



---

# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

## **COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

Presentado por:

**PABLO ALÁEZ MANSO**

Tutelado por:

**M. AZUCENA ROMÁN ORTEGA**

*Valladolid, 10 de junio de 2019*

## **RESUMEN:**

El problema de la empleabilidad de los egresados universitarios es un asunto cada vez más importante dentro de las Universidades. Existe un desajuste educativo entre las competencias adquiridas por los egresados y las exigidas por los empleadores. En el presente trabajo se analiza la importancia que tienen las competencias transversales a la hora de encontrar empleo debido al entorno laboral actual cambiante con trabajos cada vez menos estables. En este contexto, estas competencias otorgan a los egresados una diferenciación que va a ser clave a la hora de tener éxito en el mercado laboral. Para llevar a cabo este análisis se ha tenido en cuenta la experiencia de los egresados pertenecientes a las últimas tres promociones del el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid. Se ha mostrado la necesidad de realizar una formación en competencias para el empleo en la Universidad.

**Palabras clave:** Empleabilidad, competencias transversales, egresados, necesidades formativas.

## **ABSTRACT:**

The employability's problem of university graduates is an increasingly important issue within universities. There is an educational mismatch between the skills acquired by the graduates and those demanded by the employers. The present work analyses the importance of transversal competences when it comes to finding a job because of the current changing working environment with increasingly less stable jobs. In this context, these competences grant to the graduates a differentiation that will be key when having success in the labor market. To carry out this analysis has taken into account the experience of the graduates belonging to the three promotions in the degree in Labor Relations and Human Resource at the University of Valladolid. The need for training in job competences has been shown in the University.

**Key Word:** Employability, transversal competences, graduates, university, training needs.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>2</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	<b>3</b>
<b>4.1 Empleabilidad: concepto y empleabilidad en las escuelas del pensamiento económico</b> .....	<b>3</b>
4.1.1 Concepto y origen.....	3
4.1.2. Empleabilidad en las escuelas del pensamiento económico.....	6
4.1.2.1. La escuela neoclásica.....	6
4.1.2.2. Escuelas no-neoclásicas.....	9
<b>4.2. COMPETENCIAS</b> .....	<b>14</b>
4.2.1. Concepto de competencia. Origen y Evolución.....	14
4.2.2. Niveles de competencias.....	17
4.2.3. Clasificación de competencias.....	18
4.2.3.1. Competencias básicas o claves.....	18
4.2.1.2. Competencias profesionales.....	20
4.2.1.3. Competencias de empleabilidad.....	23
4.2.4 Proyecto Tuning.....	24
<b>5. EL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS</b> .....	<b>26</b>
<b>5.1 Objetivos</b> .....	<b>26</b>
<b>5.2 Análisis</b> .....	<b>27</b>
<b>6. METODOLOGÍA</b> .....	<b>29</b>
<b>6.1 Participantes</b> .....	<b>29</b>
<b>6.2. Procedimiento</b> .....	<b>30</b>
<b>6.3 Instrumento de recogida de información</b> .....	<b>31</b>
<b>7. Exposición de los resultados del trabajo</b> .....	<b>31</b>
<b>8. Análisis de los resultados del trabajo</b> .....	<b>38</b>
<b>9. Conclusiones</b> .....	<b>41</b>
<b>10. Bibliografía y referencias</b> .....	<b>43</b>
<b>11. Anexo</b> .....	<b>48</b>

## INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

### INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Estudios de procedencia .....	<b>30</b>
<b>Gráfico 2.</b> Competencias que los egresados consideran que han de aprender .....	<b>33</b>
<b>Gráfico 3.</b> Aspectos en los que mejorar para lograr el puesto deseado.....	<b>35</b>

### INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Orientación laboral .....	<b>31</b>
<b>Tabla 2:</b> Formación para el empleo fuera de la Universidad .....	<b>32</b>
<b>Tabla 3.</b> Utilidad de la formación en competencias para el empleo.....	<b>32</b>
<b>Tabla 4.</b> Ranking de las competencias según su relevancia .....	<b>34</b>
<b>Tabla 5.</b> Herramientas para organizar el tiempo y ser más productivo.....	<b>36</b>
<b>Tabla 6.</b> Red social, aplicación o página web para buscar empleo .....	<b>36</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad de las personas está relacionada directamente con el binomio perfecto que constituye una adecuada formación en competencias específicas y transversales. Históricamente, siempre se ha considerado que la adquisición de competencias específicas incrementarían los niveles de empleabilidad de los egresados universitarios. No obstante, a pesar de que estas competencias son importantes, las denominadas competencias transversales cada vez son más relevantes a la hora de encontrar empleo.

