

Innovamos Juntos en la Universidad

LUIS CARLOS CONTRERAS GONZÁLEZ
JOSÉ MARÍA RODRÍGUEZ LÓPEZ
FRANCISCO JOSÉ MORALES GIL
(Eds)



Universidad de Huelva
PUBLICACIONES
www.uhu.es/publicaciones



2005

©
Servicio de Publicaciones
Universidad de Huelva

VIII CONVOCATORIA DE PROYECTOS DE
INNOVACIÓN DOCENTE (CURSO 2003/04)

Luis Carlos Contreras González (Eds.)
José María Rodríguez López (Eds.)
Francisco José Morales Gil (Eds.)
Lucía Rodríguez Martín (Cols.)
M^a de la Cinta Ruiz Fuentes (Cols.)
M^a del Carmen Borrero Báez (Cols.)
M^a Luisa Rodríguez Acosta (Cols.)
Sofía Sasre Velasco (Cols.)

Diseño de la Cubierta:
Miguel J. Toscano Pavón
(www.temporiscreations.com)

Tipografía

Textos realizados en tipo Garamond de cuerpo 10, notas en Garamond
de cuerpo 8/10 y cabeceras en versalitas de cuerpo 8.

Papel

Offset industrial ahuesado de 80 g/m²
Papel ecológico, exento de cloro

Encuadernación

Rústica, cosido con hilo vegetal

Printed in Spain. Impreso en España.

I.S.B.N.
84-96373-56-8

Depósito legal
H-151-2005

Imprime
Artes Gráficas Bonanza, S.L.

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito del Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

C.E.P.
Biblioteca Universitaria

INNOVAMOS juntos en la Universidad / Luis Carlos
Contreras González... [et al.] (cols.). -- Huelva : Universidad de
Huelva, [2005]

372 p. : 24 cm. -- (Collectanea (Universidad de Huelva : 89)
ISBN 84-96373-56-8

1. Universidad de Huelva 2. Enseñanza universitaria -- Inno-
vaciones Tecnológicas -- Huelva I. Contreras González, Luis Carlos
II. Rodríguez Martín, Lucía III. Universidad de Huelva IV. Título
V. Serie

378(460.354)
371.3(460.354)

ÍNDICE

Prólogo	13
Innovación a la docencia: ¿una de molinos de viento en tiempos del aniversario del Quijote?	15
La espiral de la Innovación Educativa: estrategias para la educación global de los arquitectos.....	19
Innovación en la docencia Universitaria y Tecnologías de la Información y la Comunicación. ¿Es necesario utilizar aparatos para ser considerado un docente del siglo XXI?	57
Arteterapia en la Educación.....	77
Acercamiento a la Tutoría a través del Portafolios: puesta en práctica de la metodología recomendada para el ECTS.....	93
Análisis y Evaluación Didáctica de Tutorías Virtuales y Websites de profesores de la Universidad de Huelva.....	99
Aplicación de nuevas Tecnologías en la enseñanza de la Meteorología.....	111
Aplicación de simulaciones interactivas en la enseñanza de la Física.....	121
Creación de materiales didácticos para implantación de un Aula Virtual e integración de ECTS.....	135
Creación de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza Virtual en la Facultad de Ciencias del Trabajo.....	145
El Estudio de Casos como metodología en la formación del Psicopedagogo: una experiencia de colaboración interinstitucional	155
Equipo Docente de maestro de Educación Física: elaboración de la Guía Docente adaptada al ECTS.....	165
Estudio de los valores personales de los alumnos de la Facultad de Ciencias del trabajo de la Universidad de Huelva.....	181
Financial Statement Analysis. Utilización conjunta del Inglés y del ECTS como instrumentos de Convergencia Europea en la enseñanza del Análisis Financiero	191
Innovación docente en las enseñanzas técnicas mediante herramientas Telemáticas.....	203
Interrelación Centros Educativos-Facultad de Educación: primeros contactos del alumnado con la realidad escolar	213
La Ciudad del Arco Iris	223
La Evaluación Formativa: una propuesta para transformar la enseñanza en el ámbito universitario	235

