



Premios
educaweb
DE ORIENTACIÓN 3ª EDICIÓN
ACADÉMICA Y PROFESIONAL

2º Premio de la Categoría Institucional

**Plataforma de formación para el desarrollo
de competencias profesionales
clave de la Fundación General
de la Universidad de Valladolid**

Autoras: Inés Moya y Verónica de la Cruz (Castilla y León)

PLATAFORMA DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES CLAVE DE LA FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS

En un momento en que el mercado de trabajo demanda estudiantes y titulados universitarios cada vez más preparados, la **experiencia profesional** es considerada por el mundo empresarial como un valor añadido en los procesos de **selección de personal**.

Las prácticas en empresas suponen el primer contacto de sus beneficiarios con la realidad laboral y contribuyen al desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes que les servirán tanto para triunfar en su vida profesional como para ejercer una ciudadanía activa y responsable.

Con la intención de mejorar la calidad de dichas prácticas, el proyecto que aquí se presenta es un **innovador** programa de **desarrollo de competencias profesionales** clave para facilitar el crecimiento personal, la empleabilidad y la participación en el mercado laboral internacional de los titulados universitarios.

OBJETIVOS GENERALES

Uno de los objetivos más importantes es facilitar la inserción profesional de las personas en prácticas mediante la mejora de sus competencias, aptitudes y actitudes, ayudando a formar recursos humanos más adaptados a las necesidades empresariales. Se trata en definitiva de mejorar la calidad de las prácticas en empresas, creando un valor añadido a todo aquel que vive esta experiencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Ayudar a los estudiantes en su **desarrollo personal y profesional**, fomentando su empleabilidad.
- 2- Potenciar el **aprendizaje autónomo** de las competencias. El sistema de formación on-line está diseñado para que “aprendan a aprender” y “aprendan a pensar”.
- 3- **Sensibilizar y formar** en las competencias profesionales más requeridas por el mercado laboral actual, en aquellas necesarias para adaptarse a los cambios que sufren las ocupaciones en el mercado de trabajo, y en aquellas necesarias para planificar sus carreras profesionales.
- 4- Dotar a los beneficiarios del mayor número de **herramientas personales** posibles para enfrentarse al mercado laboral.

2 JUSTIFICACIÓN

Nuestro trabajo como entidad desde hace años es formar a futuros trabajadores, establecer los mecanismos necesarios para derribar el muro que separa el espacio Universitario representado por el aula y el mercado laboral. Una manera de conseguirlo es gestionando programas de Formación en prácticas en empresas. Los beneficios que con este tipo de actividades se obtienen son muy numerosos y resultan satisfactorios, pero no son completos. La formación Universitaria que reciben no es suficiente para completar determinadas tareas con éxito. Actualmente, la docencia se basa en preceptos teóricos y no aporta todo lo necesario para llegar al éxito laboral.

Basamos nuestro quehacer diario en la creencia de que las prácticas en empresas suponen una oportunidad inigualable para formar Recursos Humanos perfectamente adaptados a las necesidades reales del mercado laboral. Sin embargo, como ya se ha dicho, la realidad actual de la formación universitaria y muy especialmente su adaptación al nuevo **Espacio Europeo de la Educación Superior** exigen dar un paso más en la gestión de prácticas de movilidad: el de proporcionar a las prácticas empresariales un **valor añadido** que enriquezca y complemente la formación práctica propiamente dicha que los/las estudiantes adquieren gracias a la realización de las mismas, por medio del desarrollo de **competencias o habilidades** clave de una manera **consciente y dirigida**.

Así desde hace años la Orientación en Competencias es una línea estratégica fundamental en nuestro programa de prácticas, ya que facilita y promueve el desarrollo tanto personal como profesional de los beneficiarios. Pero no es una línea estratégica sin límites, esta acotada y se centra tan solo en la promoción de las **COMPETENCIAS HORIZONTALES CLAVE** para universitarios, la situación de nuestro colectivo de actuación nos obliga a practicar una orientación generalista que abarca a muchas titulaciones.