Las competencias específicas son fundamentales para el dominio técnico de una determinada profesión. Son adquiridas mayormente durante la etapa universitaria y los profesionales, históricamente las han prestado mucha más atención. En este sentido, las Universidades se han centrado en formar lo mejor posible a los estudiantes en competencias específicas. Esta formación suele resultar esencial en ambientes laborales relacionados con puestos de trabajo estables o posiciones profesionales independientes.

Sin embargo, como bien señala Amor (2013): *“En una sociedad en la que los empleos estables son cada vez más escasos, y en la que el concepto de empleabilidad pasa a ocupar un papel central en los proyectos profesionales de las personas, las competencias transversales aparecen como un poderoso elemento de diferenciación que permite a las personas tener éxito en esos procesos asociados a los cambios de empleo”*.

Las competencias específicas son muy importantes para garantizar un cierto nivel de desempeño, pero serán los que tengan una adecuada formación en competencias transversales los que tengan éxito logrando adaptarse a este contexto cambiante y globalizado. A través de estas competencias transversales podrás transitar hacia los diferentes trabajos, que en muchas ocasiones van a requerir competencias específicas distintas. En este sentido, Amor (2013) vuelve a señalar que *“los sistemas de orientación y formación deben evolucionar para ser capaces de proporcionar estas nuevas competencias”*.

Por lo tanto las Universidades deben actualizarse y adaptarse a este nuevo contexto. Su objetivo debe ser el de proporcionar una formación que integre armónicamente las competencias básicas, las competencias transversales y las competencias específicas que facilite a los titulados una orientación profesional para su integración en el mercado laboral (Carreras, 2008).

## **2. OBJETIVOS**

El análisis realizado en el presente Trabajo de Fin de Grado tiene como finalidad lograr el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- ✚ Familiarizarse con los conceptos de empleabilidad y competencias transversales, y observar cual ha sido su evolución.
- ✚ Reflejar la importancia de la formación en competencias transversales para el empleo en las Universidades.
- ✚ Identificar las necesidades formativas que detectan los egresados en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en cuanto a iniciarse en la búsqueda activa de empleo o emprendimiento

## **3. JUSTIFICACIÓN**

Para poder entender el motivo de la realización de un trabajo de investigación sobre las competencias para la empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos hay que partir de una premisa clara: la enorme importancia que tiene adquirir una serie de competencias en la Universidad que aminoren el salto de la vida universitaria a la vida laboral. Hoy en día existe un desajuste educativo entre las competencias que poseen los egresados y las exigencias de los empleadores a la hora de contratarles.

Los egresados universitarios finalizan sus estudios adquiriendo una serie de competencias específicas, también llamadas técnicas, fundamentales en trabajos en los que es básico mantener los conocimientos al día y que tengan una cierta independencia. No obstante, las competencias transversales van a jugar un papel fundamental en el entorno cambiante y versátil en el que nos movemos, donde cada

vez se trabaja más en equipo y los empleos tienen una menor estabilidad. Los mercados laborales cada vez valoran más a trabajadores poseedores de estas competencias transversales.

Teniendo en cuenta esto, este Trabajo de Fin de Grado intenta determinar cuáles son las necesidades formativas que detectan los egresados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a la hora de encontrar empleo o emprender. Además de determinar si es necesario y los beneficios que conllevaría un incremento de la formación en competencias transversales para el empleo de los alumnos de este Grado.

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado se ha seguido una estructura donde se pueden observar tres bloques diferenciados:

- Un análisis histórico del concepto de empleabilidad y su evolución dentro de las escuelas del pensamiento económico más relevantes.
- Un análisis teórico sobre el origen, los tipos y la evolución de las competencias. Mención especial tiene el apartado referente al proyecto Tuning.
- Un análisis práctico de las competencias para la empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid mediante la realización de una encuesta al mayor número posible de egresados de dicho Grado.