La influencia de las prácticas integradas de la Diplomatura de Relaciones Laborales en el perfil e inserción profesional de los alumnos	253
Mejora en la Coordinación Docente y la Acción Tutorial en Ingeniería Eléctrica, mediante el análisis comparativo de las evaluaciones de cada alumno.....	263
Microscopio Virtual para la docencia on-line y en Monopuesto	275
Perfiles profesionales del Área de Filología Inglesa ante la Convergencia Europea.....	289
Proyecto INNOVASOC: "Aprender e Innovar en Psicología Social".....	315
Seminario permanente: la Metodología Enfermera y las Nuevas Estrategias de actualización. Implicaciones en el ámbito asistencial	323
Técnica y Estética de la imagen digital en la formación del profesorado.....	335
Una propuesta metodológica para atender a la Deficiencia Visual y su respuesta.....	339
Un entorno virtual para el Derecho Comparado.....	353

El libro que
Universidad de
la práctica doc

Casi cuinci
profesorado ac
distintas conve
pero dinámica
fuera de nuest

Este año, lo
seis memorias
de innovación
con la Mércat
universidades

Esto no es
adecuado, que
Superior con f

Las diferen
Departament
la práctica doc
del profesora
investigación

Para man
y sistemática
formación se
enseñanza es
exclusivamen
formar parte
área de com
profesional q
trabajo utine

Cerramos
Docente, en
muy pronto
mejor de nos

“ESTUDIO DE LOS VALORES PERSONALES DE LOS ALUMNOS DE LA FACULTAD DE CC. DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA”

Alfonso Vargas Sánchez (Coord.)
Pilar Marín Mateos.
María Jesús Moreno Domínguez.
Yolanda Pelayo Díaz.

1.-INTRODUCCIÓN

En general, los trabajos que se vienen llevando a cabo para la elaboración de los perfiles profesionales de los planes de estudio han centrado su atención en los conocimientos y habilidades que ha de adquirir el elemento discente a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, para configurar las auténticas competencias profesionales del egresado es preciso incorporar otro elemento esencial: los valores.

Los valores constituyen uno de los pilares esenciales de la actividad docente, junto a los conocimientos, habilidades y actitudes. El egresado de una titulación (en este caso la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo) ha de poseer también un conjunto de valores que le ayude en su futuro desempeño profesional, siendo este factor tan importante (o más, a veces) que el poseer determinados conocimientos y destrezas. Pese a ello, los valores son, en general, escasamente considerados (y evaluados) en la actividad docente. Es por ello que pretendemos identificar cuáles son los valores más arraigados en el alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo para, a partir de dicho conocimiento, poder adoptar acciones en los planes docentes que permitan corregir el “gap” que pudiera existir entre los valores de los estudiantes y de los empleadores.

2.-OBJETIVOS

Sobre la base de que los valores no se inventan, sino que se descubren, y de la importancia de ser conscientes de los valores que uno posee, el propósito de este trabajo es identificar cuáles son los valores más arraigados en el alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva para, a partir de ahí, poder adoptar acciones en los planes docentes que permitan corregir la brecha que pudiera existir entre los valores de los estudiantes y los de los empleadores, colectivo este último al que también nos dirigimos con la pretensión de conocer los valores que, a nivel personal, predominan en ellos y los que consideran más importantes para el éxito de su empresa.

De forma más concreta y detallada, los objetivos del estudio son:

1. Identificar los valores del alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo, así como las diferencias que pudieran existir en función del curso o la titulación de pertenencia: Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo.
2. Conocer los valores de los empleadores de la provincia de Huelva, tanto a nivel personal como los que consideran más importantes para el éxito empresarial.

3. Identificar la posible brecha existente entre unos y otros.
4. Proponer acciones a llevar a cabo a partir de las características de dicho "gap".

