

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**“FORMACIÓN EN COMPETENCIAS
TRANSVERSALES PARA EL EMPLEO EN EL
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS”**

**TRABAJO FIN DE GRADO
EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

AUTORA: Noelia Martín Cuesta

TUTORA: Ana Ortega Álvarez

Palencia, Junio 2019



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	Pág.1
2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS: LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Pág.3
a. Historia de las competencias	Pág.3
i. Cómo aparecieron y su evolución	Pág.3
ii. ¿Qué son las competencias?	Pág.7
iii. Tipos de competencias.....	Pág.7
b. Actuación de las competencias en las empresas.....	Pág.18
i. Capacitación y entrenamiento en la gestión por competencias	Pág.18
c. Actuación de las competencias en la universidad.....	Pág.22
i. Principales objetivos.....	Pág.22
ii. Competencias asociadas al Grado en RRLL y RRHH...	Pág.24
3. APLICACIÓN PRÁCTICA	Pág.29
a. Instrumento de recogida de información: Encuesta.....	Pág.29
b. Análisis de las encuestas	Pág.30
i. Análisis de la encuesta estudiantil	Pág.31
ii. Análisis de la encuesta docente	Pág.36
iii. Análisis final	Pág.40
4. CONCLUSIONES FINALES	Pág.43
5. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	Pág.46
APÉNDICES	Pág.47
a. Apéndice I.....	Pág.47
b. Apéndice II.....	Pág.51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias específicas del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Pág.2
Tabla 2. Elementos de una competencia	Pág.13
Tabla 3. Competencias universales para los mandos superiores	Pág.16
Tabla 4. Competencias universales para mandos intermedios	Pág.17
Tabla 5. Puntuación de algunas de las competencias genéricas (Libro Blanco)	Pág.27
Tabla 6. Comparación de las competencias más trabajadas, según estudiantes y docentes	Pág.40
Tabla 7. Competencias que los estudiantes necesitan aprender	Pág.41
Tabla 8. Competencias que más valoran las empresas, según los estudiantes y docentes	Pág.42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Competencias que los estudiantes consideran que deben aprender.....	Pág.32
Gráfico 2. Competencias que los estudiantes trabajan en las asignaturas	Pág.33
Gráfico 3. Competencias más valoradas por las empresas (según estudiantes)	Pág. 34
Gráfico 4. Competencias menos valoradas por las empresas (según estudiantes)	Pág.34
Gráfico 5. Importancia del aprendizaje de las competencias transversales en las asignaturas	Pág.36
Gráfico 6. Competencias con mayor relevancia para los docentes	Pág.38
Gráfico 7. ¿La universidad forma a los estudiantes para lo que los empleadores buscan?	Pág 39

Resumen:

Tras revisar el concepto de competencia, he realizado una investigación a través de una encuesta enviada a estudiantes y docentes del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos para conocer la opinión de los estudiantes en cuanto a la formación que reciben en competencias transversales para el empleo, y la opinión que los docentes tienen en cuanto a la formación que imparten en sus asignaturas. Una vez realizada la comparación entre ambas opiniones, se llega a la conclusión de que se debe trabajar más la formación en competencias en las aulas, introduciendo en éstas competencias como la innovación y las competencias digitales.

Palabras clave: Competencias transversales, grado en relaciones laborales y recursos humanos, encuesta, trabajo en equipo, docentes y estudiantes.

Abstract:

After reviewing the concept of competence, I have carried out an investigation through a survey sent to students and teachers of the degree in Labor Relations and Human Resources to know the opinion of the students regarding the training they receive in transversal competences for employment, and the opinion that teachers have in terms of the training they teach in their subjects. Once the comparison between the two opinions has been made, it is concluded that more training should be done in competencies in the classroom, introducing competences such as innovation and digital competences.

Key words: Transversal competences, degree in labor relations and human resources, survey, teamwork, teachers and student.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La Universidad es el nexo de unión que nos dirige hacia el mercado laboral. Esta institución debe formar a los estudiantes en competencias transversales, por ser aquello a lo que las empresas dan tanta importancia a día de hoy; por lo tanto, es necesario dar esta formación a los estudiantes, para así mejorar los índices de empleabilidad que tiene la Universidad.

Por ello, he realizado una investigación sobre las competencias transversales, que plasmo en este Trabajo de Fin de Grado (TFG) porque considero que es interesante conocer la opinión de los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid, en cuanto a la necesidad de formarse en competencias para el empleo, y concluir si puede ser beneficioso para ellos crear un servicio que cubra esas necesidades. Siendo el fin de todo esto, mejorar la empleabilidad de los egresados.

Por lo tanto, este trabajo investiga la opinión de los estudiantes en cuanto a las competencias transversales para el empleo, teniendo en cuenta también la opinión de los docentes de dicho grado.

Se llega a una conclusión muy clara contrastando las opiniones de cada grupo, observando lo que ponen en común, aquello que se trabaja en las asignaturas y lo que se debe empezar a incorporar para conseguir una buena formación en competencias transversales para los estudiantes.

A la vista de lo anterior, los objetivos que se proponen en este TFG son:

- Conocer la situación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid en cuanto a la formación en competencias transversales.
- Proponer acciones que mejoren la formación en dichas competencias transversales.

La realización de este trabajo me ha permitido desarrollar varias de las competencias asociadas al grado. Como más representativas, he escogido seis competencias, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
INSTRUMENTALES
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.2. Capacidad de organización y planificación
SISTÉMICAS
CG.18. Creatividad
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
DISCIPLINARES (SABER)
CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
PROFESIONALES (SABER HACER)
CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
ACADÉMICAS
CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

Tabla 1. Competencias específicas del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS: LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES.

a. Historia de las competencias

i. Cómo aparecieron y su evolución

El origen de las competencias podemos asociarlo a la filosofía griega, según Sergio Tobón, en su libro “Formación Basada en Competencias” (2004); el cual establece que, este origen “nace en la filosofía griega, debido a la naturaleza y el método de trabajo de los pensadores de la época”.

Comienza mencionando a uno de los pensadores de aquellos años: Platón, que en su obra “La República” reflexiona sobre la tendencia que tiene el ser humano de “asumir la realidad desde la apariencia”; es decir, para que el ser humano consiga llegar hasta el conocimiento verdadero, tiene que llevar a cabo una búsqueda de la esencia de las cosas, debido a que “toda persona posee en su alma la capacidad de aprender”.

Sergio Tobón también hace mención a la obra del pensador Aristóteles, quien desarrolla “una continua relación entre el saber y el proceso de desempeño” como se aprecia en su obra “La Metafísica” donde se observa como argumentación principal que el ser humano tiene las mismas capacidades para desarrollar el conocimiento, pero el uso correcto de esas capacidades es lo que les diferencia a unos de otros.

Hace treinta años, desde la incorporación de España a la Unión Europea, el concepto de competencias comenzó a ser utilizado en el área de la formación reglada, formación continua y la formación ocupacional.

Un ejemplo de ello: “El centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) han puesto en

circulación un amplio conjunto de documentos de trabajo en los que expresiones como “análisis de competencias”, “certificado de competencias”, “competencias clave”, “competencia general” y “unidades de competencia” han ocupado el centro de atención de los expertos” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 14).

Y en nuestra Directiva 92/51/CEE del Consejo, se incluyó una definición de “certificado de competencia” el cual se resume como “una valoración de cualidades personales, de las aptitudes o de los conocimientos (...) considerados fundamentales para el ejercicio de una profesión” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 15).

Desde el año 1995, también se han apreciado en las publicaciones del BOE diferentes certificados de profesionalidad, facilitando la concurrencia entre la formación y las competencias profesionales demandadas por el sistema productivo; esos certificados se basaban en unidades de competencias.

También podemos hacer referencia al concepto de competencia, desde la rama de la Psicología del Trabajo, donde aparece a partir de los grandes trabajos realizados por el psicólogo McClelland (1973).

Este autor nunca había estado implicado en el estudio de la inteligencia y de las aptitudes, ya que su estudio anterior “se centraba en la motivación del logro utilizando algunos cuestionarios y pruebas proyectivas” (McClelland, 1953-1961) pero comenzó a enfocar su estudio en competencias en Psicología del Trabajo y en Recursos Humanos.

David McClelland, “propuso la conveniencia de identificar variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género, raza o estatus socioeconómico del personal involucrado” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 17).

Se basaba, en primer lugar, en su grado de cualificación, sus conocimientos; en segundo lugar, sus habilidades, destrezas y capacidades y en tercer lugar, su disposición ante ellos mismos, ante los demás y ante los retos de carácter laboral.

Fue quien plasmó la importancia que tenían las competencias; momento en el cual predominaba el modelo de la evaluación de personal que se centraba en el coeficiente intelectual de ese personal.

Investigó la razón por la cual algunas compañías obtenían mejores resultados que otras, llegando a la conclusión de que eran las personas de las organizaciones las que hacían que esos resultados fueran diferentes, pues era el componente humano el responsable de la diferencia.

Según David McClelland (1989), observando con detalle los aspectos que se consideraban a la hora de realizar una contratación del personal de empresa, se llega a la conclusión de que son más importantes, las características que tiene cada uno y las competencias con las que cuenta, que los conocimientos, la experiencia y el currículum. Por lo tanto, las competencias son las que van a influir en el desempeño de la persona.

“El análisis de competencias parte del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados puestos de trabajo” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 17)

Sobre los años 80 el concepto de competencia se adoptó rápidamente por los departamentos de recursos humanos, para así aportar de esta forma, más valor a las empresas.

Desde ese momento, se ha podido observar un proceso de evolución en las empresas, debido al gran crecimiento de la gestión por competencias en el mundo de las organizaciones, donde el factor más importante es el factor humano; es decir, todas y cada

una de las personas que forman las organizaciones deben aportar sus mejores cualidades profesionales.

Según el autor McClelland (1989), en su obra “Estudio de la motivación humana”, existen cuatro etapas diferentes en cuanto al concepto de competencias:

En la primera etapa, se forma la oposición entre lo que es competencia y actuación, es la etapa de inicio de este concepto en el área de la psicología.

En la segunda etapa, se concibe el concepto de competencia como una estructura compleja de aspectos esenciales para el desempeño de situaciones y es en este momento cuando se incluye en los ámbitos laborales.

En la tercera etapa, se combinan los conocimientos, las actitudes, los valores, las habilidades y cada tarea que se debe desempeñar en las diferentes situaciones. El concepto de competencia se incluye en los planes para la formación o el curriculum.