#### **4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

##### **4.1. Empleabilidad: concepto y empleabilidad en las escuelas del pensamiento económico**

###### **4.1.1. Concepto y origen**

Para la gran mayoría de autores este concepto habría sido utilizado por primera vez en Reino Unido con el término *employability*, a través de la unión de los términos *employ* (empleo) y *ability* (habilidad). Posteriormente este término se adaptó al español como empleabilidad. Este nuevo término vendría a sustituir la expresión “capacidad de inserción laboral” utilizada por Lefresne en 1999. Este mismo autor

consideraba que el término empleabilidad era más amplio que el término empleo, “*pues hace referencia a la capacidad de los individuos para mantener y cambiar de trabajo y para construir su propio camino profesional*”.

El origen del concepto de empleabilidad difiere según los diferentes autores que tratan esta materia. Según el *Oxford English Dictionary (OED)*, el término empleabilidad aparece por primera vez en 1926 en el libro *Eugenic* del sociólogo y biólogo Alexander Morris Carr-Saunders. Y según Mansfield (2001) el término se utilizó por primera vez por el economista y político William Henry Beveridge en 1909. No obstante, se puede acordar que el término se muestra con mayor fuerza entorno a los años 60 a objeto de exponer la preocupación sobre las personas abandonadas por el mercado laboral. Y ya en la década de los años 80, el término se populariza como un mecanismo de respuesta ante la excesiva dilación del mercado laboral para proporcionar empleo a quienes lo buscaban sin éxito.<sup>1</sup>

A lo largo de los años el concepto de empleabilidad ha ido variando y se ha sometido a un proceso de transformación. En un primer momento se definió como la capacidad para encontrar un empleo, así como para recuperarlo en caso de pérdida. Con el tiempo se amplía la definición, considerando la empleabilidad como la capacidad para utilizar la formación académica, las cualidades alcanzadas y las relaciones interpersonales para potenciar el perfil propio de cara a encontrar un empleo.

A continuación se presentan cinco definiciones de empleabilidad entre las recogidas por Carlos Martín en su tesis doctoral de 2015 y que se consideran de las más relevantes dentro de la literatura:

---

<sup>1</sup>Al respecto puede comprobarse este punto de vista sobre la evolución del concepto de empleabilidad en trabajos como Vial (2014) “Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo”, Martín (2015) “Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España” y Suárez (2016) “Empleabilidad: análisis del concepto”.

- Lee Harvey en 1999 en la Universidad de Inglaterra Central en Birgminham: *“La propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa)”*.
- La Confederación de la Industria Británica (CBI) en 1999: *“Empleabilidad es la posesión por parte de una persona de cualidades y competencias requeridas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleadores y clientes y que ayudan a realizar sus aspiraciones y potencial en el trabajo”*.
- La Comisión Europea en 2001: *“La capacidad de las personas a emplear se refiere no sólo a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y las oportunidades que se ofrecen a las personas para buscar empleo”*.
- La organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2004: *“El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”*.
- Mantz Yorke en 2006: *“Conjunto de logros (competencias, conocimientos y atributos personales) que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y la economía”*

Hoy en día, en la Real Academia Española (RAE) el concepto de empleabilidad viene definido como cualidad de empleable<sup>2</sup> que, a su vez, se define como: *“Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar el empleo”*

---

<sup>2</sup> Proviene del término *employable* recogido en el *Advanced Learner’s Dictionary de Oxford (OALD)*: *having enough skills and abilities for someone to employ you.*

## 4.1.2. Empleabilidad en las escuelas del pensamiento económico

### 4.1.2.1. La escuela neoclásica

En la década de 1870 se comenzó a romper con el pensamiento de los economistas clásicos. La economía neoclásica transformó la ciencia económica e influyó tanto en la formación del presente pensamiento económico como en el progreso y adopción de las distintas políticas económicas.

Campos (2002) analiza los aspectos más importantes del pensamiento neoclásico y destaca cuatro puntos clave sobre los que se basa:

En primer lugar, la importancia que adquiere la individualización de los sujetos partícipes en el mercado. Se trata del establecimiento de un análisis marginalista, donde la acción social queda supeditada a la concepción individual, y que derivó en una orientación de la economía basada en planteamientos microeconómicos.