3.- DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

A partir de un cuestionario sobre los valores personales elaborado sobre la base de la escala de Rokeach (1973), distinguiendo entre valores terminales y valores instrumentales, la experiencia se desarrolló en las siguientes fases, cuya descripción se verá completada en el epígrafe cuarto de esta memoria:

- Realización de las encuestas a alumnos y empleadores.
- Tratamiento estadístico de los datos.
- Redacción del informe final, que fue editado por el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva bajo el título: "Los valores en el trabajo y en la educación superior. Aplicación a la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva" (Huelva, 2004).
- Difusión de los resultados en las I Jornadas "Los Valores en el Trabajo y en la Educación Superior", celebradas en la Facultad de Ciencias del Trabajo el 21 de Octubre de 2004. Más información en: <http://www.uhu.es/dem/tablon/tablon11.htm>
- Presentación de la ponencia "University students, employers and the labor market. The importance of being educated in values" en la 8ª Conferencia Internacional de la "Academy for Creative Teaching", celebrada en San Juan de Puerto Rico (USA) del 2 al 5 de Enero de 2005.

4.- MATERIAL Y MÉTODOS

En cuanto a la metodología empleada, se utilizaron sendos cuestionarios sobre valores personales, para alumnos y empleadores, elaborados tomando como base la escala, ampliamente contrastada, de Rokeach (1973), que distingue entre valores terminales (referidos a estados deseables de existencia, tanto de naturaleza personal como social) e instrumentales (relacionados con modos de conducta o valores morales). Los valores terminales expresan una meta final, un objetivo en la vida; pero para alcanzarlos existen otros valores, llamados instrumentales, que dan cuenta de la forma de conseguir aquellos.

A los dos grupos de informantes se les solicitó, para cada bloque de valores (terminales e instrumentales), que señalaran:

1. El grado de importancia de cada valor en una escala de diferencial semántico de 1 a 5 (desde muy poco importante hasta muy importante, respectivamente).
 2. Los cinco valores más importantes de cada grupo, jerarquizándolos.
- Adicionalmente, a los empleadores se les solicitó lo mismo pero en relación con la importancia de cada valor para el éxito de su empresa.

Las encuestas a los alumnos se llevaron a cabo en el segundo cuatrimestre del año académico 2003/04, a los asistentes a alguna de las asignaturas troncales u obligatorias de cada curso.

Durante dicho año académico, el número de alumnos matriculados, así como el número de encuestas realizadas (en términos absolutos y porcentuales) fue el siguiente, por curso, titulación y Centro:

TITULACIÓN	CURSO	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS ENCUESTADOS	%
Diplomatura en Relaciones Laborales (1er ciclo)	1º	125	62	50
	2º	153	72	47
	3º	89	27	30
	Subtotal	367	161	44
Licenciatura en CC. del Trabajo (2º ciclo)	4º (*)	111	15	14
	5º (*)	50	23	46
	Subtotal	161	38	24
Facultad de CC. del Trabajo	Total	528	199	38

(*) Hay que tener en cuenta que, de los dos grupos existentes, uno es semipresencial.

Para una población de 528 individuos (N), una muestra de 199 (n) resulta muy aceptable. Trabajando con un nivel de significación (α) de 0,05 (5%), el habitual en estos casos, el nivel de acuracidad (ε) resulta ser de 0,055 (margen de error). Recordemos que la fórmula para el cálculo del tamaño óptimo de la muestra, para poblaciones finitas, es la siguiente:

Donde Z_{α/2} es 1,96 en la distribución normal, para un nivel de significación de 0,05.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \times 0,25 \times N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \times 0,25}$$

En lo que se refiere a las encuestas a los empleadores, éstas fueron realizadas durante los meses de julio y agosto del año 2004; se hizo uso de la base de datos que dispone el Centro para las prácticas integradas, ya que estos empresarios son los que mejor conocen a los alumnos que cursan las titulaciones mencionadas. Contábamos con una muestra de 25 empresas, de las cuales han contestado el 84 por ciento (21).