Y por último en la cuarta etapa, la competencia se va a definir como la capacidad que tiene cada individuo de producir midiéndose en términos de desempeño en un contexto determinado. Esta es la fase donde se comparte y se evalúa para calificar a los trabajadores.

En síntesis, el concepto de lo que es una competencia laboral se ha visto alterado debido a los diferentes cambios surgidos en los últimos años. De esta manera, se ha producido una mayor competencia y un mayor aumento de las exigencias laborales, económicas y personales hacia los trabajadores.

Este término apareció hace más de veinte años como relata el autor McClelland (1973) para “dar cuerpo a la idea de que ni los resultados escolares ni las notas en los tests

de aptitud o inteligencia predican el éxito profesional, ni incluso la adaptación eficaz a los problemas de la vida cotidiana” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 43)

ii. ¿Qué son las competencias?

Para representar los criterios que diferencian a unos individuos de otros, se habla de una manera corriente, de las aptitudes de cada uno, los intereses y los rasgos de personalidad, pero las exigencias de los superiores a la hora de cubrir un puesto vienen indicadas en términos de competencias.

No hay duda de la conexión que hay entre las aptitudes, los rasgos de personalidad y las competencias, pero a la vez existe una clara diferencia entre ellas:

“Los primeros permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas y las segundas, en cambio, afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 39).

No se puede decir que las competencias no tengan relación con las aptitudes y los rasgos de personalidad, ya que las competencias no se pueden desarrollar si no se cuenta con la presencia de estas.

Las competencias son aquellas tareas o aquellas situaciones de trabajo, es decir, lo que es capaz el trabajador de realizar en relación con su trabajo y su actividad. Esta autora define a las competencias como: “Conjunto de conductas organizadas en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 40).

Para entender mejor el concepto de competencia, nombraré a algunos otros autores que también lo definen de manera detallada y concisa:

Bunk (1994) afirma que: “La competencia es aquel conjunto de conocimientos, de destrezas y de aptitudes que se precisan para ejercer una profesión, para resolver problemas profesionales de una manera autónoma y flexible y para colaborar en el contexto y en la organización laboral”.

Mertens (1998) señala que “La persona competente es la que posee los atributos, conocimientos, valores, habilidades y aptitudes necesarios para desempeñar su trabajo de acuerdo con la norma idónea”.

Perrenoud (2003) define la competencia como: “La capacidad de actuar eficientemente en una situación dada, capacidad que se fundamenta en algún conocimiento, pero que no se reduce a él”.

Cada autor nos permite acercarnos al concepto de competencia de una manera diferente; pero a pesar de que existan definiciones de ésta, todavía existe cierta carencia y rigor en ellas.

La acción de ejercitar una actividad profesional es una fuente directa que fomenta el desarrollo personal, y ese desarrollo unido a la elaboración de competencias nuevas exige que el individuo sea capaz de aprender, sea capaz de poseer las aptitudes necesarias.

Si se estudia el papel de las aptitudes desde el punto de vista de la adquisición de competencias, surge el problema de las relaciones entre aptitudes y competencias. Pero aunque estos términos estén relacionados; existe una diferencia entre ellas, como señalé anteriormente.

Las aptitudes y los rasgos de personalidad son aquellos que van a hacer diferenciar unos individuos de otros y las competencias son aquellas que tienen una relación muy próxima con las actividades profesionales, con las tareas, o con las misiones que forman parte de un lugar de trabajo.

Los autores Fitts y Posner (1967) en su obra muestran las etapas del aprendizaje motor de una tarea:

“Comienza por una etapa cognitiva, cuando el individuo va comprendiendo las exigencias del trabajo e intenta memorizar el procedimiento. En esta etapa es importante una buena capacidad de atención.

En la siguiente etapa, una vez asimilado el proceso, se intenta aumentar la rapidez y disminuir los errores.

En la tercera etapa, se posee la competencia, y se produce cuando el trabajo se hace de una manera más automática y menos dependiente de un control cognitivo” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 41)

De esta manera, se llega a la conclusión de que, una vez adquirida la competencia, no se necesita una reflexión profunda para realizar las diferentes tareas, y tampoco se requiere adaptar nuestra conducta a los cambios rápidos del entorno. La manera de realizar las tareas de forma automática nos permite reducir el uso de las funciones intelectuales.

Según dice la autora “Las aptitudes puestas en práctica en el desarrollo de un aprendizaje, van cambiando cuando éste se desarrolla. Se necesitan aptitudes específicas para adquirir o para utilizar competencias concretas, y cuando la tarea no es rutinaria y tiene exigencias imprevistas y renovadas, se recurre a los procesos cognitivos y aptitudes mentales” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 42).

Es decir, a la hora de utilizar las competencias, se necesitan aptitudes diferentes que tienen un papel de gran importancia, siendo vital el que tienen las aptitudes intelectuales y las cognitivas, que perduran cuando las tareas a realizar son más complejas.

Las competencias tienen gran fuerza a la hora de tomar una decisión en cuanto a la contratación, relacionando siempre a éstas con las aptitudes y con la personalidad de cada individuo.

En el momento de tomar esta decisión de contratación, el tipo de competencias a observar depende del perfil que se requiera, pues no cuentan con las mismas competencias individuos con experiencia previa en el mercado laboral, que individuos jóvenes que han tenido pocas ocasiones de adquirir estas competencias.

Por lo tanto, a la hora de valorar el perfil, en el caso de los jóvenes con poca experiencia en el mercado laboral hay que tener en cuenta que no se tomaría una decisión de contratación, en su caso, por las competencias que hayan adquirido, sino analizando el potencial que poseen para adquirirlas.

Hay que tener en cuenta la gran importancia que tienen las competencias, pues a lo largo del tiempo han adquirido gran presencia en los textos, en los libros y en todo lo relacionado con la gestión de los recursos humanos.

El autor Boyatzis, en su obra *The competent manager* (1982) refleja los diferentes tipos de competencias de dirección; y en la cual se estudian los diversos mandos y puestos pertenecientes a 21 empresas, anglosajonas, la mayor parte de ellas.

Propone establecer una diferencia entre las competencias llamadas “umbral”, aquellas que cada individuo debe poseer como un nivel mínimo; y las competencias llamadas “superiores” que son aquellas que van a caracterizar a los mandos que pertenecen al 10% mejor.

En el ámbito laboral se denomina competencias profesionales al conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos laborales que se utilizan para llevar a cabo la ejecución de una actividad laboral. Por lo tanto, son aquellas competencias que se usan para un puesto determinado y se debe hacer de manera correcta.

“Las competencias están ancladas en comportamientos observables en el ejercicio de un oficio o de un empleo y que se traducen en comportamientos que contribuyen un éxito profesional en el empleo ocupado” (LÉVY-LEBOYER, 2003, pág. 47). Es decir, aquellas que se aprenden desde el punto de vista de los comportamientos, que permiten llevar a cabo con eficacia un puesto determinado.

iii. Tipos de competencias

Una vez que las hemos definido, vamos a explicar que las competencias pueden clasificarse en dos grupos: Competencias técnicas o de conocimientos y competencias de gestión o transversales.

Las competencias técnicas son aquellas que están relacionadas con los conocimientos que tiene cada individuo; tanto los conocimientos teóricos como los específicos, necesarios para el desarrollo de cada actividad laboral; desde el manejo de programas informáticos hasta los idiomas o el cálculo matemático. Esto quiere decir que van a cambiar en función de la tarea que se desempeñe, ya que cada una va a exigir unas competencias técnicas distintas.

Las competencias de gestión o transversales hacen referencia a las habilidades y cualidades de cada uno, como son la iniciativa para hacer las cosas, la orientación al cliente, la comunicación, el liderazgo, la capacidad de síntesis y el trabajo en equipo.

Las competencias transversales, se pueden adquirir fuera del ámbito laboral, pero otras forman parte de los rasgos personales que tiene cada uno. Casi todas se pueden aprender a través de la formación adquirida.

El autor Rey (1996), nos da una definición de lo que son las competencias transversales; “un saber-hacer o el conjunto de ciertas disposiciones que se podrían identificar o enseñar y que serían comunes a varias disciplinas (disciplinas o asignaturas si se trata de curriculum, o actividades y prácticas y se trata de tareas ocupacionales). Comunes, pero no propias de esas disciplinas o actividades”

Debido a esa ambigüedad existente, nos podemos preguntar si las competencias transversales vienen dadas o si se van originando cuando se va ampliando la madurez psicológica o cuando se va adquiriendo la experiencia laboral.

Para que una competencia se denomine así, tiene que poder ser utilizada en cualquier momento y puesta en práctica en cualquier ocasión diferente de aquella en la que se aprendió. Es decir, ha de ser transversal, ha de estar presente en cualquier situación.

Existe un deseo de que el alumno crezca, se desarrolle y mejore; es decir que esa transversalidad sea útil en la escuela o en el centro de formación.

Según el autor Jerome Brumer (1987) para actuar en la formación de competencias transversales, sería la clave descomponerlas en elementos menores, en micro competencias, que sean comunes a todos los aprendizajes.

Es decir, por ejemplo, la competencia de autoconocimiento sería un elemento, que se subdividiría en otros subelementos, como son: conocer las propias capacidades, aceptar

los propios límites, tener confianza en sí mismo/a, estar motivado/a para aprender (MORENO, 2006, pág. 69). Ver **Tabla 2**.

Realizar esas reagrupaciones de elementos, ordenarlos en series es lo que se entendería como transversalidad; es decir, la posibilidad de generar.

COMPETENCIA TRANSVERSAL: DIAGNOSTICAR	
Elementos	Sub Elementos
Autoconocimiento	Conocer las propias capacidades Aceptar los propios límites Tener confianza en sí mismo/a Estar motivado/a para aprender.
Motivación hacia el trabajo	Responsabilidad en las tareas Implicación en el trabajo
Adaptación	Interpretar y situarse en el lugar del trabajo. Identificar el funcionamiento de la empresa. Identificar y adaptarse a la estructura de la empresa

Tabla 2. Elementos de una competencia (MORENO, 2006, pág. 69)

Mediante la página Web de Uva orienta podemos acceder a una definición de competencias transversales, que se entienden como: “todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo, (...) “aquellas que son aplicables a todas las profesiones” (...) y “aquellas competencias genéricas que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos” (uvaorienta.com).

Algunas de las competencias transversales más importantes según Boyatzis y Kolb, en su obra “Evaluación de la individualidad en el aprendizaje: El perfil de habilidades de aprendizaje” (1991) son:

Trabajo en equipo. Es una de las competencias más demandadas, consiste en sentirse parte del grupo, comunicarse y operar de manera fluida y eficiente dentro de un grupo.

