

Ficha de Conceptualización de Proyectos de Innovación



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

INCORPORACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LOS CURRICULA DE LOS EGRESADOS DE LA UPV

Dr. José Luis Martínez de Juan

(4 de septiembre de 2013)

1.- Definición del Proyecto

1.1.- Propuesta de Valor: ¿En qué consiste exactamente?

Los planes de estudios han incorporado en su definición las competencias que los estudiantes deben adquirir una vez egresados. En mayor o menor medida las competencias específicas de cada titulación se trabajan, enseñan, son adquiridas por los estudiantes y certificadas mediante la superación de las diferentes asignaturas de los planes de estudio.

Sin embargo, no parece que las competencias transversales incluidas en la definición de los planes de estudios hayan tenido el mismo tratamiento. En general, se han enunciado, se han asignado a diferentes asignaturas, pero no se trabajan sistemáticamente y no se evalúan..

El proyecto pretende conseguir

- Que el estudiante adquiera las competencias transversales definidas por la UPV,
- Que dichas competencias puedan ser acreditadas
- Que los empleadores puedan reconocer la adquisición de dichas competencias

En resumen el objetivo principal sería la acreditación de las competencias transversales de los estudiantes egresados de la UPV.

1.2.- Alcance del proyecto: Descripción de los temas que va a cubrir, los retos y los objetivos

El proyecto debe alcanzar a todos nuestros egresados, tanto de Grado como de Máster. Es decir, de titulaciones oficiales.

Los objetivos se podrían resumir en:

- Definición de las competencias transversales
- Evaluación.
- Acreditación.
- En su caso, formación.

2.- Modelo de Negocio

1. Problema

No se trabajan, ni evalúan, ni acreditan las competencias blandas en los títulos

3. Soluciones

1. Acreditar las competencias blandas
2. Herramientas que permitan la enseñanza y/o adquisición de las competencias

4. Propuesta de Valor

Puesta en valor de las competencias transversales mediante la definición, formación y acreditación de las mismas.

1. Alumno: Disponer de un documento que acredite sus competencias
2. Empleador: Documento para que pueda ver que existen esas acreditaciones

8. Ventaja especial

- 1.- Empleabilidad de los egresados
- 2.- Valorización de nuestros títulos y titulados

2. Destinatarios

Alumnos
Empleadores

7. Socios clave

. Profesorado
. ERT (Estructuras Responsables de Títulos)

5. Recursos clave

1. Plan Difusión (interno/externo)
2. Recursos Didácticos (Plan Formación, Moocs,...)
3. Recursos Metodológicos (en asignaturas,...)
4. RRHH Plan Formación Profesorado

6. Canal

1. Certificado: Físico
2. Vías para certificar:
 - . Puntos de Control
 - . Métodos informales

9. Estructura de costes

Plan de formadores
Plan de formación.
Tecnología
Modificación de aplicaciones (externos)

10. Flujo de ingresos

Eventualmente, a través de la matrícula de personal externo en el plan de formación de formadores, en el plan de formación para estudiantes y en los MOOC's

3.- Contexto

ANTECEDENTES:

- 1.- Definición de los planes de estudios por competencias, pero ausencia de control sobre el aprendizaje y la adquisición de las competencias transversales definidas.
- 2.- Acreditación ABET que pone de manifiesto una debilidad en relación con la enseñanza, la existencia de indicios y la acreditación de determinadas competencias transversales.
- 3.- Feed back de las empresas que contratan “conocimiento” que nos indica que nuestros egresados adquieren una notable capacitación en competencias específicas, pero adolecen de la falta de ciertas competencias transversales muy apreciadas por las empresas. (liderazgo, trabajo en equipo, emprendimiento...)

NO EXISTEN PROYECTOS PREVIOS SIMILARES EN LA UPV.

EXISTEN PROYECTOS FUERA DE LA UPV, PERO NO LOS CONOZCO (Universidad de Mondragón, por ejemplo). Estamos haciendo una búsqueda de actuaciones similares en otras universidades, pero hasta el momento no parece que la acreditación individual de las competencias se la haya planteado nadie, al menos en el ámbito nacional.

4.- Descripción detallada del proyecto

4.1.- Propuesta de Valor: ¿En qué consiste exactamente?

El proyecto pretende:

- Establecer una estrategia de evaluación sistemática de competencias transversales, definiendo dónde y cómo deben ser evaluadas.
- Acreditar la adquisición de las competencias, tanto individualmente –para cada-estudiante- como de forma agregada –para el conjunto de una promoción de un título-.
- En su caso, definir estrategias metodológicas o docentes para conseguir que los estudiantes adquieran dichas competencias.

El objetivo del proyecto es doble:

- La puesta en valor de la formación en competencias blandas. Para lo cual es preciso promover los medios necesarios para su adquisición, evaluarlas y acreditarlas
- Para conseguir su puesta en valor es necesario un plan de difusión que visibilice, tanto por parte de los estudiantes como por parte de los empleadores, esta estrategia..