El tratamiento estadístico fue realizado con el paquete SPSS 11.0 para Windows, e incluye: estadísticos descriptivos de tendencia central y de dispersión, correlaciones bivariadas, pruebas no paramétricas para muestras independientes y el coeficiente W de Kendall. Se aplicaron pruebas no paramétricas (H de Kruskal-Wallis o U de Mann-Whitney) una vez descartadas las paramétricas (Análisis de la Varianza o ANOVA), tras comprobar que ninguna de las variables (valores) cumple la condición de normalidad (prueba de Kolmogorov-Smirnov).

5.-RESULTADOS OBTENIDOS Y DISPONIBILIDAD DE USO.

A nivel global, en el alumnado del Centro encontramos tres valores terminales principales: felicidad, libertad e igualdad; la familia, el respeto a uno mismo, la paz y la realización personal son también bastante importantes para este colectivo. "Un mundo de belleza" sobresale por ser el menos valorado de todos.

En cuanto a los valores instrumentales, son cuatro los que destacan de forma generalizada: responsabilidad, honestidad, capacidad de amar y saber perdonar; tolerancia y alegría son también relevantes.

Considerando los cinco cursos que se imparten en el Centro, las tablas siguientes nos indican los valores para los cuales se han detectado diferencias estadísticamente significativas.

-Valores terminales:

Estadísticos de contraste	UNA VIDA INTERESANTE	ARMONÍA INTERIOR	SEGURIDAD NACIONAL	RESPECTO A UNO MISMO
Chi-cuadrado	13,599	24,006	11,565	12,357
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,009	,000	,021	,015

-Valores instrumentales:

Estadísticos de contraste	TOLERANCIA	IMAGINACIÓN	CAPAZ DE AMAR	OBEDIENTE
Chi-cuadrado	24,639	14,781	10,244	12,290
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,005	,037	,015

El coeficiente Rho de Spearman nos muestra una correlación significativa y positiva entre el curso de pertenencia del alumno y los siguientes valores: una vida interesante, tolerancia e imaginación. La correlación es en sentido negativo respecto del valor de la obediencia.

Si efectuamos ahora la comparación entre los dos ciclos (Diplomatura y Licenciatura), las diferencias estadísticamente significativas que se encuentran son las que siguen.

-Valores terminales: ninguna.

-Valores instrumentales:

Estadísticos de contraste	TOLERANCIA	OBEDIENCIA	CORTESÍA
U de Mann-Whitney	1880,500	2072,000	2368,000
W de Wilcoxon	14921,500	2813,000	3071,000
Z	-4,083	-3,267	-2,093
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,001	,036

El sentido de estas diferencias nos lo da el coeficiente Rho de Spearman: correlación significativa y positiva en el caso de la tolerancia, y correlación significativa y negativa en el caso de obediencia y cortesía.

El grupo de empleadores analizados posee cuatro valores terminales principales y ampliamente compartidos: respeto a uno mismo, amistad, felicidad y paz, aunque se encuentran muy de cerca la libertad, la familia y la igualdad. Por el contrario, sobresale la muy reducida importancia del reconocimiento social.

En cuanto a los valores instrumentales, son cuatro los que más sobresalen: honestidad, responsabilidad, tolerancia y competencia; capacidad de amar y saber perdonar son considerados también de gran importancia.

Desde el punto de vista del éxito empresarial, los empleadores participantes destacan el valor de la honestidad por encima de los demás. Le siguen el respeto, la relación con los demás y la fidelidad al compromiso; la constancia y la discreción también son muy valorados. Por el contrario, sobresale la muy reducida importancia de la fortaleza.

Los valores son un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, de ahí su importancia. A nivel empresarial, estos valores definen el carácter de la organización y describen lo que es primordial para los empleadores. Por ello, es importante comprobar si los valores de éstos están en línea con los de los alumnos, trabajadores potenciales en sus empresas, pues en caso afirmativo obtendríamos varios beneficios, como son: moral alta, confianza, colaboración, productividad, resultados. Es importante destacar que si los valores son compartidos, existirá un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.