Orientación a resultados. Es necesaria a la hora de realizar proyectos donde los tiempos no están delimitados.

Capacidad de gestión y planificación. Se necesita establecer un orden de prioridades cuando existen tareas complejas, repartiendo los recursos correctamente.

Resolución de problemas. Ser resolutivo es una cualidad de importante valor, ya que las empresas ponen retos continuamente.

Habilidades comunicativas. Son aquellas habilidades que se requieren en los puestos donde se vaya a tratar con el público, con clientes o con los proveedores de la empresa.

Adaptabilidad o tolerancia al cambio. Debido a los cambios continuos que tienen las empresas, es una competencia importante que se tiene en consideración, saber adaptarse al entorno y al cambio.

Iniciativa y proactividad. Es importante ser una persona predispuesta para iniciar las tareas en un puesto de trabajo, y que esas tareas no necesiten que estén impulsadas desde fuera.

Creatividad. Es una capacidad característica que requiere pensar de una manera distinta a como se hace normalmente; es una capacidad muy valorable, ya que las

personas que cuentan con ella pueden proporcionar ideas y soluciones a los posibles problemas, propuestas de innovación y siendo de manera original.

Aprendizaje continuo. Es una competencia que va unida a la trayectoria de cada individuo, continuar aprendiendo dentro de un puesto de trabajo no tienen que ver con la edad, sino con las ganas de superarse a uno mismo.

Es importante tener en cuenta que no puede existir una lista universal de competencias que se pueda utilizar en todas las empresas y culturas.

Existen listas generales de aptitudes y de rasgos de personalidad que determinan el nivel que se requiere para ocupar un puesto, como es el ejemplo del F-JAS de Fleishman (Fleishman y Mumford, 1988) que recoge una lista de 52 escalas, con su definición y nombre de las diferentes aptitudes, para así permitir a los mandos superiores, escoger las aptitudes necesarias y precisar el nivel exigido, a la hora de realizar el análisis de los puestos de trabajo.

Pero no ocurre lo mismo si nos referimos a listas de competencias, entendiendo a estas como un sistema de referencia donde se describe cada una de ellas de manera clara y concreta y que sean entendibles por cada uno de los individuos de las estructuras jerárquicas de la organización.

Pues éstas no son generales como las de aptitudes y de rasgos de personalidad, sino que cada empresa realiza su propia lista de competencias.

Por ejemplo, en el siguiente cuadro podemos ver una lista que intenta reunir todas las competencias necesarias para los puestos de mando de alto nivel.

COMPETENCIAS UNIVERSALES PARA LOS MANDOS SUPERIORES (SEGÚN THORNTON Y BYHAM, 1982)
Presentación oral
Comunicación oral
Comunicación escrita
Análisis de los problemas de la empresa
Atención a los problemas de la empresa
Análisis de los problemas externos a la empresa
Atención a los problemas externos a la empresa
Planificación y organización
Delegación
Control
Desarrollo de los subordinados
Sensibilidad
Autoridad sobre un individuo
Autoridad sobre un grupo
Tenacidad
Negociación
Espíritu de análisis
Sensatez
Creatividad
Aceptación de riesgos
Decisión
Conocimientos técnicos y profesionales
Energía
Amplitud de intereses
Iniciativa
Tolerancia al estrés
Adaptabilidad
Independencia
Motivación

Tabla 3. Competencias universales para los mandos superiores.

Mientras que esta otra lista “se refiere a los mandos intermedios”.

SUPRACOMPETENCIAS (SEGÚN DULEWICZ, 1989)
INTELECTUALES
Visión estratégica
Análisis de Evaluación
Planificación y organización
INTERPERSONALES
Dirigir a los colaboradores
Persuasión
Espíritu de decisión
Sensibilidad interpersonal
Comunicación oral
ADAPTABILIDAD
Flexibilidad y adaptabilidad
ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS
Energía e iniciativa

Tabla 4. Competencias universales para mandos intermedios.

Se puede observar que presentan solapamientos entre ellas, lo cual, podría ayudar a generar una lista general de competencias transversales. Estas listas incluyen aptitudes, competencias específicas, que son dirigidas a tareas detalladas para el empleo en concreto y genéricas, dirigidas a las funciones que implican responsabilidad de mando directo.

Las competencias son fruto de la experiencia que cada uno adquiere en su puesto de trabajo, pero éstas se adquieren mediante las aptitudes y los rasgos de personalidad. Son muy importantes, ya que se requieren continuamente en el mercado laboral, pues solicitan destrezas, conocimientos y técnicas y también capacidades y habilidades.

b. Actuación de las competencias en las empresas

Si bien nuestro trabajo se centra en analizar la formación en competencias transversales en el ámbito de la Universidad, nos parece interesante hacer una breve referencia a cómo se desarrolla esta formación en el ámbito de la empresa.

La gestión por competencias es un proceso mediante el cual se pueden identificar las capacidades de las personas que se requieren en cada lugar de trabajo. Su objetivo consiste en establecer un estilo de dirección, mediante el cual se puedan gestionar los recursos humanos de una forma más efectiva.

Dentro de la gestión por competencias, un área esencial es la capacitación y formación de las personas.

i. Capacitación y entrenamiento en la gestión por competencias

“En el proceso de búsqueda de mejoras permanentes, la formación de las personas tiene un valor estratégico. La tarea de la función de capacitación consiste en mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que los recursos humanos estén formados y preparados para superarse continuamente” (ALLES, 2000, pág. 306).

El objetivo que tienen las empresas es capacitar a sus trabajadores para poder optimizar sus resultados, y a su vez, los trabajadores también quieren capacitarse por su cuenta, para lograr un crecimiento personal y también profesional.

Según la autora Martha Alicia Alles, capacitar a una persona, es “darle mayor aptitud para poder desempeñar con éxito su tarea en su puesto de trabajo” (ALLES, 2000, pág. 308).

Consiste en adecuar el perfil de cada individuo con el perfil de conocimientos, aptitudes y habilidades que se necesitan para ese puesto, adaptándolo siempre a los continuos cambios que se producen debido a las nuevas tecnologías.

La capacitación tiene que estar siempre relacionada con las políticas generales de cada empresa; y tiene que estar en relación con el puesto y con los planes de la organización.

Como explica la autora “Se entiende por capacitación; actividades estructuradas, bajo la forma de unos cursos, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por lo tanto, debe ser una transmisión de conocimientos y habilidades” (ALLES, 2000, pág. 308).

La capacitación es un conjunto de actividades de aprendizaje que enseñan a cada individuo temas que estén relacionados con el mejor desempeño del puesto de trabajo en concreto; y ayuda a desarrollar los rasgos de personalidad y a la vez sus competencias.

La capacitación en competencias nos permite ver la conducta de cada individuo, y también ver cómo actúa, demostrando a través de sus comportamientos, las competencias.

Según la autora, Martha Alles (2007) “la capacitación por competencias o desarrollo de competencias, se puede entender como aquellas acciones que permiten alcanzar el grado de perfección o de madurez que se desea, dependiendo del puesto de trabajo que la persona desempeñe en el presente o quiera ocupar en el futuro”

Las etapas para llevar a cabo un plan de capacitación son las siguientes:

En primer lugar; realizar un diagnóstico de necesidades, detectando las estrategias del negocio, los cambios, tanto administrativos como tecnológicos, creando un plan de desarrollo; describiendo los puestos y evaluando el desempeño.

En segundo lugar, realizar un plan de capacitación, estructurando las necesidades, empezando desde las urgencias institucionales, los objetivos de cada área, y continuando por el presupuesto, los principios de aprendizaje, el cronograma de las actividades, los planes de evaluación, las metodologías y la infraestructura.

En tercer lugar, se lleva a cabo la implementación de actividades, mediante cursos, talleres y programas para aportar más facilidades, implantando convenios con consultoras y llevando a cabo un seguimiento de los participantes.

En cuarto lugar, se realiza la evaluación de resultados: mediante un registro y unas estadísticas se evalúa a cada participante, y se lleva a cabo un seguimiento y control de la calidad pedagógica y se trasmite un feedback a los administradores del proceso para corregir los posibles errores y defectos.

De esta forma se va a lograr mejorar el rendimiento de cada participante, aumentando la motivación de cada uno y a la vez lograr un crecimiento en el potencial de la empresa, incrementando los niveles y conocimientos tecnológicos y todo ello preparándose para los posibles cambios.

Las funciones de capacitación y entrenamiento están relacionadas con el desarrollo del personal, y son la fusión clave para lograr ese desarrollo.

El entrenamiento por competencias comienza cuando una persona o grupo deben mejorar ciertas competencias. Por lo tanto, la empresa toma la decisión de entrenar a determinado colectivo en ciertas competencias, por ejemplo en liderazgo y trabajo en equipo.

Es decir, el entrenamiento es un proceso de mejora junto a un continuo seguimiento mediante el cual, se acerca al individuo a los requisitos óptimos de desempeño, establecidos para realizar su función dentro de la empresa.

Dentro de las modalidades de entrenamiento de competencias pueden citarse tres: individual, grupal y mixta.

El entrenamiento individual o coaching clásico, consiste en proporcionar una respuesta hacia las necesidades de desarrollo que tiene una persona.

El grupal, va a desarrollar los diferentes factores de desempeño en un grupo homogéneo, realizando actividades en grupos.

El modo mixto, está constituido por un programa para entrenar a los individuos, de esta manera desarrollan diversos factores de desempeño en un grupo homogéneo, mezclando actividades de grupo y actividades individuales.

La figura central es el entrenador, también llamado coach, que es aquella persona que personaliza las actividades, los planes, y el tiempo que se dedica al seguimiento de la evolución de cada individuo.

Tras esta referencia a la formación en competencias en la empresa, pasaremos al análisis de este tema en el ámbito de la Universidad.

c. Actuación de las competencias en la universidad

i. Principales objetivos

En los últimos años se ha comenzado a hablar mucho de la evaluación de las competencias, dejando recaer la responsabilidad de su construcción sobre las personas. El problema existente es que las personas no saben formarse a sí mismas y necesitan motivación para ello.

En el ámbito universitario, los estudiantes piden, por tanto, formación; porque es necesaria para conseguir los objetivos que se proponen. De esta manera, se aplica la figura del tutor, monitor u orientador para satisfacer esas demandas que exigen.