En segundo lugar, la inclusión del concepto de utilidad. Jevons en 1871 estableció que el valor dependía completamente de la utilidad. De esta forma, la utilidad marginal del consumidor de los productos finales iba a determinar el valor final y el valor de los bienes intermedios y no al contrario.

En tercer lugar, otra idea que surge con este pensamiento neoclásico es como buscan la utilidad los individuos. Esto se relaciona con el llamado *homo economicus*<sup>3</sup>, el cual por su naturaleza racional buscará lograr el máximo beneficio al acudir al mercado.

Por último, los neoclásicos aplicaron la teoría del equilibrio general al mercado. Se establece que los salarios y las cantidades de los bienes iban a depender de como se comportara la oferta y la demanda en el mercado.

---

<sup>3</sup>El concepto *homo economicus* fue utilizado por primera vez en el siglo XIX por el economista John Stuart Mill. Es una expresión latina que trata de explicar el modelo de comportamiento del ser humano en la economía. El ser humano es racional y trata de maximizar al máximo su utilidad para obtener los máximos beneficios con el mínimo esfuerzo.

Una de las aplicaciones principales del modelo neoclásico del mercado se puede encontrar en la Teoría del Capital Humano, la cual establece la relevancia que tiene el capital humano en la mejora de la productividad y en lo relativo a la definición de empleabilidad en el mercado laboral.

### Teoría del capital humano

La teoría del capital humano fue elaborada entre las décadas de 1950 y 1980 por varios economistas, entre los que destacan Theodor Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer. No obstante, su consolidación se logró gracias a los trabajos realizados por otros economistas como Robert Slow, Denison, Griliches y Jorgenson.

Esta teoría nace en una época de fuerte desarrollo económico donde a la hora de realizar la planificación educativa se tenía en cuenta la demanda social, los beneficios y la necesidad de mano de obra. Para estos autores lo más eficaz y beneficioso para crecer económicamente era realizar una inversión en la mejora del capital humano. Esta inversión estaría encaminada a lograr una mayor formación y educación del capital humano, y una mejora en la organización el trabajo y en los sistemas de gestión. Se entendía que los gastos destinados al capital humano eran una inversión para lograr multiplicar los beneficios a medio plazo.<sup>4</sup>

Una de las principales contribuciones de Schultz fue presentar al trabajo como un factor no homogéneo con diversas características. Para este autor el capital humano era el conjunto de atributos desarrollados que contenía cada trabajador de forma individual, y para lograr potenciarlo suponía unos costes que debían recuperarse durante la vida productiva de los individuos. La cuestión iba a ser el cálculo de las ganancias obtenidas a través de esa calidad adicional del capital humano en relación a los costes que supone adquirirla. Demostró junto a Denison que la educación contribuía de forma directa al crecimiento económico al optimar la calidad y la productividad de la fuerza de trabajo. (Shultz, 1981)

---

<sup>4</sup> Al respecto puede consultarse trabajos como Campos (2002) "Un modelo de empleabilidad basado en resistencias"

Becker (1983), por su parte, definió el capital humano como un conjunto de facultades productivas que los individuos van alcanzando a través de la recolección de conocimiento tanto general como específico.

En este sentido, se centró más en el análisis de los procesos de formación tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, considerando que al formar en el centro de trabajo se lograba un incremento más pronunciado de la productividad. Distinguía dos tipos de formación: general y específica. Mientras que la general beneficia a la propia empresa en el momento y al resto de empresas en un posible futuro al elevar la productividad futura de los trabajadores, la específica solamente afecta a la propia empresa.

Becker agregó que para aumentar la productividad, la inversión en formación y conocimiento debería ir acompañada de un esfuerzo individual añadido y de lograr tener a los trabajadores motivados. En este momento, Becker ya va tocando, aunque no de forma expresa, el concepto de empleabilidad.

Para lograr el crecimiento del capital humano debe fortalecerse su núcleo: formación escolar, experiencia laboral y capacitación. Una fuerte inversión en capital humano producirá una mejora en los atributos de este núcleo que generará unos ingresos en el largo plazo y una mayor empleabilidad. Si bien, estos conocimientos y facultades adquiridos se deben aplicar en el trabajo y deben renovarse continuamente.