Las competencias horizontales son entendidas como aquellas habilidades personales que, sin estar especialmente vinculadas a ningún área, nivel jerárquico o sector particular, son necesarias para un correcto desempeño en todos ellos, siendo pieza clave para el desarrollo profesional a todos los niveles y, muy especialmente, para un adecuado comienzo de la andadura de los/las estudiantes en el mercado laboral. Las competencias horizontales que a efectos del presente proyecto han sido consideradas como claves para el mercado laboral han sido elegidas gracias a un estudio de casos a nivel europeo. La entidad en la que trabajamos participó como miembro activo del proyecto European Framework for Work Experience (EFWE) que, coordinado por el Career Research Advisory Centre Cambridge (CRAC), sirvió para definir las competencias más valoradas por los directivos de una muestra significativa de empresas europeas como necesarias para un adecuado desempeño profesional.

El resultado fue este listado:

Desarrollo personal

“Si quieres, puedes”

Por desarrollo personal, se entiende el desarrollo del potencial propio de la persona. Se trata de aprender a través de la toma de conciencia de uno mismo, el “darse cuenta”, aprendiendo a explotar las posibilidades que nos brinda el hecho de pensar, sentir y actuar.

Pensamiento creativo y solución de problemas

“Que la inspiración te encuentre trabajando”

Pensamiento creativo y solución de problemas es la capacidad de producir nuevas ideas para desarrollar o modificar algo y cómo aplicar esta habilidad para interpretar y resolver los problemas adecuadamente.

Conocimiento de los clientes y sus necesidades

“El cliente es la razón de mi organización”

El conocimiento de los clientes y sus necesidades es una actitud que ayuda a satisfacer las expectativas de los clientes, anticipándose a sus necesidades y fomentando su fidelización, lo que ayuda a garantizar la supervivencia de cualquier organización.

Capacidad de adaptación a cambios

“Sólo las organizaciones más flexibles sobreviven”

Adaptación es el proceso por el cual un individuo ajusta su comportamiento a las expectativas del medio social en que se mueve. Tener capacidad para adaptarse a nuevas situaciones implica estar predispuesto a considerar el cambio como una oportunidad estimulante en lugar de una amenaza.

Capacidad de liderazgo

“El líder señala el camino”

El liderazgo es la capacidad de todo ser humano de poder dirigir o guiar a su grupo de iguales. Guarda relación con el comportamiento y con la habilidad organizativa, pero teniendo en cuenta cualidades como la integridad, la honestidad, el compromiso o la sensibilidad.

Trabajo en equipo

“¡Todos para uno y uno para todos!”

Trabajar en equipo supone aprovechar los conocimientos y habilidades de cada miembro del grupo, compensando las deficiencias que puedan tener otros miembros del mismo, con vistas a lograr un objetivo común.

Negociación e influencia

“¿Cómo ganamos ambos?”

La competencia de Negociación e Influencia es la capacidad para gestionar y mantener el equilibrio de intereses entre las partes. Se trataría en todo momento de llegar a un acuerdo satisfactorio a fin de conseguir los objetivos de todas las partes implicadas.

Habilidad para establecer contactos y relaciones

“Independiente siempre, aislado nunca”

La habilidad para establecer contactos y relaciones implica poseer capacidades para la relación interpersonal, el establecimiento de contactos, la construcción de alianzas y el trabajo conjunto.

Comunicación verbal y escrita

“Comunicar es abrirse al mundo”

La comunicación se podría definir como el proceso por el cual intercambiamos información. Es la manera en que las personas se relacionan entre sí y conjugan sus esfuerzos.

Gestión eficaz del tiempo

“Conviértete en dueño de tu tiempo”

El tiempo es una magnitud que no se puede controlar, pero sí se puede aprender a administrarlo. A través de la gestión del tiempo, éste puede emplearse de la forma más eficaz posible para conseguir los resultados esperados sin desperdiciarlo.

3 DESTINATARIOS (EDAD, TIPOLOGÍA, ETC.)

La plataforma de formación online para el desarrollo de competencias profesionales clave esta destinada a la formación de estudiantes universitarios que realizan una práctica profesional en el extranjero.

Son estudiantes de últimos cursos de cualquiera de las titulaciones que se encuentran dentro del Catálogo Oficial de titulaciones impartidas en Universidades españolas públicas o privadas. Estos estudiantes desarrollan su práctica en empresas que se encuentran en EEUU, Canadá, Asia o Europa, por lo tanto es requisito indispensable tener un buen nivel de idiomas. Todos los destinatarios reciben una dotación económica que variará en función del área geográfica en la que tenga lugar la práctica

En definitiva este programa esta destinado a un tipo de estudiante universitario con un perfil determinado: el perfil internacional. Trabajamos con “universitarios” que han salido de sus casas, que han cambiado de país e incluso de continente, que están desarrollando su primera experiencia laboral en otro idioma que no es el suyo, y que además tienen la “obligación” de volver a España al finalizar su beca para poder así finalizar su carrera universitaria.