A pesar de ello, existen dudas sobre si se puede enseñar una competencia transversal, y hay dos categorías de factores que influyen: los factores internos y los externos, los cuales, explico a continuación según expone en su libro la autora M^a Luisa Rodríguez Moreno:

“Los factores internos como la capacidad de aprendizaje, la voluntad de aprender, las convicciones personales y sociales, los valores y normas y la personalidad en la edad adulta, influyen grandemente en la manera de progresar en el trabajo”.

“Los factores externos como la cultura de la organización, el estilo de dirección y gestión, la tolerancia a los errores, posibilidad de desarrollar o no la creatividad, influyen mucho en la institucionalización de los programas formativos”. (MORENO, 2006, pág. 273)

Mediante el aprendizaje ya sea de tipo experimental, experiencial, colaborativo, etc. existe la posibilidad de desarrollar las competencias de una manera progresiva.

En el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, los objetivos que se proponen vienen definidos por las exigencias de capacitación profesional que la sociedad demanda de estos graduados.

La consecución de los perfiles profesionales se puede alcanzar mediante la realización los siguientes objetivos, como bien vienen recogidos en la página Web de la Universidad de Valladolid:

- “1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
 2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
 3. Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
 4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
 5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.
 6. Facilitar y promover líneas de investigación transdisciplinares que favorezcan la producción y evolución del conocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.
 7. Favorecer la consecución de programas de doctorado interdepartamentales”
- (www.uva.es)

ii. Competencias asociadas al Grado en RRL y RRHH

Como todos sabemos, la universidad es una institución educadora, donde se forma a los diferentes estudiantes, es decir, a los futuros profesionales, en este caso, Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para que se puedan conseguir los objetivos esperados explicados anteriormente, se necesita adquirir las diferentes competencias, genéricas y específicas por los estudiantes del citado Grado.

Para saber cuáles son las competencias a desarrollar, se tienen en cuenta aquellas que se encuentran en el Libro Blanco para la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El Libro Blanco es aquel documento donde se recogen todas las competencias de cada Grado, clasificándolas en competencias genéricas y competencias específicas.

Como podemos observar a continuación, las competencias genéricas (CG) son las que se corresponden con las que estamos denominando competencias transversales y aparecen divididas en tres: competencias instrumentales, personales y sistémicas.

“Las instrumentales, a su vez, se clasifican en: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita en lengua nativa, conocimiento de una lengua extranjera, conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones.

Las personales son: trabajo en equipos, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones

interpersonales, reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad, razonamiento crítico y compromiso ético.

Las sistémicas se clasifican en: aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor, motivación por la calidad, sensibilidad hacia temas medioambientales” (Libro Blanco: www.uva.es)

Las competencias específicas (CE) no tienen el carácter transversal de las anteriores, sino que son, como su nombre indica, propias del Grado al que nos estamos refiriendo. “Pueden ser disciplinarias, profesionales y académicas:

Las competencias disciplinarias, es decir, aquellas que se deben saber, son: el marco normativo regulador de las relaciones laborales, el marco normativo regulador de la seguridad social y de la protección social complementaria, la organización y dirección de empresas, la dirección y gestión de recursos humanos, la sociología del trabajo y técnicas de investigación social, la psicología del trabajo y técnicas de negociación, la historia de las relaciones laborales, la salud laboral y prevención de riesgos laborales, la teoría y los sistemas de relaciones laborales, la economía y mercado de trabajo políticas sociolaborales, la contabilidad y el análisis contable.

Las competencias profesionales, se refieren a el saber hacer y se clasifican en: la capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas, la capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación, la capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, la capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral, la capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, la organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo, la capacidad para

participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización, entre otras...

Y por último las competencias académicas, que son: el análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales, la capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales, comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional, aplicar los conocimientos a la práctica, la capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.”

Esta alusión a las competencias también se encuentra en el proyecto Tunning: “Este enfoque consiste en un metodología con la que volver a diseñar, desarrollar, aplicar y evaluar los programas de estudio de cada uno de los ciclos de Bolonia”.

Los integrantes del proyecto Tunning están convencidos que centrarse en las competencias impulsa el desarrollo de titulaciones fácilmente legibles y compatibles, y fomenta la transparencia de la educación europea.” (www.unideusto.org).

En el Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos en su apartado 7.1 encontramos una tabla con una valoración media ponderada de las competencias genéricas transversales, hecha desde el punto de vista de los académicos con experiencia.

Los perfiles encuestados fueron:

- Graduado Social
- Dirección de Recursos Humanos
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo
- Prevención de riesgos laborales
- Administraciones públicas
- Auditoria Sociolaboral
- Enseñanza

Para obtener esta valoración, como bien se explica, se remitió un cuestionario a los académicos, con un método de puntuación del 1 al 4, correspondiendo a cada número:

- 1 = ningún nivel para esta competencia
- 2 = poco nivel para esta competencia
- 3 = suficiente nivel para esta competencia
- 4 = mucho nivel para esta competencia

Como dije anteriormente, las competencias genéricas se clasifican en instrumentales, personales y sistémicas, y la puntuación total obtenida en cada una de ellas por los distintos perfiles varió desde 2,33 la más baja hasta 3,51 la más alta. Por lo tanto, podemos llegar a la conclusión de que la opinión de los académicos y titulados sobre la importancia de las competencias transversales que se atribuyen al Grado es positiva.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
INSTRUMENTALES								
Capacidad de análisis y síntesis	3.36	3.38	3.21	3.13	3.08	3.36	3.49	3.28
Capacidad de organización y planificación	3.30	3.74	3.30	3.22	2.89	3.29	3.03	3.26
PERSONALES								
Trabajo en equipos	3.20	3.66	3.20	3.20	2.95	2.85	2.75	3.12
Razonamiento crítico	3.30	3.45	3.09	2.97	2.77	3.17	3.29	3.15
SISTÉMICAS								
Aprendizaje autónomo	3.33	2.98	2.79	2.78	2.64	2.91	3.22	2.96
Iniciativa y espíritu emprendedor	3.35	3.36	2.96	2.71	2.47	2.56	2.89	2.91

Tabla 5. Puntuación de algunas de las competencias genéricas (Libro Blanco).

Para terminar este apartado, en relación con el tema de las competencias transversales asociadas a nuestro Grado, es destacable mencionar también el taller de competencias al que asistí recientemente, impartido por Rocío Pérez Guardo, responsable de la metodología y formación de personas en las Lanzaderas de empleo de la Fundación Santa María la Real.

Rocío nos explicó que las empresas, lo que más buscan en los candidatos, además de que cumplan con los requisitos mínimos, son las competencias transversales de cada uno.

En una entrevista no se pueden apreciar las competencias adquiridas por los candidatos, por lo tanto, el entrevistador se va a basar a la hora de contratarlos en los incidentes críticos, es decir, se centra en la conducta de cada uno, en lo que hacen, en las primeras impresiones, en la sensación, en lo que transmite, que sea una persona simpática y resolutiva.

Gracias al taller impartido por Rocío podemos saber que de entre todas las competencias que he ido mencionando a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, las que más demandan las empresas en los candidatos provenientes del Grado en Relaciones Laborales y RRHH son: la adaptabilidad, las competencias digitales, la comunicación, la iniciativa-autonomía y las relaciones interpersonales.

Una vez sentadas las bases teóricas del concepto de competencias transversales y presentadas las correspondientes a nuestro Grado, pasaré a la parte empírica de este Trabajo Fin de Grado, que consistirá en estudiar la formación en este tipo de competencias en el caso concreto de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid (Campus de Palencia).

3. APLICACIÓN PRÁCTICA

a. Instrumento de recogida de información: Encuesta

Los dos paradigmas utilizados, tradicionalmente, en las investigaciones han sido el cualitativo y el cuantitativo, empleándose por separado, pero la investigación por los Métodos Mixtos, nos permite aprovechar las fortalezas de estos dos paradigmas, lográndose así una comprensión más completa de los fenómenos educativos (Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, 2004).

El instrumento elegido para investigar en la temática de las competencias transversales ha sido la encuesta. Se ha realizado a dos perfiles: estudiantes y docentes.

He llevado a cabo la investigación mediante 2 encuestas online, dirigidas a los dos grupos, realizadas en la plataforma *SurveyMonkey*, la primera hacia los estudiantes (APÉNDICE I) y la segunda hacia los docentes universitarios (APÉNDICE II).

Me pareció oportuno analizar cuál es la percepción que tienen los estudiantes en lo que se refiere a la adquisición de competencias transversales en todo el proceso de su carrera universitaria.

Para que éstos reciban esa formación en competencias transversales, los docentes deben proporcionarla, por lo que también vi necesario analizar la formación que proporcionan a sus estudiantes en la universidad.

En la encuesta han participado 42 estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid y 12 docentes de este grado, algunos de los cuales imparten también docencia en otros grados del Campus de Palencia.

Cada encuesta, está compuesta por 10 preguntas enfocadas a cada perfil de encuestados.

Para la selección de las preguntas, me he basado en el Trabajo Fin de Grado de Sara Abad Melgar, alumna de la Facultad de Educación del Campus de Palencia. La encuesta utilizada por esta alumna en su investigación contó con la supervisión de Rocío Pérez Guardo, especialista en orientación para el empleo, a la que me referí anteriormente.

El objetivo de analizar estas dos encuestas consiste en relacionarlas, compararlas para comprobar si las respuestas de los estudiantes en cuanto a la formación que reciben y adquieren en la universidad sobre competencias transversales coincide con la opinión de los docentes a la hora de formarles.

b. Análisis de las encuestas

A la hora de recoger los resultados de las encuestas se han de tener en cuenta los aspectos subjetivos e individuales de los participantes respecto del conocimiento que tienen en competencias transversales para el empleo.

En primer lugar se va a proceder a realizar el análisis de los estudiantes del Grado y en segundo lugar se va a analizar lo obtenido en la encuesta a los docentes.

Finalmente se va a proceder a realizar un análisis conjunto, comparando las repuestas de estudiantes y docentes.

i. Análisis de la encuesta estudiantil

En la encuesta realizada a los estudiantes del Grado, fueron 42 los que participaron, tanto de primer como de segundo curso, pero sobre todo de tercero y cuarto.

De esos 42 estudiantes, 27 (64,29%) habían recibido orientación laboral en alguna asignatura y el resto, es decir, 15 estudiantes (35,71%) del total de encuestados, no la habían recibido.

Pero en cambio, ante la pregunta: *¿Has recibido orientación laboral a través de algún servicio ofertado por la universidad?* Se puede observar que 16 estudiantes (38,10%), han contestado que sí y los 26 estudiantes restantes (61,90%), han respondido que no.