4.2.- ¿A quién va dirigido?

A nuestros egresados, con el objetivo de darles un valor añadido que les posicione ventajosamente en el mercado laboral.

A los empleadores para que sean conocedores de las capacidades con las que se titulan nuestros egresados.

4.3.- ¿Qué problema/s soluciona?

La total falta de control sobre la adquisición, acreditación y evaluación de competencias transversales de nuestros egresados.

La falta de visibilidad de la adquisición de dichas competencias

4.- Descripción detallada del proyecto

4.4.- ¿En qué se diferencia con el proyecto actual existente o con proyectos de otras universidades?

No existe un proyecto similar en la UPV y aunque es posible que existan en otras universidades, lo desconozco.

4.5.- ¿Qué oportunidad tiene para la UPV?

La de proporcionar a nuestros egresados un valor añadido que pueda diferenciarlos de otros egresados y, en consecuencia, hacer más atractivos los estudios ofertados por la UPV frente a ofertas similares de otras universidades.

La de conseguir poner en valor la capacitación de nuestros egresados de cara a los empleadores.

La de explicitar la adquisición de las competencias de cara a acreditaciones internacionales.

En definitiva; es una oportunidad de mejora de la calidad de los egresados de la UPV y de posicionamiento e imagen de nuestra universidad en el contexto nacional e internacional, para hacer nuestra oferta formativa mas atractiva que la de otras universidades.

4.- Descripción detallada del proyecto

4.6.- Hoja de Ruta: ¿Qué acciones se llevarán a cabo para desarrollarlo?

- Definición de Dimensiones competenciales/Resultados de Aprendizaje..
- Traslado de la estructura de DC/RA a las ERT para que definan la matriz que cruce las competencias de cada títulos con las DC/RA.
- Definición del protocolo de evaluación general a través de TFG/M.
- Definición por parte de las ERT de los Puntos de Control (a lo largo de los estudios)
- Modificación de los certificados de los egresados
- Análisis, modificación y adaptación del Contrato Programa y de las Guías Docentes para incorporar las DC, tanto desde el punto de vista procedimental como de los contenidos.
- Establecer un repositorio institucional de acceso libre para el PDI al que puedan volcarse ejemplos de buenas prácticas, modelos metodológicos...
- Identificación de buenas prácticas y referentes, tanto desde el punto de vista formativo como evaluativo.
- Definición e implantación de un Plan de Formación para el PDI.
- Incorporación al IAD de las actividades realizadas por el PDI como herramienta de incentivo.
- Motivar en los estudiantes la preocupación por la adquisición de las competencias
- Analizar y, en su caso, diseñar un plan de formación para los estudiantes mediante herramientas extracurriculares: cursos propios, cursos ajenos, MOOC's propios o ajenos...
- Plan de difusión interno y externo.

5.- Estructura de Costes / Ingresos

5.1- Estructura de costes

- Inversión inicial (personas, tecnologías,...)
- Costes de implantación

En principio, el proyecto podría arrancar con un mínimo coste.

La definición de DC, el establecimiento de puntos de control, la búsqueda de referentes, etc... podría hacerse a través de los equipos directivos de las ERT y, fundamentalmente, del ICE.

La modificación de CP y Guías docentes tendría un coste imposible de precisar en estos momentos, puesto que, previamente, habría que analizar las modificaciones a realizar, antes de encargarlas. También requerirá una inversión el plan de formación para el PDI, difícil de precisar en estos momentos.

Adicionalmente, si se diseña un plan de formación para los estudiantes conllevará un coste, cuyo montante es imposible de predecir hasta tanto no se establezca el alcance de dicho plan.

Finalmente, también requerirá de una cierta inversión la posible realización de MOOC's por parte del personal de la UPV.

5.2.- Estructura de ingresos

Directamente no se contempla una estructura de ingresos.

En su caso, los cursos de formación para PDI o para estudiantes podría abrirse a la participación de personal externo, con el pago de matrícula correspondiente.

En caso de implementarse algunos MOOC's, cabría la posibilidad de su explotación por parte de la universidad, dependiendo del contenido y alcance de los mismos.

6.- Resultados

6.1- Resultados esperados

- Resultados cuantitativos
- Mejora en la incorporación al mercado laboral de nuestros egresados
- Aumento de la demanda de los estudios ofrecidos por la UPV

- Resultados cualitativos
- Mejora de la cualificación de nuestros egresados
- Posicionamiento estratégico de la UPV.
- Valoración de los titulados de la UPV por parte de los empleadores.

.

6.- Barreras y dificultades

Barreras

1. Falta de interés y sensación de trabajo adicional por parte de los estudiantes
2. Percepción de trabajo adicional por parte del PDI

Acciones mitigadoras

1. Motivación, Plan de difusión
2. Reconocimiento de la actividad (IAD). Formación

Dificultades

1. Empleadores
2. Administrativas (PAS)

Acciones mitigadoras

1. Plan de difusión
2. Plan de formación. Diseño de herramientas de gestión administrativa