otros.* Trabajo en equipo, negociación, resolución de conflictos, habilidades para la coordinación y el liderazgo.
- 5.- *Competencias para la innovación.* Innovación, pensamiento creativo, iniciativa y flexibilidad. Habilidades para la gestión del cambio.
- 6.- *Competencias para la carrera profesional.* Conocimiento de las opciones para el desarrollo de la carrera profesional: trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, la relación funcionarial, la actividad profesional, etc. Panorama de salidas profesionales por ramas de conocimiento. Competencias del emprendedor. Habilidades para la búsqueda de empleo: el curriculum vitae y la entrevista de trabajo. Seguridad y salud en el trabajo.
- 7.- *Competencias relacionadas con valores.* Derechos humanos, deontología y ética profesional, tolerancia, solidaridad, igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, medio ambiente y sostenibilidad, valores democráticos, cultura de la paz, valores morales.

3.2. Catálogo de cursos sobre competencias transversales a ofertar por el Centro de Formación Permanente.

Pueden seguirse tres tipos de estrategias para llevar a cabo la formación de las competencias transferibles en el marco del EEES: inclusión no explícita, integración explícita y desarrollo en paralelo.

- La inclusión no explícita significa que las competencias genéricas se desarrollan en las materias de los diferentes grados sin que haya una referencia directa a ellas. Los alumnos adquieren alguna competencia transversal como consecuencia secundaria del trabajo con los contenidos académicos, pero en las asignaturas no figuran las competencias transversales como parte de los resultados del aprendizaje a alcanzar y, por tanto, tampoco son evaluadas.
- Hablamos de integración explícita cuando las materias de grado contienen referencias directas al desarrollo de competencias transversales. Estas competencias se trabajan y evalúan a la vez que la propia disciplina.
- Finalmente, entendemos por desarrollo en paralelo aquella estrategia de formación en la que las competencias genéricas se adquieren con acciones formativas específicas independientes del núcleo de la disciplina.

La primera estrategia podemos decir que corresponde a la situación pre-EEES. Algunos profesores en determinadas asignaturas contribuyen a que sus alumnos desarrollen, por ejemplo, la capacidad para trabajar en grupo, sin que ello figure en el programa académico de la asignatura como un objetivo propio de ésta. En el contexto del EEES, con referencia directa a las competencias transversales en la memoria de verificación de todos los grados, parece más adecuado optar por una de las otras dos estrategias o, mejor aún, por una combinación de ambas.

	Inclusión no explícita	Integración explícita	Desarrollo en paralelo
<i>Descripción</i>	Las competencias genéricas se desarrollan en las materias sin que haya una referencia directa a ellas. No son evaluadas.	En las materias hay referencias explícitas al desarrollo de competencias transversales. Estas competencias se desarrollan y evalúan a la vez que la propia disciplina.	Las habilidades genéricas se desarrollan con acciones formativas específicas independientes del núcleo de la disciplina.
<i>Acciones institucionales requeridas</i>	Ninguna	Acciones formativas sobre competencias transversales para profesores.	Acciones formativas sobre competencias transversales para alumnos.

Tabla 1. Estrategias posibles en la formación de competencias transversales. Fuente: elaboración propia a partir de Transferable Skills Project: <http://www.skillsproject.ie/>

Si se opta, como estrategia institucional, integrar la formación en competencias transversales con la formación de las disciplinas académicas propias de cada grado, entonces será necesario realizar acciones formativas sobre el profesorado universitario para que las implementen en su práctica docente. Los profesores son especialistas en sus materias pero normalmente no lo serán en técnicas de gestión de grupos, por poner un ejemplo, y necesitan y demandan formación adecuada.

Integrar la formación en competencias transversales con la formación específica de las diferentes disciplinas tiene como principales ventajas:

- Los alumnos son más conscientes de la conexión entre la materia que están estudiando y las competencias transversales vinculadas a ella.
- Las actividades formativas para el desarrollo de las competencias transversales se adaptan a la disciplina que el alumno está estudiando.

Si, en el otro lado, queremos mejorar las habilidades transversales de los estudiantes mediante acciones formativas específicas, independientes del núcleo de las disciplinas, será necesario planificar una oferta formativa adecuada y definir los mecanismos de reconocimiento académico. Las ventajas principales de esta estrategia son:

- Se aumenta la relevancia de las competencias transversales dentro de la formación universitaria al existir una programación propia y distinguida,.
- La formación puede ser llevada a cabo por expertos en cada una de las competencias transversales.
- Los alumnos reciben una acreditación de que han trabajado y conseguido este tipo de competencias durante su paso por la universidad, lo que puede significar para ellos una ventaja competitiva en el mercado laboral.