Por lo tanto, se puede apreciar que existe una descompensación entre la orientación laboral que los estudiantes reciben en el aula y la orientación laboral que ofrecen los servicios de la universidad.

El 66.67 % de los estudiantes encuestados, 28 de los 42, consideran que formarse en las competencias transversales como son: las habilidades sociales, las competencias digitales y la capacidad de trabajo en equipo, pueden mejorar mucho su empleabilidad.

Por esta razón, cabe destacar que 41 estudiantes de los 42 encuestados (97,62 %) opinan que sería útil un servicio universitario enfocado a la formación en competencias transversales para el empleo.

También se les preguntaba en relación a las competencias que deberían aprender en el Grado, para prepararse ante una futura ocupación, y los resultados fueron los siguientes, como bien se puede apreciar en el gráfico:

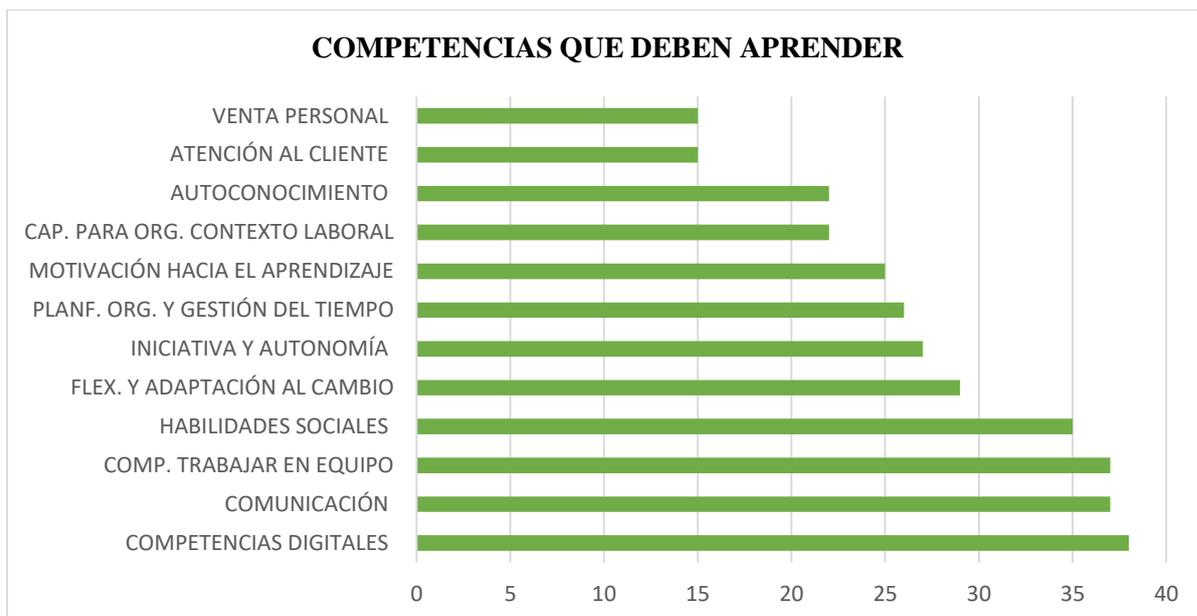


Gráfico 1. Competencias que los estudiantes consideran que deben aprender.

Las competencias digitales (88,10%), 37 respuestas, fueron dentro de las competencias transversales las que más consideran los estudiantes que necesitan aprender, seguidas de las competencias “comunicación” y “trabajo en equipo” (85,71%) coincidiendo en segundo y tercer lugar con un total de 36 respuestas cada una.

La siguiente pregunta que se les realizó fue cuáles de todas esas competencias que se habían explicado anteriormente habían trabajado en las correspondientes asignaturas del Grado, y los estudiantes respondieron, poniendo en primer lugar, a la “competencia para trabajar en equipo” y la “planificación, organización y gestión del tiempo” siendo así, las que más se trabajan en el Grado, llegando a un 58,54%, con 24 votos. Les siguen las habilidades sociales y la comunicación.

Destaca la competencia “atención al cliente” como la competencia que no se trabaja en las aulas (0,00%); como se puede observar en el siguiente gráfico:



Gráfico 2. Competencias que los estudiantes trabajan en las asignaturas.

Seguidamente se pidió a los estudiantes que ordenasen las competencias del anterior gráfico según la importancia que creían que les otorgan las empresas a la hora de seleccionar candidatos a los puestos de trabajo, organizándolas del 1 al 12 (siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor).

No se han logrado grandes acuerdos entre las opiniones de los estudiantes a la hora de establecer esta ordenación. A grandes rasgos, se puede señalar que en cuanto a la competencia situada en primer lugar, el grupo que ha logrado el mayor acuerdo ha sido de 5 personas (15,15%), que han considerado que la competencia “iniciativa y autonomía” era la más importante para las empresas. En segundo lugar, han considerado como más importante “la competencia para trabajar en equipo” (12,90%), y en tercer lugar “las competencias digitales” (12,12%).

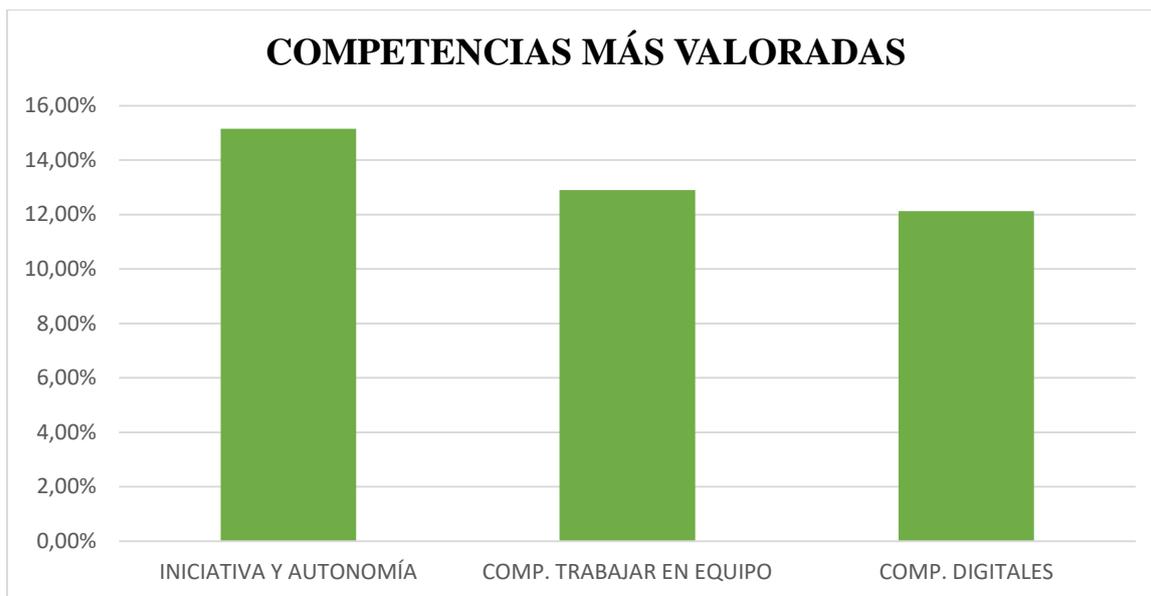


Gráfico 3. Competencias más valoradas por las empresas (según estudiantes).

En el otro extremo, las tres competencias menos valoradas fueron: “autoconocimiento” (26,67%) por 8 personas, la “planificación, organización y gestión del tiempo” (11,76%) quedando en el último puesto según la opinión de 4 personas; al igual que 4 personas acordaron que la “flexibilidad y adaptación al cambio” (11,11%), era la competencia menos importante de todas.

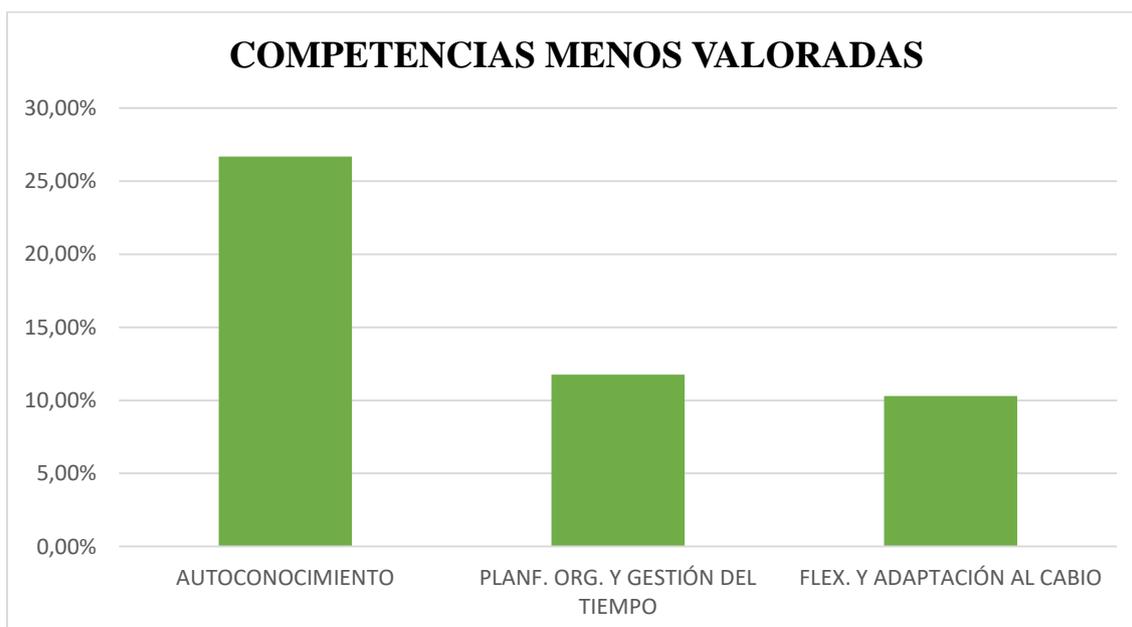


Gráfico 4. Competencias menos valoradas por las empresas (según estudiantes).

En cuanto a los aspectos que más creen los estudiantes que deben mejorar para conseguir el trabajo que desean son, en primer lugar, con 29 respuestas, la “experiencia personal” (70,73%), con 9 respuestas, la competencia en “formación” (21,95%), seguida de la “estrategia de búsqueda de empleo” (4,88%), quedando en último lugar la competencia “hábitos” (2,44%) con 1 respuesta.