Por último, otro de los autores más destacados, Jacob Mincer, constituye un gran avance en la teoría del capital humano<sup>5</sup>. En su obra parte del modelo de Becker y desarrolla una especificación econométrica donde relacionaba de forma directa los ingresos individuales obtenidos con la inversión realizada en capital humano. A través de su método empírico podía estimar el efecto de la formación escolar y la

---

<sup>5</sup> Respecto al análisis que realiza Jacob Mincer sobre el capital humano puede consultarse Mincer (1975) "*Education, income and behavior*", De la Rica e Iza (1999) "Capital humano, productividad y crecimiento" y Campos (2002) "Un modelo de empleabilidad basado en resistencias".

experiencia laboral en el volumen de ingresos percibido. Mincer incluyó en sus análisis empíricos factores, como la raza y el sexo, que afectaban al nivel de salarios que perciben los trabajadores. Del mismo modo que ocurría con Becker, Mincer estaba haciendo referencia al concepto de empleabilidad pero con diferente nomenclatura.

El sorprendente hallazgo que encuentra Mincer es que estas variables relacionadas con el capital humano de un trabajador (funciones de ingreso, rendimiento de la ecuación, capacitación) solo explican el 10% de las variaciones en los ingresos laborales. Con esto dedujo que existen enormes dificultades para medir algunas dimensiones de lo educativo, y que la educación tiene escasa relevancia para la empleabilidad dentro del mercado laboral.

#### 4.1.2.2. Escuelas no-neoclásicas

A diferencia del pensamiento neoclásico que presenta, en mayor o menor medida, un enfoque económico homogéneo, los autores de estas corrientes opuestas al neoclasicismo presentan multitud de divergencias entre ellas.

En el presente trabajo se van a analizar las corrientes que se ajustan de forma más relevante al concepto de empleabilidad y al mercado laboral. Éstas serán: la perspectiva de Max Weber; la perspectiva Keynesiana; la escuela institucionalista y la corriente de los mercados segmentados.

##### La perspectiva de Max Weber

Max Weber sigue manteniendo la noción de mercado único como se especifica en el pensamiento neoclásico. Sin embargo, se desmarca de estos autores al aportar elementos diferenciales acerca de la naturaleza del mercado de trabajo.

Para Weber la posición que van a tener los individuos en el mercado la fija la clase social. El poder será de los contratantes ya que son los trabajadores los que se tienen que ajustar a las condiciones ya definidas en el mercado. La inserción de los distintos trabajadores en el mercado dependerá de situaciones de orden social y

político, donde elementos como la formación, educación o capacitación quedan en un segundo plano.

Según Weber, en el mercado laboral se produce una acción de dominación por parte de los empleadores hacia los trabajadores.<sup>6</sup> Esto se explica porque, si bien prevalecen las relaciones de poder y la posición de clase que pueden dar lugar a una lucha o confrontación entre estos dos grupos, esta desigualdad existente se difumina y se entiende como una desventaja natural. Los empleadores tratan de interiorizar dentro de la mente de los trabajadores que ellos son los responsables de su posición poco ventajosa dentro del mercado laboral por su escasa formación, educación o capacitación, exculpando al mercado de su particular condición.

De esta perspectiva de Weber se puede extraer su argumento acerca de la empleabilidad, la cual define como un fenómeno social donde participan distintos agentes, más que de un proceso individual. En este sentido se manifiestan Weber (2002) y Campos (2002).

#### La perspectiva keynesiana

Maynard Keynes comparte muchas ideas con el análisis neoclásico, sin embargo se opone a la corriente neoclásica en ciertos aspectos relativos al funcionamiento del mercado. Keynes no cree que el salario de equilibrio sea el que defina al empleo. No creía que los elevados salarios fueran los causantes del desempleo masivo durante la Gran Depresión. Para este autor, el desempleo está provocado por una insuficiencia en la demanda agregada y más concretamente, la inversión privada de los empresarios. Vio como las inversiones de éstos dependían de las expectativas de obtener beneficios, y que si estas eran negativas la inversión se desplomaría por un lado y la demanda de trabajo de la clase capitalista por el otro.