La Universidad de Salamanca a través de su Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea, y más concretamente a través de su Servicio de Formación, apostaba por encontrar un equilibrio entre ambas estrategias: integración explícita y formación en paralelo.

Desde el Centro de Formación Continua de la Universidad de Salamanca se pretendía ofrecer un catálogo de cursos para el desarrollo de competencias transversales de desarrollo personal. La carga académica estándar de este tipo de cursos se diseñó de 3 ECTS.

En el ámbito de las competencias TIC, se propone crear una certificación propia, basada en software libre, en la línea de la Acreditación Europea en el Manejo del Ordenador (European Computer Driving Licence – ECDL). Esta certificación tendrá dos niveles: básico y avanzado. Los estudiantes pueden optar por preparar de forma autónoma los exámenes de certificación con los materiales proporcionados por la universidad o matricularse en cursos tutorizados para la preparación de los exámenes de acreditación.

A través del Servicio Central de Idiomas la Universidad de Salamanca ofrece cursos de formación en diferentes idiomas pero no se propone, a diferencia del bloque competencial TIC, una certificación propia de la universidad. En este ámbito hay que incluir también las iniciativas, todavía incipientes, para la impartición de algunas asignaturas de determinados grados en idioma inglés.

El establecimiento del procedimiento de oferta, matrícula y acreditación de los cursos sobre competencias transversales no ha podido completarse en este proyecto por los motivos que se han expuesto en la introducción; el catálogo de cursos está actualmente en fase de diseño.

Pero sí se ha puesto en marcha un curso piloto: “Trabajo en equipo para estudiantes universitarios”, que se ha celebrado en el Seminario 234 del Edificio FES, con el calendario:

Viernes 5.03.09 de 16 a 21 h.

Sábado 6.03.09 de 9 a 14 h.

Viernes 12.03.09 de 16 a 21 h.

Sábado 13.03.09 de 9 a 14 h.

Con los objetivos de:

- 1.- Conocer los elementos de la dinámica de creación de un equipo de trabajo académico
- 2.- Desarrollar las competencias de los estudiantes para el trabajo en grupo
- 3.- Experimentar las distintas formas de comunicación que pueden utilizarse en el seno de un equipo de trabajo.

Siguiendo una metodología dinámica y participativa combinando breves exposiciones de los contenidos teóricos con prácticas vivenciales. Se realizaron diferentes experiencias prácticas de trabajo en equipo, sobre las que se elaboraron y desarrollaron las competencias para participar de forma efectiva en un equipo de trabajo.

El curso fue un éxito de participación, cubriéndose las 24 plazas de alumnos que se ofertaron y además los cuestionarios de satisfacción reflejan un alto grado de consecución de los objetivos. El curso confirmó la suposición de que los estudiantes consideran que la formación en competencias transversales, el trabajo en equipo en este caso, aporta mucho valor a su crecimiento como personas, como universitarios y como futuros profesionales..

3.3. Normativa de reconocimiento académico de los cursos sobre competencias transversales ofertados por el Centro de Formación Permanente.

El reconocimiento académico de la formación recibida en competencias transversales es un aspecto crucial de toda la estrategia. Por un lado es la medida de la seriedad de la apuesta de la universidad por la formación en competencias transversales y por otro lado permite a los alumnos justificar ante sus futuros empleadores el esfuerzo dedicado a desarrollar estas destrezas. Se proponen tres posibilidades acumulativas: diploma acreditativo, reconocimiento y transferencia de créditos ECTS y título propio.

La superación de cada uno de los cursos ofertados y, en el caso de las TIC, la obtención de la acreditación, dan lugar a un diploma acreditativo emitido por el Centro de Formación Permanente. Dicho diploma es en sí mismo un reconocimiento académico de las competencias alcanzadas y, además, permite al estudiante solicitar el reconocimiento de créditos ECTS en su grado.

El Real Decreto 1393/2007 de enseñanzas universitarias regula las condiciones para el reconocimiento y transferencia de créditos ECTS. En su artículo 13, apartado c, establece la posibilidad de reconocimiento de créditos cuando las materias cursadas tengan carácter transversal. Apoyándose en esta norma general, se desarrolló una normativa propia completamente articulada para el reconocimiento y transferencia de créditos ECTS por competencias transversales. Las ideas principales de esta normativa son:

Bloque de competencias de desarrollo personal. Con el diploma emitido por el Centro de Formación Permanente el alumno podrá solicitar el reconocimiento de créditos ante la Comisión de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de su Título de Grado (COTRARET). El

Centro de Formación Permanente mantendrá informadas a las COTRARET de su oferta de cursos para que éstas puedan definir y publicar sus criterios de reconocimiento de créditos. Como norma general, se reconocerán un mínimo de 6 ECTS. Adicionalmente, las COTRARET tendrán libertad para reconocer hasta 12 ECTS más, siempre y cuando las competencias a reconocer estén recogidas en la lista de competencias del grado en cuestión o se consideren equivalentes. Si un alumno, para mejorar su formación y también su empleabilidad futura, realiza un número mayor de créditos de los que su COTRARET reconoce, podrá solicitar, y se le aceptará, la transferencia de dichos créditos a su expediente, para que aparezcan en el Suplemento Europeo al Título.