Tal comparación la hemos sintetizado en la siguiente tabla.

VALORES TERMINALES	EMPLEADORES	ALUMNADO		
	VALORES PERSONALES	DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES	LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO	FACULTAD DE CC. DEL TRABAJO
Una vida confortable				
Una vida interesante				
Realización personal		*	*	*
Un mundo en paz	*		X (1°)	*
Un mundo de belleza				
Igualdad entre las personas	*	X	X	X
Libertad	*	X	X	X
Felicidad	X	X (1°)	X	X (1°)
Armonía interior				
Seguridad nacional				
Placer				

Respeto a uno mismo	X	*		*
Reconocimiento social				
Amistad verdadera	X	*		
Sabiduría				
La familia por encima de todo	*	*	*	*
VALORES INSTRUMENTALES				
Ambición				
Tolerancia	X	*	X (1º)	*
Competencia	X			
Alegría		X		*
Valor				
Saber perdonar	*	*	X	X
Honesto	X (1º) a	X (1º)	X	X
Imaginación				
Independencia				
Intelectual				
Capacidad de amar	*	X	X	X
Obediencia				
Responsabilidad	X	X (1º)	X	X (1º)
Cortesía				
Autodisciplina				
Pulcritud				

X: Valores más destacados. *: Valores también importantes.
 a: Considerado el más importante para el éxito empresarial, seguido del respeto, la relación con los demás, la fidelidad, la constancia y la discreción.

Teniendo en cuenta que no existe alineación total entre los valores de alumnos y empleadores, ya que éstos valoran en mayor medida el ser competentes, el respeto y aspectos ligados a las relaciones con los demás (como la amistad), pensamos que estos valores deben ser compartidos por ambos, para que, como ya se ha comentado, exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros de la organización; es por esta razón que a continuación planteamos una serie de acciones para conseguir dicha alineación, dirigidas tanto a los docentes, para inculcar dichos valores a los alumnos, como a los empresarios, para motivar las acciones y el comportamiento humano en la propia organización. Éstas son:

- Para ser competentes, la competencia es uno de los valores más destacados, el docente debe inculcar al alumno la importancia de los cambios vertiginosos a los cuales está

someter nuestra sociedad, que requiere rapidez de reacción para el análisis de los mismos y su posterior adaptación. Un instrumento indispensable para conseguirlo es la autoformación, o sea, el aprendizaje permanente. Es importante destacar al alumno que para permanecer empleado es necesario poseer la capacidad de empleabilidad, y esto significa tener la capacidad de adquirir y crear nuevos conocimientos, adaptándose a las necesidades del mercado de trabajo.

- Desde el punto de vista de la empresa, ésta necesita cambiar el paradigma tradicional del poder en la organización, el paradigma del profesional que para mantener su puesto guarda para sí la información y el conocimiento que posee (información/ conocimiento es poder). Hoy en día no se trata tanto de estar empleados como de ser empleables, y este concepto del profesional empleable rompe con el molde tradicional, por cuanto lo que se espera de estos individuos es su disposición a compartir/transferir conocimientos, su capacidad para crear conocimiento nuevo, para generar confianza y para promover un liderazgo compartido que haga posible que en su ausencia el equipo de trabajo pueda seguir funcionando con normalidad. Por tanto, lo que planteamos es el diseño de estrategias que fomenten la cultura del aprendizaje continuo y del esfuerzo colectivo, recomendando los métodos más eficaces para conseguirlo, tales como el *e-learning*, el *blended learning*, el *coaching* y el *outdoor training*, buscando de este modo que el aprendizaje individual contribuya al desarrollo grupal.

Finalmente, para complementar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en las universidades como en las empresas, proponemos la creación de comunidades de práctica, a modo de red que posibilite que estudiantes y trabajadores compartan, desarrollen y apliquen sus conocimientos. El papel de los docentes y de la dirección de las empresas será el de estimular su aparición.