Por último, se les preguntó a los estudiantes si utilizaban alguna red social/aplicación/web para darse a conocer como profesionales y encontrar empleo ya que *“las oportunidades de empleo ocultas se encuentran en la información que transita en las redes de contactos profesionales”* (Pérez, 2017, p.10).

De los 42 participantes, 32 usaban esas herramientas para darse a conocer, y las que más se repitieron fueron LinkedIn, Infojobs y Jobtoday.

En resumen, los estudiantes opinan que las competencias transversales que más les conviene aprender en el Grado para prepararse ante una futura ocupación, son las “competencias digitales” y el “trabajo en equipo”. Si lo comparamos con las competencias que se trabajan en dicho Grado, las primeras quedan por debajo, en séptimo lugar, por lo tanto, en este caso, no existe una concordancia entre lo que se trabaja en las asignaturas y lo que los estudiantes opinan que puede ser más importante para su futuro. Pero sí hay concordancia en cuanto a la competencia “trabajo en equipo”, que sí consideran se desarrolla en el aula.

ii. Análisis de la encuesta docente

Al realizar la encuesta a los docentes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, fueron 12 los participantes que respondieron a una serie de preguntas.

De esos 12 docentes, 7 de ellos, proporcionan orientación laboral en sus asignaturas, y entre las respuestas destacan: la elaboración de Curriculum Vitae, la realización de entrevistas de trabajo y el tratamiento de temas relacionados con las salidas profesionales que pueden tener los estudiantes; por otro lado, el resto de docentes, es decir, 5 no imparten orientación laboral, o no de manera formal.

Entre los docentes, 11 de los 12 encuestados, afirmaban que trabajan en sus asignaturas competencias transversales para el empleo con sus estudiantes; algunas de esas competencias son: “*competencias digitales y lingüísticas*” y “*trabajo en equipo*”.

De esas respuestas positivas, que corresponden a 11 docentes, 6 de ellos consideran que tiene mucha importancia el aprendizaje de estas competencias en el conjunto de las asignaturas (54,55%), un 36,36% es decir, 4 docentes, opinan que la importancia es media y un docente que es baja.

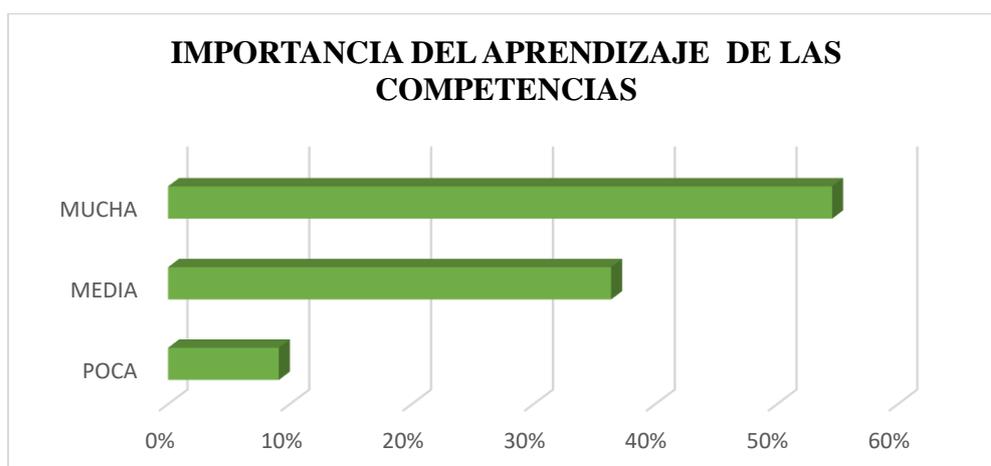


Gráfico 5. Importancia del aprendizaje de las competencias transversales en las asignaturas.

El 100% del profesorado que no trabaja con sus estudiantes las competencias transversales sí tiene interés en trabajarlas en un futuro.

Y todos los participantes, en la encuesta opinan que sería útil un servicio universitario, para los estudiantes, enfocado en la formación en competencias transversales para el empleo.

Para que los docentes puedan instruir a los estudiantes de manera adecuada en competencias transversales, es necesario formarlos previamente. Se les preguntó a los participantes si encontraban útil un servicio de formación en competencias con el objetivo de formarse para que en un futuro pudieran trasladar sus conocimientos a los estudiantes. La respuesta fue rotunda a favor de esta formación, 11 de ellos consideraron que es “*esencial*”, “*útil*”, “*necesario*”, es “*bueno para los estudiantes*” e “*imprescindible*”, en cambio 1 participante opinó que “*no es necesario ya que los docentes actualmente tienen demasiada carga de trabajo*”.

También se pidió a los docentes que organizaran 12 competencias transversales, según el grado de relevancia que les proporcionan en sus asignaturas, ordenándolas del 1 al 12 (siendo 1 la de mayor relevancia y 12 la de menor).

Como ocurrió con los estudiantes, en los docentes tampoco se observa un acuerdo en relación con esta cuestión; y sin duda es esta la principal conclusión: cada docente da importancia en sus asignaturas a unas competencias diferentes.

Pero analizando en profundidad los resultados tan dispares, he llegado a la conclusión de que las competencias más señaladas por los docentes en sus asignaturas han sido la “*planificación, organización y gestión del tiempo*” (16,67%), la “*venta personal*” (12,50%) y las “*competencias para trabajar en equipo*” (12,50%).

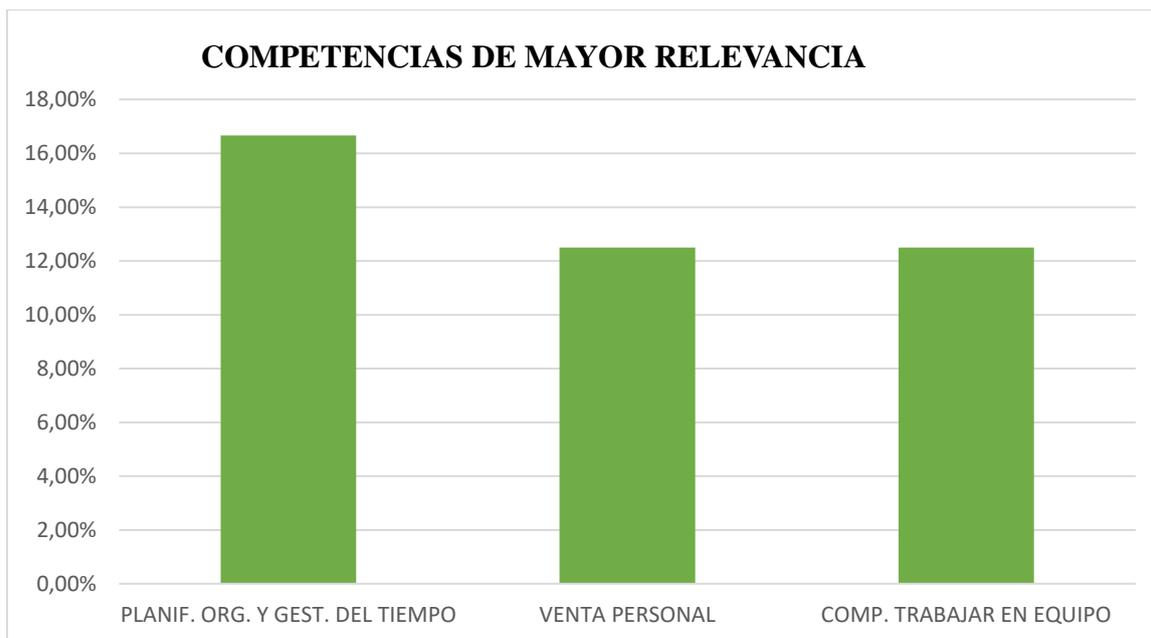


Gráfico 6. Competencias con mayor relevancia para los docentes.

En el otro extremo, las competencias menos valoradas fueron: la “motivación hacia el aprendizaje permanente” (33,33%), la “atención al cliente” (12,50%), y el “autoconocimiento” (11,11%). Podemos así comprobar la gran disparidad que existe entre ellas.

En la pregunta “¿qué cree que buscan los/las empleadores/as en los egresados?” según las respuestas, los docentes, en general creen que buscan: iniciativa, capacidad de trabajar en equipo, polivalencia, habilidades sociales y ganas de aprender.

Para dar por finalizada la encuesta se les preguntó si consideraban que la universidad preparaba a sus estudiantes para lo que los empleadores buscan en los egresados.

A continuación plasmo algunas de las respuestas obtenidas por los docentes: “La universidad debería formar en conocimientos relevantes para la sociedad, no para el mercado. Que los empleadores se pongan a formar si quieren.”, “Algo hace, o al menos intenta, pero queda mucho por hacer. Más práctica y teoría enfocada a la acción, quizás

fuera una alternativa válida” y “No, seguimos más centrados en formar en conocimientos que en el desarrollo de las competencias del alumnado”.

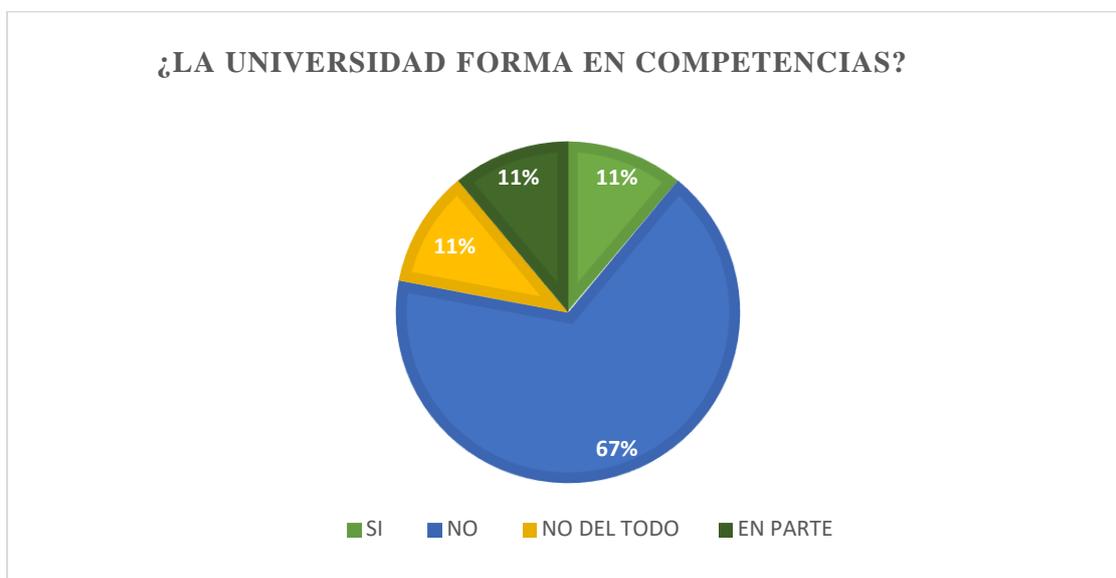


Gráfico 7. ¿La universidad forma a los estudiantes para lo que los empleadores buscan?

iii. Análisis final

Tras realizar un análisis profundo de las respuestas de los dos grupos de encuestados voy a proceder a hacer un análisis comparativo entre esos dos grupos de participantes: estudiantes y docentes.