4 RECURSOS UTILIZADOS

Los recursos empleados han sido de dos tipos

RECURSOS HUMANOS

Han sido la base de este proyecto, que recordemos nació de la nada. Cuando la actividad empezó, tan solo había un folio en blanco y las ideas, aportaciones y el entusiasmo de este equipo humano han hecho posible esta plataforma on-line.

Durante el proceso han participado distintos equipos de trabajo, con perfiles distintos.

Equipo de Orientación laboral. Esta compuesto por dos orientadoras laborales cualificadas y formadas en competencias. Actualmente son las gestoras de la plataforma y por consiguiente llevan el peso de toda la tutorización y orientación de los becarios.

Además fueron las encargadas de elaborar los materiales formativos y su correspondiente adaptación al formato on-line

Equipo técnico. Este equipo de profesionales se ha formado específicamente para este proyecto. Lo componen un diseñador gráfico y un técnico de audio. El primero ha desarrollado toda la imagen gráfica y programación técnica de la plataforma y el segundo ha supervisado la locución y grabación de las distintas voces que acompañan a los tutores virtuales.

Equipo de voluntarios: Son personas anónimas y voluntarias relacionadas con la entidad por diferentes motivos que han prestado su voz a los distintos avatares/tutores virtuales. Este equipo lo han compuesto 10 voluntarios, a los que tan solo se les certificó su participación.

RECURSOS MATERIALES

Los recursos materiales han ido cambiando desde el proceso de creación de este proyecto hasta su actual ejecución.

Durante **la proyección y elaboración de la plataforma** fueron necesarios equipos informáticos de alta gama equipados con buenos programas de diseño. Además se utilizaron los servicios de una **Estudio de grabación** profesional donde se locutaba el material formativo.

En la actualidad, disfrutando del desarrollo de la plataforma, tan solo son necesarios equipos informáticos con conexión a internet, que nos permitan seguir la evolución de los beneficiarios.

En último lugar queremos destacar que tanto en el proceso de creación como ahora en el momento de ejecución ha sido de vital importancia el uso de bibliografía. La entidad en la que trabajamos dispone ahora de una amplia biblioteca especializada en competencias que permite al equipo de orientación estar actualizado en todo momento.

5 METODOLOGÍA

La metodología utilizada vino marcada tanto por la forma de trabajar del equipo de profesionales de orientación cualificados, como por las peculiaridades de los destinatarios. Al diseñar esta plataforma nos encontramos con que tenía que ser una herramienta que diera servicio a una comunidad de becarios autónoma, independiente y heterogénea que ante todo necesitaba ser tutorizada.

Necesitábamos aplicar una metodología pedagógica que salvase los problemas que el proyecto generaba (multiculturalidad, diferencias geográficas y horarias, diferentes carreras, etc) y al tiempo que potenciase los beneficios que el mismo proyecto aportaba (universitarios con capacidad de estudio, innovación, beneficiarios acostumbrados a las nuevas tecnologías, motivación, etc).

Teniendo en cuenta estas premisas de partida la metodología de la *Plataforma de formación online para el desarrollo de competencias profesionales clave* se basa en tres pilares: la formación, la tutorización (seguimiento) y la evaluación:

- **Sistema on-line de formación.** Se forma a los becarios mediante un sistema de formación on-line que cuenta con potentes materiales formativos específicos de cada competencia, estructurados de la siguiente manera:

Formación interactiva. Cada una de las competencias incluye un tutor virtual que forma audiovisualmente en la materia al estudiante. Cada formación interactiva cuenta con un video formativo y con un caso práctico.

Material de apoyo: amplía el concepto de la competencia.

Propuestas de desarrollo: sugerencias y recomendaciones para poner en práctica la competencia.

Bibliografía.

Reflexiones, para profundizar en su conocimiento y reflexión.

No te olvides de... con los puntos clave de cada competencia.