Para incentivar el interés de los alumnos por mejorar sus competencias personales, se expedirá una certificación de conjunto a aquellos estudiantes que completen un total de 30 ECTS en los cursos del catálogo ofertado por el Centro de Formación Permanente. Esta certificación tendrá el rango de título propio de experto universitario por la Universidad de Salamanca.

Bloque de competencias TIC. Los estudiantes de la Universidad de Salamanca podrán solicitar el reconocimiento de 3-6 ECTS por competencias como usuario de TIC acreditando estar en posesión de las certificaciones básica-avanzada mencionadas más arriba. La decisión de reconocimiento o transferencia al Suplemento Europeo al Título corresponderá a la COTRARET de su grado. En cualquier caso el reconocimiento o transferencia de créditos se realizará siempre por la obtención de la acreditación y no por la realización de los cursos.

Bloque de competencias en lenguas extranjeras. Para que a un estudiante de un grado puedan reconocérsele créditos ECTS por competencias en idioma extranjero necesariamente deberán existir una o varias asignaturas sobre dicho idioma en el Plan de Estudios del grado que esté realizando. Para solicitar el reconocimiento de créditos a la COTRARET deberá presentar la acreditación de haber alcanzado las competencias requeridas en una institución externa reconocida por la Universidad de Salamanca (Escuela Oficial de Idiomas, Universidad de Cambridge para el idioma inglés, Instituto Goethe para el idioma alemán, etc.). Se reconocerán un mínimo de 6 ECTS y un máximo de 12 ECTS, siempre que figuren créditos suficientes en el Plan de Estudios del grado.

3.4. Publicaciones

La difusión de resultados de este proyecto ha dado lugar a la siguiente publicación:

“Una estrategia para la formación en paralelo de las competencias transversales en el marco del EEE”. II Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios. Universitat Jaume I de Castellón (Castellón, Spain, 6-10 Sep 2009).

4. Conclusiones

Los objetivos del proyecto de innovación docente **“Diseño de una estrategia para la formación en Competencias Transversales en la Universidad de Salamanca”** se han cubierto en su mayor parte de forma adecuada y en su tiempo normal de desarrollo, si bien han quedado líneas abiertas para establecer de forma institucional del procedimiento de oferta, matrícula y acreditación de los cursos sobre competencias transversales.

La importancia de las competencias transversales en la formación académica de los estudiantes universitarios, y en su futuro desempeño profesional como graduados, ha venido

siendo resaltada desde la década de los noventa por diversos estudios: encuesta Cheers, proyecto Tuning, Reflex, UEConverge, etc. Son tres las estrategias posibles que pueden seguirse para llevar a cabo la formación de dichas competencias en el marco del EEES: inclusión no explícita, integración explícita y desarrollo en paralelo. Desde la definición de un mapa de competencias transversales, a partir del cual se puede elaborar un catálogo de cursos que se programarían desde el Centro de Formación Permanente y que se desarrollarían paralelamente a la formación reglada de los grados. El último y fundamental aspecto en la definición de la estrategia es la cuestión del reconocimiento académico que los estudiantes podrán obtener por la formación recibida. Se proponen tres posibilidades acumulativas: diploma acreditativo, reconocimiento y transferencia de créditos ECTS y título propio. Así las conclusiones de este Proyecto de Innovación son:

- La formación en competencias transversales de los estudiantes universitarios es uno de los cambios relevantes que introduce el nuevo escenario del EEES.
- Es necesario encontrar un equilibrio entre las estrategias de formación en competencias transversales: integración explícita y desarrollo en paralelo.
- Se diseña un programa de formación en paralelo de tres bloques competenciales: competencias de desarrollo personal, competencias en TIC y competencias en lenguas extranjeras. Para cada uno de los tres bloques se define una oferta formativa diferenciada.
- Es imprescindible dar reconocimiento académico a la formación recibida en competencias transversales. Se propone que este reconocimiento se realice en tres niveles: diploma acreditativo, reconocimiento y transferencia de créditos ECTS y título propio.