- Para fomentar la relación con los demás, el respeto y el compromiso, valores que sólo pueden lograrse con una actitud cooperativa y no individualista, los docentes debemos fomentar el trabajo en equipo y el *brainstorming* para la resolución de problemas. La conformación de equipos de trabajo facilita y dirige el hallazgo de soluciones y la generación de planes de acción que difícilmente pueden surgir de mentes atomizadas. El uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones con esta finalidad puede ser un instrumento de gran valor.

- Por último, las herramientas que recomendamos, especialmente a los empresarios, para fomentar estos valores son el trabajo en equipo y el *outdoor training*. Saber trabajar en equipo es una competencia básica para cualquier organización. La participación, las habilidades de liderazgo y de conducción de reuniones, la utilización de ciertas herramientas (metodologías de análisis y solución de problemas, *brainstorming*, etc.), el espíritu de equipo, las capacidades de comunicación y de negociación son necesarias para su desarrollo, encaminado a la generación de sinergias.

El *outdoor training* consiste en juegos o actividades al aire libre o espacios abiertos, con una metodología propia de la educación experiencial, que presenta una secuencia lógica de actividades donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el entorno personal y profesional. Es llevada a cabo por expertos docentes, que basan el aprendizaje a través de

la experiencia en un clima distendido, donde se llevan a cabo actividades que combinan la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación, todos ellos aspectos relevantes para la gestión del capital social y para reforzar el grupo.

Los beneficios más relevantes que aporta son: estimula la confianza, potencia el liderazgo y la capacidad de delegar responsabilidades, fomenta la comunicación, mejora la reacción en situaciones de presión y cambio, y motiva a los participantes en el compromiso con el trabajo diario. Un programa de *outdoor training* busca que el empleado asuma un compromiso (de mejora) con su empresa.

La clave del éxito de este método radica en la aplicación de la educación experiencial, que incluye los cuatro elementos básicos del aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir. Tiene la ventaja de usar simultáneamente lo emotivo y lo cognoscitivo, lo que permite que las vivencias queden profundamente grabadas y se puedan aplicar en situaciones posteriores.

A modo de corolario, hemos de subrayar la necesidad de incluir en los planes de estudios, como elemento configurador de las competencias profesionales que ha de reunir el egresado universitario, los valores que son demandados desde el mundo laboral, y que en este estudio han sido claramente identificados. Éstos deberán unirse, sin entrar en conflicto, con los constitucionalmente aceptados.

Los *materiales elaborados* han sido los siguientes:

1. El libro ya mencionado, "Los valores en el trabajo y en la educación superior. Aplicación a la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva". Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, 2004.
2. La ponencia "University students, employers and the labor market. The importance of being educated in values", presentada en la 8ª Conferencia Internacional de la "Academy for Creative Teaching", celebrada en San Juan de Puerto Rico (USA) del 2 al 5 de Enero de 2005.

Ambos trabajos están disponibles en: http://www.uhu.es/alfonso_vargas/

6.-UTILIDAD DE LA EXPERIENCIA

Dadas sus características, y aunque sólo aparezcan como afectadas cuatro asignaturas, en realidad esto no significa más que los profesores responsables de las mismas son los impulsores de esta iniciativa, ya que la experiencia puede ser de utilidad para cualquier asignatura y profesor de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

Esta experiencia ha servido, sobre todo, para acercarnos al mundo laboral a través de los valores en el trabajo, así como para conocer mejor a nuestros alumnos desde una faceta escasamente explorada como sus valores, que evolucionan conforme pasan por las aulas universitarias, experimentando un "proceso de transformación" en el que el docente ha de ser uno de sus protagonistas, aun siendo conscientes de que no puede ni debe ser el único artífice del mismo.