- **Sistema on-line de tutorización y seguimiento.** En todo el proceso formativo, siempre está presente el apoyo de un tutor/orientador, que desde la entidad, se encarga de resolver dudas y de guiar el aprendizaje de las competencias, así como la aplicación de los conocimientos adquiridos al entorno laboral en el que se encuentre desarrollando su práctica profesional. El sistema cuenta también con un 10 Foros, uno por cada competencia, en el que los estudiantes puede compartir su experiencia con otros compañeros, aportar ideas, fomentar el debate o participar en las actividades que proponga el tutor.
- **Sistema on-line de evaluación.** La evaluación se compone de dos elementos:

Informe abierto: Se trata de un documento que propone reflexionar sobre diferentes aspectos relacionados con la competencia que el alumno acaba de ver. Tiene que contestar a todos los apartados cumplimentando un mínimo de caracteres obligatorio.

Test de múltiple elección. Contiene 10 preguntas relacionadas con la materia. Una pregunta puede contener más de una respuesta correcta. Existen 40 minutos para completarlo

Estos tres sistemas tiene como eje común **el aprendizaje cooperativo** que tratará la dimensión social del aprendizaje y a su vez fomentará el valor de la relación entre iguales (Foros). Esto descarta la idea de que para aprender es indispensable seguir instrucciones de alguien más competente, como puede ser el tutor. La idea de esta propuesta es que los grupos de becarios trabajen de forma conjunta para llegar a metas comunes

Por otro lado el aprendizaje cooperativo y la tutorización cooperativa facilitan y fomentan:

- La motivación. El compartir en grupo reduce la frustración y las ganas de abandono.
- La implicación. Se implicaran en argumentación y resolución de dificultades relacionadas con su actividad diaria.

Como última apreciación cabe destacar que esta metodología de trabajo, concibe al tutor como un acompañante en un proceso de aprendizaje independiente y auto-dirigido. La capacidad de aprender de forma autónoma durante toda la vida es uno de los requisitos que con mas insistencia se señalan como esenciales para tener éxito en la sociedad del siglo XXI

6 DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Este proyecto que se ha lanzado a principio del 2010 parte de un proceso largo y arduo que ha durado casi dos años.

Durante el **año 2008** se estableció el marco metodológico y se seleccionaron los proveedores, tanto de contenidos como de servicios técnicos más adecuados para lograr una plataforma interactiva y dinámica que permitiera añadir valor a la propia práctica profesional internacional por medio de la adquisición de aquellas competencias de tipo transversal que resultan fundamentales para los titulados universitarios a la hora de incorporarse al mercado laboral.

A lo largo del **año 2009** los materiales formativos sufrieron un exhaustivo proceso de revisión y adaptación durante varios meses hasta llegar a la estructura final que ahora se utiliza y que en este documento presentamos.

Posteriormente, los materiales (programa formativo y caso práctico) fueron locutados en un estudio de grabación de forma voluntaria por usuarios/as que quisieron colaborar de forma altruista con este nuevo proyecto que se ponía en marcha.

Desde finales del **año 2009 y principios del 2010**, se ha colaborado con el equipo tecnológico en la implementación técnica de la plataforma de formación en competencias, desde el diseño gráfico y animación de los materiales, pasando por el desarrollo de las especificaciones técnicas, hasta la puesta en marcha de dicha formación.

A principios de año, se produjo el lanzamiento de la plataforma que actualmente funciona con normalidad .

Actualmente es una formación **obligatoria** que dá comienzo **un mes y medio** después de que el estudiante comience la práctica en la empresa de acogida. Se ha considerado que este período es necesario para que el/la becario/a se adapte a su nueva realidad, tanto personal como profesional. Los estudiantes se formarán obligatoriamente en las 10 competencias. Se estima que la duración del curso es de **40 horas** (4 horas por competencia), y en este cómputo se ha tenido en cuenta no sólo el tiempo que se tarda en recibir la formación en la competencia, sino además el tiempo de reflexión que requiere cumplimentar las evaluaciones en cada una de ellas.

EL PROCESO DE APRENDIZAJE por el que pasa cada sujeto y por tanto la definición de la plataforma de formación es muy sencilla:

Cada una de las 10 competencias cuenta con un tutor virtual que formará audiovisualmente en la materia. Esta formación incluye un caso práctico con posibles respuestas para que el alumno reflexione y decida que respuesta es mejor. Posteriormente, los conocimientos adquiridos serán evaluados. Una vez superado este paso, el becario podrá continuar formándose en la siguiente competencia. En todo este proceso siempre estará presente el tutor /orientador que, desde la entidad que gestiona este proyecto , se encargará de resolver dudas y guiar aprendizajes.