En primer lugar, en relación con la pregunta que se les hizo a los estudiantes sobre si recibían orientación laboral en alguna asignatura, la respuesta fue positiva, coincidiendo de esta manera, con la respuesta de los docentes en relación a la orientación laboral que aportan a sus estudiantes en sus asignaturas.

En cuanto a las competencias que, según los docentes, trabajan en sus asignaturas coinciden con las que los estudiantes indican que aprenden en el Grado, en el caso de las

competencias de “trabajo en equipo” y “planificación, organización y gestión del tiempo”. Estas parecen ser por lo tanto las competencias transversales en las que más se forman los estudiantes del Grado en RRL y RRHH.

En la siguiente tabla se pueden observar las competencias más trabajadas a juicio de estudiantes y docentes, participantes de la encuesta.

MÁS TRABAJADAS POR:	ESTUDIANTES	DOCENTES
COMPETENCIAS	TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN EQUIPO
	PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO	PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO
	HABILIDADES SOCIALES	VENTA PERSONAL

Tabla 6. Comparación de las competencias más trabajadas, según estudiantes y docentes.

Después de realizar dicha comparación, en la siguiente tabla se puede observar lo que los estudiantes consideran que deben aprender:

COMPETENCIAS QUE LOS ESTUDIANTES NECESITAN APRENDER	COMPETENCIAS DIGITALES
	COMUNICACIÓN
	TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 7. Competencias que los estudiantes necesitan aprender.

Los estudiantes consideran que deben aprender en sus asignaturas, como competencias importantes para el futuro, las competencias digitales, la comunicación y el trabajo en equipo.

Relacionando la tabla 6 con la tabla 7 podemos llegar a la conclusión de que la competencia de “trabajo en equipo”, que es una de las que los estudiantes consideran que necesitan aprender, es a la vez, una de las más trabajadas a juicio tanto de los docentes como de los estudiantes en las asignaturas. Por lo tanto, podemos decir que, en este caso, existe una buena conexión entre lo que creen que es importante aprender y lo que están adquiriendo.

Y finalmente, podemos observar las que, a juicio de los estudiantes y docentes, más valoran las empresas:

	DOCENTES	ESTUDIANTES
COMPETENCIAS QUE MÁS VALORAN LAS EMPRESAS SEGÚN:	TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN EQUIPO
	INICIATIVA	INICIATIVA
	POLIVALENCIA	COMPETENCIAS DIGITALES

Tabla 8. Competencias que más valoran las empresas según los estudiantes y docentes.

En cuanto al punto de vista que tienen los docentes sobre lo que buscan los empleadores en los estudiantes destacan: la “polivalencia”, la “capacidad de trabajo en equipo” y la “iniciativa” entre otras.

Comparando esto, con lo que opinan los estudiantes que buscan las empresas, coinciden en “capacidad de trabajo en equipo” y la “iniciativa”.

Podemos concluir que el “trabajo en equipo” es de las más valoradas por las empresas a juicio de estudiantes y docentes, pero además se trabaja en las asignaturas, a juicio de ambos.

Y son las “competencias digitales” las que los estudiantes consideran que son importantes para las empresas y deben aprenderlas, pero no se trabajan suficientemente en el aula.

Lo mismo ocurre con la “iniciativa”, ambos grupos consideran que es muy valorada por las empresas, pero no se trabaja en el aula, e incluso llama la atención que los estudiantes no destaquen que sea necesario aprenderla. La causa de esto puede recaer en la consideración de que es una competencia que no se puede trabajar en una asignatura.

4. CONCLUSIONES FINALES

El concepto de competencia ha ido cobrando sentido a lo largo de la historia. El origen de las competencias se asocia con la filosofía griega, pero después ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, adquiriendo fuerza sobre los años 80 cuando se introdujo en los departamentos de recursos humanos, aportando, de esta manera, más valor a las empresas.

Es grande la importancia que han ido adquiriendo las competencias, consiguiendo presencia en libros relacionados, sobre todo, con la gestión de los recursos humanos, y por lo tanto, son muchos los autores que utilizan este término, pero cada uno de ellos de una manera diferente.

A través de todas las definiciones de los autores se puede concluir que se refieren a lo que es capaz de realizar un individuo en su trabajo y aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que se necesitan para resolver problemas y ejercer una profesión.

Las competencias transversales, como tema principal en este trabajo son: “todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo y que son aplicables a todas las profesiones” (uvaorienta).

La gestión por competencias tiene un gran reflejo tanto en las empresas como en la universidad.

En las empresas se trabaja con la capacitación en competencias, ya que permite observar la conducta que lleva a cabo cada individuo, y ver cómo actúa, manifestando a través de sus comportamientos, las competencias. Entendiéndose así, la capacitación en competencias, como aquellas acciones que nos permiten alcanzar el grado de perfección o de madurez que se desea, dependiendo del puesto de trabajo que la persona desempeñe en el presente o quiera ocupar en el futuro” (ALLES, 2007).

Por otro lado, en las universidades se ha comenzado a hablar de la formación y la evaluación de las competencias. Los estudiantes piden formación, necesaria para lograr los objetivos que se proponen y los que requieren las empresas.

En cuanto al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las competencias a desarrollar vienen recogidas en el Libro Blanco, tanto las genéricas como las específicas.

Para contrastar las competencias que los estudiantes y docentes desarrollan en las asignaturas he llevado a cabo una investigación mediante una encuesta dirigida a ambos grupos, elaborada con el asesoramiento de una técnica especializada en orientación al empleo, Rocío Pérez Guardo, que ha sido responsable de metodología y formación de

personas en el programa Lanzaderas de empleo de la Fundación Santa María la Real, y buena conocedora de lo que las empresas demandan a nuestro perfil.

Tras realizar el análisis profundo de las respuestas tanto de estudiantes como de docentes, he llegado a la conclusión de que la mayor relación se produce en la competencia “trabajo en equipo” para ambos grupos.

Hay algunas otras competencias que coinciden entre ambos grupos como, por ejemplo, la “planificación organización y gestión del tiempo”, pero el “trabajo en equipo” es aquella competencia por excelencia más trabajada por los estudiantes y por los docentes en clase, y que además los estudiantes consideran que deben aprender para su futuro.

Relacionándolo con las competencias que más demandan las empresas en los candidatos provenientes del Grado en Relaciones Laborales y RRHH según nos explicó Rocío Pérez Guardo, éstas se centran en la adaptabilidad, en las competencias digitales, en la comunicación, en la iniciativa-autonomía y en la capacidad para trabajar en equipo.

Por lo tanto, en cuanto a esta competencia “trabajo en equipo” existe una gran convergencia de resultados; pues es una de las que más trabajan en las asignaturas docentes y estudiantes y también una de las que demandan las empresas en estos candidatos.

Las “competencias digitales” también son demandadas por las empresas en los candidatos, y a su vez, los estudiantes consideran que deben aprenderlas en sus asignaturas, incluso consideran que las empresas le dan gran importancia, pero en cambio, no es algo que se desarrolle con claridad en las asignaturas, por lo tanto es una de las competencias que se deben incorporar en el Grado.

Lo mismo ocurre con la competencia “iniciativa”, debe ser incorporada en el grado ya que ambos colectivos opinan que es una competencia valorada por las empresas y, en efecto, las empresas la demandan en los candidatos de dicho grado, pero no se trabaja al menos de forma expresa en el aula, y los estudiantes tampoco la destacan como algo que sea necesario aprender, porque no asocian que sea algo trabajable en las asignaturas.

Después de realizar esta investigación y analizar los resultados, se puede llegar a la conclusión final de que en las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos existe disparidad entre lo que los estudiantes demandan en las aulas en cuanto a competencias transversales, comparado con lo que los docentes creen que es importante y que éstos imparten en ellas.

Por lo tanto, sería conveniente comenzar a realizar cambios en cuanto a esta formación, ya que es algo esencial que las empresas demandan hoy en día en sus empleados. Comenzando por formar primordialmente a los docentes, para que seguidamente, éstos formen a los estudiantes. Incorporando también, servicios de orientación laboral y de formación en competencias transversales, tanto en las aulas como en la Universidad en general.

De esta manera, los alumnos estarán más formados a la hora de salir al mercado laboral y mejorará su empleabilidad, que es el objetivo último de todo este trabajo.

5. BIBIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- ABAD, S. (2017): “Análisis de las competencias transversales para el empleo Universitario (el modelo de innovación social de la Fundación Santa María la Real del patrimonio histórico). Trabajo Fin de Grado en Educación Social. Facultad de Educación de Palencia. Universidad de Valladolid.
- ALLES, M. (2000): “Dirección Estratégica de Recursos Humanos” Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- BOYATZIS, R.E. (1982):”The competent manager”. Edición: John Wiley & Sons, Ink.
- FUNDACIÓN GENERAL UNIVERSIDAD DE VALLADOLID: “Las Competencias profesionales transversales. Qué son y cómo conseguirlas”. Fecha de consulta: 10 de Abril de 2019. Recuperado de: <https://uvaorienta.com/activity/detail/56969be49bbb21b351acbcd1b579d5e1f6c8/LA-S-COMPETENCIAS-PROFESIONALES-TRANSVERSALES-QU%C3%89-SON-Y-COMO-CONSEGUIRLAS>
- LEVY-LEBOYER, C. (2003): “Gestión de las Competencias”. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona.
- Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.
- MCCLELLAND, D. (1989): “Estudio de la motivación Humana”. Narcea. Madrid.
- MORENO, M.L. (2006): “Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales”. Edición Laertes S.A.
- Tuning Educational Structures in Europe: “La contribución de las universidades al proceso de Bolonia”. Fecha de consulta: 9 de Mayo de 2019. Recuperado de: www.unideusto.org.tuningeu/images/stories/document/s/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- UNIVERSIDAD DE VALLADOLID: “Competencias del Grado en Relaciones laborales y RRHH”. Fecha de consulta: 15 de Mayo de 2019. Recuperado de: https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativa/grados/documentos/relacioneslaborales_competencias.pdf

APÉNDICES

a. Apéndice I

Encuesta: “ESTUDIANTES DEL GRADO RRLY RRHH”

Carta de presentación

Mi nombre es Noelia Martín y necesito vuestra ayuda. Soy estudiante del cuarto curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Actualmente estoy haciendo el Trabajo de Fin de Grado y el tema trata sobre las competencias transversales de nuestro *Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

Estoy investigando sobre cuáles son las competencias que se necesitan, se requieren y se imparten en este Grado para la búsqueda de empleo. Para poder llevarlo a cabo con más profundidad necesito que contestéis a las siguientes preguntas si tenéis un momento. Sería de gran ayuda para completar mi trabajo.