7.-OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

Este proyecto puede ser fácilmente generalizado al resto de titulaciones y Centros de la Universidad de Huelva, llegando a poseer un conocimiento global del objeto de estudio, con la consiguiente sinergia implícita a la posibilidad de establecer estrategias globales. Su proyección, por tanto, es clara, si las autoridades académicas así lo entienden y apoyan, incorporando, además, un tercer pilar: el conocimiento de los valores del profesorado. Investigar el "gap" entre estos tres agentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo el mundo laboral para no perder de vista la empleabilidad del egresado, redondearía el estudio.

8.-AUTOEVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

En general, la evaluación que hacen los autores de esta acción es positiva, tanto por el grado de participación del alumnado (teniendo en cuenta el grado de asistencia regular a las clases), como de los empleadores. No obstante, somos conscientes de que es preciso implicar más al profesorado, ya que, por ejemplo, su asistencia a las Jornadas de difusión de la experiencia fue muy escasa, pese a contar con ponentes de los ámbitos universitarios y de la empresa.

Los indicadores de impacto utilizados han sido los siguientes:

- Nº total de alumnos encuestados/Nº total de alumnos del Centro = 38%.
- Nº de alumnos encuestados en la Diplomatura en Relaciones Laborales/Nº de alumnos matriculados en la Diplomatura en Relaciones Laborales = 44%.
- Nº de alumnos encuestados en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo/Nº de alumnos matriculados en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo = 24%.
- Nº de empleadores encuestados/Nº total de empleadores de las prácticas integradas = 84%.
- Nº de asistentes a las jornadas de difusión de los resultados = 100 (aproximadamente).

Finalmente, otro factor que nos hace evaluar positivamente esta experiencia es la de haber merecido la atención de un canal de televisión local, que dedicó un programa monográfico de debate sobre esta acción.

9.-BIBLIOGRAFÍA

- Covey, S. (1990). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós.
- Diez, J. & Inglehart, R. (1994) *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Madrid: Fundesco.
- Fronclizi, R. (1981). *Qué son los valores. Introducción a la axiología*. México: FCE.
- Garrido, A. (2004). Valores. En R. Reyes (Dir), *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Madrid: Universidad Complutense. Publicación Electrónica: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/V/valores.htm>
- González, J. (1992). Los valores y su proyección psicológica. *Revista de Psicología*. 1 (3).
- Grad, H.; Ros, M.; Alvaro, J. L. & Torregrasa, J. R. (1993). Influencia de factores universales, culturales y ocupacionales en el sistema personal de valores en España. *Interacción Social*, 181-199.

- Harding, S. & Fogarty, M. (1986). *Contrasting values in Western Europe. Unity, diversity and change*. Londres: Macmillan Press.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences. International differences in work-related values*. Londres: Sage.
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: CIS y Siglo XXI.
- Manso, J. (1989). Valores terminales e instrumentales de estudiantes chilenos y brasileros. *Archivos Brasileros de Psicología*, 2(41), 29-34.
- Manso, J.; Sánchez, M. T. & Peña, I. (1998). La escala de valores de Rokeach en una muestra de estudiantes de Servicio Social. *Revista de Servicio Social*, 1(1).
- Marín, R. (1976). *Valores, objetivos y actitudes en Educación*. Valladolid: Miñón.
- Orizo, F. A. (1991). *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: Fundación Santa María-SM.
- Pascual, A. V. (1998). *Clarificación de valores y desarrollo humano. Estrategias para la escuela*. Madrid: Narcea.
- Raths, L. E., Harmin, M. & Simon, S. B. (1967). *El sentido de los valores y la enseñanza*. México: UTEHA.
- Reyes, R. (2004). (Dir). *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Madrid: Universidad Complutense. Public. Electrónica: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding human values*. New York: The Free Press.
- Rokeach, M. (1977). ¿Pueden los computadores cambiar los valores humanos?. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3(9).
- Salazar, J. M. (1979). Valores y motivaciones sociales. En J. M. Salazar, M. Montero & J. Villegas (Eds.), *Psicología Social*. México: Trillas.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Towards a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1990). Towards a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Seligman, C., Olson, J. & Zanna, M. (1996). *The Psychology of Values*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.