Es importante recordar en este paso, que se trata de un sistema de adquisición de competencias secuencial: todos se formarán en cada una de las 10 competencias siguiendo un orden preestablecido. No podrán pasar a la siguiente hasta que no superen las evaluaciones de la anterior.

DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PLATAFORMA

A continuación pasamos a detallar la parte gráfica, la representación que acompaña a cada una de esas partes del proceso de aprendizaje. Lo que se expone en este apartado es lo que el estudiante ve. Lo cierto es que es en la realidad una actividad interactiva, y lo que aquí se muestra es tan solo de forma estática.

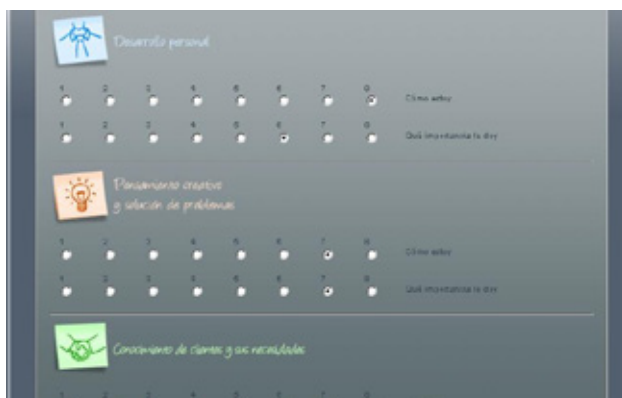
Mensaje de Bienvenida

Lo primero que el estudiante ve es la bienvenida de la tutora general, es una animación virtual que le explica brevemente el proyecto, la importancia de las competencias profesionales, cómo se utiliza la plataforma y en qué va a consistir el proceso de aprendizaje. (Insistimos que lo que se presenta es una imagen estática, pero que en la plataforma esta tutora se mueve por toda la pantalla, gesticula, mueve la cabeza y la boca al ritmo del audio)

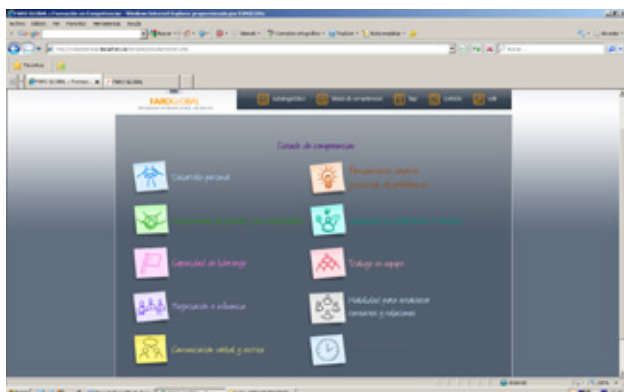


Autodiagnóstico

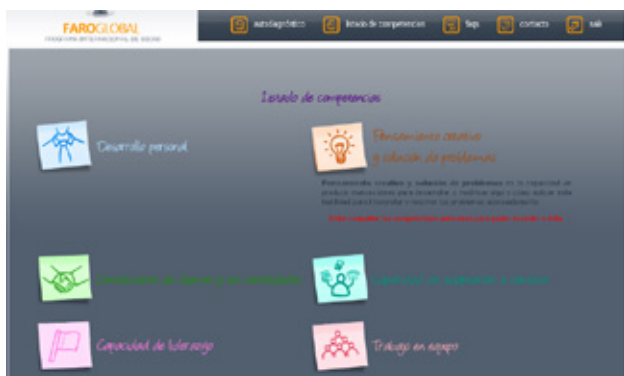
La siguiente pantalla contiene un auto-diagnóstico o auto-evaluación sobre las competencias: los estudiantes deben valorar su conocimiento en competencias en dos aspectos: cuánto conocen sobre cada una de las competencias que se les presentan y qué importancia le dan a aprender cada una de ellas. Este paso no es decisivo para la formación, independientemente de lo que respondan, deberán formarse en las 10 competencias. Una vez que completan su auto-diagnóstico, éste estará disponible en el Menú principal para que puedan consultarlo cada vez que lo deseen.