Muchas gracias de antemano.

Preguntas

1. ¿Qué curso estás terminando?
2. ¿Has recibido alguna vez orientación laboral en alguna asignatura? (Respuesta sí o no)
3. ¿Has recibido orientación laboral a través de algún servicio ofertado por la universidad? (Respuesta sí o no)
4. ¿En qué medida consideras que formarte en las denominadas competencias transversales (habilidades sociales, competencias digitales, capacidad de trabajo en equipo...) puede mejorar tu empleabilidad? (Respuesta poco, bastante, mucho)

5. ¿Considerarías útil un servicio universitario enfocado a la formación en competencias transversales para el empleo? (Respuesta sí o no)
6. A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. Señala aquellas que creas conveniente aprender en el Grado, para prepararte ante una futura ocupación.

Autoconocimiento

Identificar nuestras potencialidades, recursos, motivaciones... servirá para construir un autoconcepto positivo, basado en la confianza en nuestras propias capacidades y para identificar áreas de mejora.

Competencias digitales

El uso de las herramientas digitales es clave para el proceso de búsqueda de empleo y para aumentar la empleabilidad. Es un hecho, el entorno digital y las redes sociales han llegado para quedarse.

Iniciativa y autonomía

Hemos de conseguir ser responsables de nuestros propios actos, sin necesidad de acudir a terceros. En definitiva, hemos de “hacer que las cosas sucedan”.

Motivación hacia el aprendizaje

Lo que ayer era válido, hoy ya no lo es tanto. Por ello, es necesario desarrollar una motivación por el aprendizaje continuo, que empiece por saber analizar nuestros déficits desde una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Habilidades sociales

Nuestra empleabilidad aumenta cuando desarrollamos correctamente las “social skills”. Estas habilidades son fundamentales para hacer networking, para las entrevistas de trabajo, causar una impresión positiva...

□ **Competencia para trabajar en equipo**

Hemos de ser capaces de trabajar colaborativamente, compartir recursos, conocimientos, experiencias y aquello que consideremos necesario para progresar.

□ **Flexibilidad y adaptación al cambio**

Se basa en la capacidad de generar estrategias para adaptarnos a los cambios (ampliar horizontes, contemplar nuevas posibilidades...).

□ **Capacidad para organizar el contexto laboral**

Saber identificar los requerimientos del contexto laboral, las competencias más demandadas, necesidades etc. es esencial para desarrollar un plan y una estrategia que derive en resultados positivos.

□ **Planificación, organización y gestión del tiempo**

Mejoramos nuestra empleabilidad cuando adquirimos marcos y herramientas para establecer prioridades, planes de acción, optimización de medios y recursos etc.

□ **Venta personal**

La venta personal es una competencia necesaria, bien sea para promocionarse a uno mismo, o para vender un producto, dado que implica enfrentarnos a un “consumidor” de manera individual y directa.

□ **Atención al cliente**

Cuando nos enfrentemos al trabajo necesitamos estar capacitados para detectar las expectativas del cliente, asumiendo cualquier problema y proporcionando las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.

□ **Comunicación**

Es el arma más potente para lograr aquellos objetivos que nos proponemos. Debemos expresarnos con claridad y de forma convincente, con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios.

7. Señala, cuáles de las anteriores competencias has trabajado en asignaturas del Grado.

<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Autoconocimiento<input type="checkbox"/> Competencias digitales<input type="checkbox"/> Iniciativa y autonomía<input type="checkbox"/> Motivación hacia el aprendizaje<input type="checkbox"/> Habilidades sociales<input type="checkbox"/> Competencia para trabajar en equipo<input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio<input type="checkbox"/> Capacidad para organizar el contexto laboral<input type="checkbox"/> Planificación, organización y gestión del tiempo<input type="checkbox"/> Venta personal<input type="checkbox"/> Atención al cliente<input type="checkbox"/> Comunicación

8. A continuación puedes ordenar gradualmente las 12 competencias, según la importancia que crees que les otorgan las empresas/empleadores a la hora de seleccionar candidatos a los puestos de trabajo, siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utiliza todos los números sin repetir ninguno).

- Autoconocimiento
- Competencias digitales
- Iniciativa y autonomía
- Motivación hacia el aprendizaje
- Habilidades sociales
- Competencia para trabajar en equipo
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Capacidad para organizar el contexto laboral
- Planificación, organización y gestión del tiempo
- Venta personal
- Atención al cliente
- Comunicación

9. ¿Tendrías que mejorar algo (formación, hábitos, experiencia profesional, estrategias de búsqueda de empleo...) para conseguir el trabajo que deseas?

- Formación
- Hábitos
- Experiencia profesional
- Estrategias de búsqueda de empleo

10. ¿Haces uso de alguna red social/aplicación/página web para darte a conocer como profesional y/o buscar empleo? En caso de hacer uso de alguna red social ¿podrías nombrarlas?

b. Apéndice II

Encuesta: “DOCENTES DEL GRADO RRLY Y RRHH”

Carta de presentación

Mi nombre es Noelia Martín y soy estudiante del cuarto curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Actualmente estoy haciendo el Trabajo de Fin de Grado y el tema trata sobre las competencias transversales del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Estoy investigando sobre cuáles son las competencias que se requieren y se imparten en este Grado para la búsqueda de empleo.

Para poder llevar a cabo mi Trabajo con más profundidad necesito, si me hiciereis el favor y tuvieseis un momento, que contestaseis a las siguientes preguntas del cuestionario.

Sería de gran ayuda para completar mi trabajo.

Muchas gracias de antemano.

Preguntas

1. Para comenzar, por favor, indique cuáles son los grados en los que imparte docencia.
2. ¿Proporciona en alguna de sus asignaturas orientación laboral a sus estudiantes?
De ser así, ¿Podría definir qué tipo de orientación imparte?
3. ¿En sus asignaturas trabaja competencias transversales para el empleo (habilidades sociales, competencias digitales, capacidad para trabajar en equipo...) con los alumnos y alumnas?
4. En caso de ser afirmativa la respuesta ¿podría indicar qué importancia otorga el aprendizaje de este tipo de competencias en el conjunto de la asignatura?
(Respuesta Poca, Media, Mucha)
5. En caso de ser negativa la anterior respuesta, ¿tiene interés por trabajar con sus estudiantes, en un futuro, competencias transversales para el empleo? (Respuesta sí o no)
6. ¿Estima que sería útil un servicio universitario, para los estudiantes, enfocado a la formación en competencias transversales para el empleo? (Respuesta sí o no)
7. ¿Qué opinaría acerca de formar a los docentes en competencias para el empleo, con el fin de que estos instruyan a sus estudiantes, de manera transversal, en sus asignaturas?
8. A continuación se definen 12 competencias transversales para el empleo:

Autoconocimiento

Identificar nuestras potencialidades, recursos, motivaciones... servirá para construir un autoconcepto positivo, basado en la confianza en nuestras propias capacidades y para identificar áreas de mejora.

□ **Competencias digitales**

El uso de las herramientas digitales es clave para el proceso de búsqueda de empleo y para aumentar la empleabilidad. Es un hecho, el entorno digital y las redes sociales han llegado para quedarse.

□ **Iniciativa y autonomía**

Hemos de conseguir ser responsables de nuestros propios actos, sin necesidad de acudir a terceros. En definitiva, hemos de “hacer que las cosas sucedan”.

□ **Motivación hacia el aprendizaje**

Lo que ayer era válido, hoy ya no lo es tanto. Por ello, es necesario desarrollar una motivación por el aprendizaje continuo, que empiece por saber analizar nuestros déficits desde una actitud positiva hacia el aprendizaje.

□ **Habilidades sociales**

Nuestra empleabilidad aumenta cuando desarrollamos correctamente las “social skills”. Estas habilidades son fundamentales para hacer networking, para las entrevistas de trabajo, causar una impresión positiva...

□ **Competencia para trabajar en equipo**

Hemos de ser capaces de trabajar colaborativamente, compartir recursos, conocimientos, experiencias y aquello que consideremos necesario para progresar.

□ **Flexibilidad y adaptación al cambio**

Se basa en la capacidad de generar estrategias para adaptarnos a los cambios (ampliar horizontes, contemplar nuevas posibilidades...).

□ **Capacidad para organizar el contexto laboral**

Saber identificar los requerimientos del contexto laboral, las competencias más demandadas, necesidades etc. es esencial para desarrollar un plan y una estrategia que derive en resultados positivos.

□ **Planificación, organización y gestión del tiempo**

Mejoramos nuestra empleabilidad cuando adquirimos marcos y herramientas para establecer prioridades, planes de acción, optimización de medios y recursos etc.

□ **Venta personal**

La venta personal es una competencia necesaria, bien sea para promocionarse a uno mismo, o para vender un producto, dado que implica enfrentarnos a un “consumidor” de manera individual y directa.

□ **Atención al cliente**

Cuando nos enfrentemos al trabajo necesitamos estar capacitados para detectar las expectativas del cliente, asumiendo cualquier problema y proporcionando las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.

□ **Comunicación**

Es el arma más potente para lograr aquellos objetivos que nos proponemos. Debemos expresarnos con claridad y de forma convincente, con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios.

En este espacio podrá ordenarlas gradualmente del 1 hasta el 12, según la relevancia que usted les proporcione en sus asignaturas; siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utilice todos los números sin repetir ninguno).

9. Desde su punto de vista ¿qué cree que buscan los/as empleadores/as en los egresados?
10. Para dar fin al cuestionario, y siguiendo con la pregunta anterior, indique si estima que la universidad prepara a sus estudiantes para lo que los empleadores buscan en ellos.