Tras cumplimentar este paso, la plataforma nos lleva de forma directa al listado de competencias.



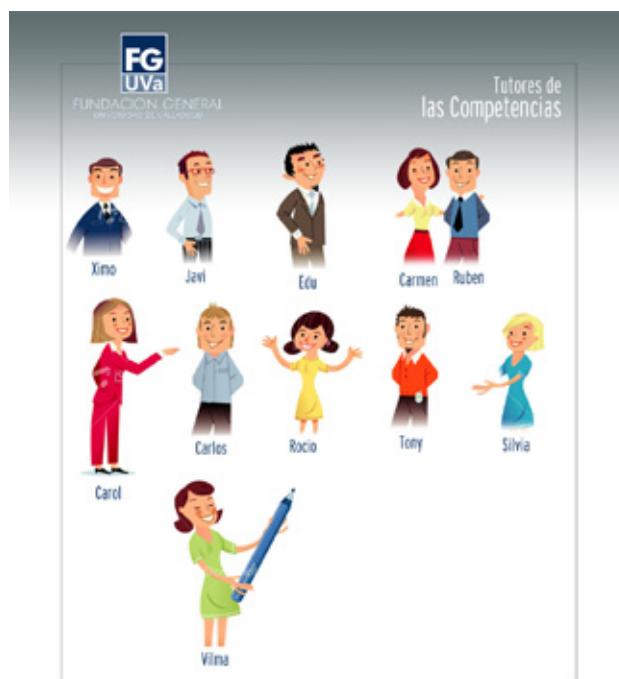
La plataforma ha sido diseñada para seguir este orden, que como ya se ha comentado es obligatorio. Si no superan su evaluación en Desarrollo Personal, (la primera competencia) no podrán pasar a la siguiente, y así sucesivamente. Si se intenta entrar en cualquier otra de las competencias sin seguir este orden, aparecerá el mensaje siguiente “Debes completar las competencias anteriores para poder acceder a ésta”.



Dentro de la competencia

Al pinchar encima del icono, el alumno entra en la competencia. Como ya se había comentado antes, un tutor virtual explicará la **formación de** cada competencia. Además y con el objetivo de facilitar más su comprensión, la locución del tutor ha sido transcrita. Desde el menú principal de cada competencia se puede acceder a la descarga de formato escrito, o si se prefiere, del propio audio.

Aquí se presenta una visión general de todos los tutores que aparecen en cada bloque formativo.



Video de la competencia. Al entrar en la competencia el estudiante vera un video de la competencia. Se compone de diapositivas donde el tutor le irá contando los criterios de aprendizaje y posteriores temas de los que tendrá que evaluarse. La explicación teórica la realiza el avatar del tutor correspondiente de esa competencia, pero por supuesto que el estudiante cuenta en todo momento con el apoyo del equipo de orientación real.

Aquí se presentan dos ejemplos de dos competencias distintas



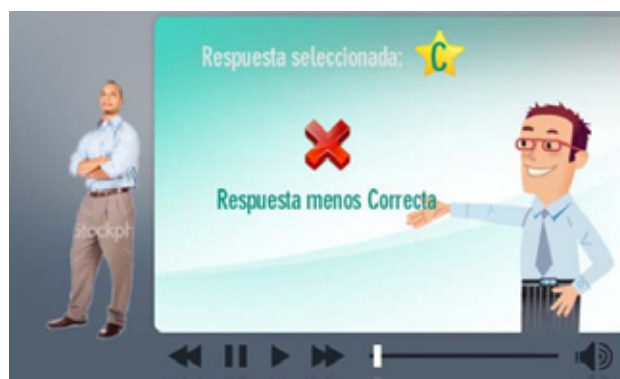
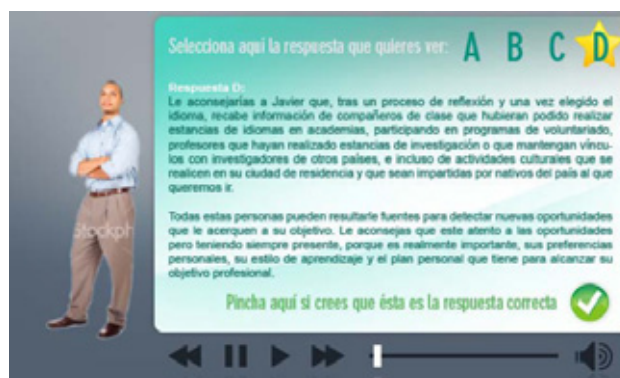
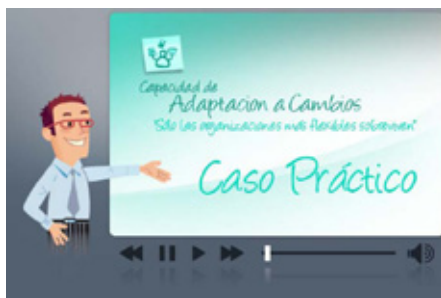
Para completar la formación en cada competencia, el becario cuenta con una serie de documentos recogidos en el Menú Principal:

1. El **material de apoyo**, que amplía el concepto de la competencia en la que se esté formando,
 2. Las **propuestas de desarrollo**, con sugerencias y recomendaciones para poner en práctica dicha competencia,
 3. La **bibliografía**
 4. **Reflexiones**, para que profundice en su conocimiento y comprensión
 5. Y por último, **No te olvides de...** con los puntos clave de cada competencia
- Lo visualiza a la izquierda de la pantalla tal y como se ve en este ejemplo de la competencia adaptación a cambios



Caso práctico

Se trata de una situación real que se puede plantear durante la estancia profesional en el extranjero. Existen 4 posibles respuestas, y deberá elegir la solución que considere más óptima. No puntúa, tan solo sirve para al reflexión



Evaluaciones

- Informe. Documento para la reflexión, tiene un mínimo de caracteres necesario.
- Test de múltiple elección.

Ambos documentos de evaluación deben ser enviados en un tiempo determinado. El equipo de orientación los recibe y los corrige, informado al estudiante sobre su resultado (apto, no apto)

Los ejemplos que se presentan son las evaluaciones de la competencia "pensamiento Creativo"



Todo el proceso que aquí se referencia es el proceso de aprendizaje de cada una de las competencias, que como ya se ha dicho es un proceso de aprendizaje controlado y obligatorio que se repite de manera consecutiva 10 veces, una por cada competencia.

El Foro

En el Menú Principal también se encuentra el **Foro**. Es un espacio de trabajo y reflexión, en el que los alumnos/as podrán compartir sus experiencias con otros estudiantes, aportar ideas, fomentar el debate, participar en las actividades que proponga el tutor académico/orientador y en definitiva, enriquecer el paso por la formación.

A priori la imagen que tenemos de la formación on-line tiene que ver con algo frío y distante en la que nos relacionamos con una máquina, en la que falta el factor humano. Parece ser algo aburrido y poco dinámico. Pero eso puede cambiar, si se consigue que el participante se introduzca la plataforma como parte de un grupo. Si juntos establecemos una correcta dinámica grupal el proceso de aprendizaje será mas gratificante y entretenido..

Al igual que ocurre con los contenidos formativos, el foro esta dividido por competencias. Cada comentario o duda se plasmará en el foro correspondiente. Siempre se podrá consultar los Foros anteriores a la competencia en la que se está formando, aunque no podrá participar.

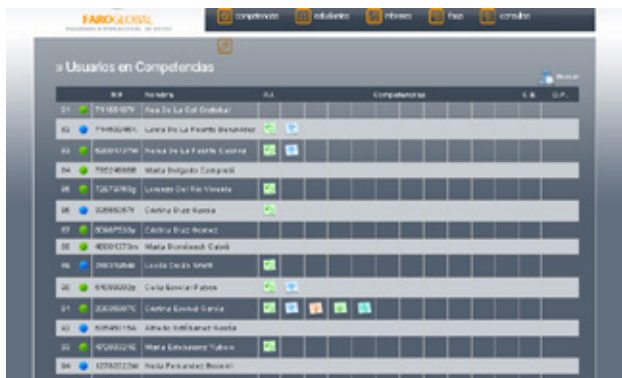


El perfil del orientador

El orientador tiene una visión interna de este aprendizaje. Es distinto al perfil del estudiante y lo denominados Intrenet. Gracias a la plataforma el orientador puede saber el estado de cada estudiante y su progreso, así como conocer los resultados

de su auto-diagnóstico, caso práctico, informe y test de múltiple elección, lo que le permite personalizar la gestión del proceso de aprendizaje de cada alumno.

Desde la propia plataforma, su gestor ó tutor puede entrar en contacto con sus alumnos, resolviendo sus dudas, orientándoles y, en definitiva, haciendo un seguimiento individual de su adquisición en competencias.



7 EVALUACIÓN

Actualmente 360 becarios/as están realizando la formación y los resultados obtenidos confirman su éxito. La plataforma tiene incluida dentro de su estructura un cuestionario de evaluación que todos los estudiantes deben realizar cuando finalicen las diez competencias. Lo rellenan y de forma automática los datos se vuelcan en nuestros servidores.

Según la información recogida gracias a este sistema de evaluación, podemos decir que la evaluación es buena y positiva

Mas del 90% de los encuestados le dan una puntuación general entre el 7 y el 8, por considerarla útil, práctica e innovadora.

A la pregunta: **“VALORA LA METODOLOGIA”** (que incluye apreciaciones sobre el carácter innovador, el procedimiento de evaluación, la funcionalidad del Foro, y la intervención del tutor/a) los estudiantes han contestado de manera positiva. En una escala del 1 al 10, el 63% de los encuestados otorga un 7 y el 37% un 8.

A la pregunta: **“VALORA LOS CONTENIDOS”**, (que incluye al interés, el carácter práctico y la utilidad) el 80% nos puntúa con un 8 y el resto con un 7.

En la pregunta que pide que se valore la **“DOCUMENTACIÓN”** es donde mas sube las puntuaciones de la evaluación. Después de la lectura de datos esta es la parte que mejor valoran, ya que casi el 90 % de los estudiantes nos otorga un 9.

En último lugar la **DURACIÓN DE LA FORMACIÓN** es de lo más cuestionado, ya que ante la posibilidad de valorarlo entre *corta/ larga/ normal*, mas del 60% la valora como larga.

Evaluación del equipo técnico

Además de la evaluación escrita que cada estudiante realiza, existen multitud de correos y de interacciones personales que nos otorgan un feed-back continuo sobre el trabajo realizado. Atendiendo a esas apreciaciones y a nuestra valoración técnica podemos concluir que la plataforma de competencias es percibida como una herramienta innovadora, con una metodología y un formato nuevo que sorprende a quien la utiliza.

Por otro lado hemos podido comprobar como los contenidos tratados resultaban nuevos para casi todos los estudiantes, quienes a pesar de sus estudios y sus viajes no habían oído hablar nunca de competencias profesionales.

8 CONCLUSIONES

La presente propuesta se basa en una contribución altamente innovadora a las estrategias europeas en el campo de la formación profesional, al emplear un modelo pedagógico que aprovecha la estancia en prácticas de los/las estudiantes para que, por medio de un completo sistema de formación, seguimiento y tutorización a distancia, se les permita reflexionar sobre esa primera experiencia profesional, desarrollando a la vez una serie de competencias profesionales de carácter horizontal que estudios recientes y los resultados de proyectos anteriores demuestran son requeridas por las empresas en los recursos humanos que incorporan a sus plantillas.

El elemento de **reflexión sobre la práctica profesional desarrollada** por el/la estudiante, utilizando la primera experiencia profesional como base de análisis para la comprensión y aprendizaje de cada una de las competencias definidas al inicio de la presente propuesta, constituye un elemento altamente innovador. Esto se explica porque la metodología propuesta no se basa en el establecimiento de un marco teórico sobre el que el/la estudiante en prácticas *estudia* lo que son las competencias, sino en el enfoque del *aprender haciendo*, en el que el significado y alcance de cada una de dichas competencias no sólo se explica en cada unidad formativa, sino que además el/la estudiante en prácticas la *comprende/aprehende* por medio de su aplicación a la realidad del entorno laboral en el que desarrolla su práctica profesional. Para lograr este objetivo, los **casos prácticos** propuestos en cada una de las competencias así como la figura del/la **tutor/a** constituyen elementos clave

Con todo esto, podemos afirmar que la metodología propuesta va mucho más allá de la formación a distancia *típica*, al aprovechar la potencialidad de un sistema de formación a distancia adaptándolo para establecer un sistema que no sólo permite formar, sino también orientar, tutorizar y evaluar a beneficiarios/as de programas de prácticas, incluso en casos en los que, como en las prácticas de movilidad, la entidad gestora de la práctica y el/la beneficiario/a de la misma se ubican en países diferentes.