---

<sup>6</sup> Weber en su obra de 2002 “Economía y Sociedad” entiende por dominación *“un estado de cosas por el cual la voluntad manifiesta (mandato) del dominador o de los dominadores influye sobre los actos de otros (del dominado o de los dominados) de tal suerte que, en un grado socialmente relevante, estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (obediencia)”*

El diagnóstico por el que optó Keynes fue intentar reactivar la demanda deprimida para poder acabar con las causas de la depresión. En el largo plazo veía que la solución sería devolver las condiciones de confianza a los empresarios para lograr incrementar la inversión. Esto se traduciría en un aumento del ritmo de producción y de la oferta y, por consiguiente, del empleo. Sin embargo, a Keynes le importaba más los efectos en el corto plazo, por lo que concentró sus esfuerzos en señalar las políticas que debería establecer la sociedad y el estado para reducir el desempleo lo más rápido posible.

En tiempos de crisis no veía al mercado capaz de corregir los desequilibrios de forma automática, por lo que su solución era que el Estado fuera quien lograría completar la insuficiencia de la demanda a través de una inyección pública. Por lo tanto, para Keynes la política fiscal era la más efectiva.<sup>7</sup>

Respecto a la empleabilidad, Keynes no planteó ningún análisis ya que ésta es más un fruto de la acción del gobierno sobre el mercado, tratándose de un efecto que se va a producir de forma posterior a la inversión gubernamental.

#### La escuela institucionalista

La escuela institucionalista aparece a finales de 1960 proyectando al mercado como una institución social y considera que estas instituciones tienen mucha importancia a la hora de regular el mercado laboral. Los autores institucionalistas cuestionaron la capacidad explicativa de las teorías económicas neoclásicas, y dentro de ellas, realizaron una fuerte crítica a la teoría del capital humano.

Uno de los autores destacados de esta escuela fue Thorstein Veblen. Este autor rechazaba varios supuestos de la teoría neoclásica tanto del mercado laboral como en otros muchos ámbitos. Pretendía superar las limitaciones del individualismo

---

<sup>7</sup> Sobre la perspectiva de Keynes acerca del mercado de trabajo y las causas del desempleo puede consultarse trabajos como Guerrero y Guerrero (2000) "Desempleo, Keynesianismo y Teoría laboral del valor" y Campos (2002) "Un modelo de empleabilidad basado en resistencias".

metodológico<sup>8</sup>. No aceptaba la idea de que los mercados eran perfectamente competitivos, sino que estaban influenciados por instituciones que regulaban los convenios y contratos relativos a la iniciación y a la permanencia del empleo. Esta estructura institucional condicionaba a los individuos modificando sus preferencias y elecciones (Veblen, 1899 y Palacio, 2013).

También negaba la concepción de *Homo Economicus* de los neoclásicos que establecía que el ser humano tiene un completo deseo de maximizar. Veblen determinó que se trataba de un propuesta hedonista donde la premisa era la maximización del placer y la minimización del dolor. Defendía que los seres humanos que participaban en el mercado laboral tenían comportamientos oportunistas y no tanto egoístas, con una marcada tendencia a la búsqueda del placer y el bienestar (Veblen, 1899 y Campos, 2002).

Otro de los principales representantes de la Economía institucional fue John Rogers Commons que fundó la llamada “Escuela Wisconsin”. Sus ideas muchas veces se acercaban al intervencionismo Keynesiano a través de la defensa de la acción del gobierno en materia económica. Además, a Commons se le atribuyeron la propuesta y aprobación de leyes de protección laboral de colectivos discriminados como son los niños y las mujeres, y de la “Ley de Compensación por Desempleo” que ratificaba su idea de la necesidad del intervencionismo gubernamental en la economía moderna (Landreth et al. 1998).

Se puede determinar que la concepción que tienen los institucionalistas sobre el mercado laboral difiere por completo con los neoclásicos al señalar que estos mercados se organizan por las instituciones y por las fuerzas de poder que son los que van a asignar los recursos. El concepto de empleabilidad simplemente aparece como un cambio en la estructura normativa del mercado laboral, que en la mayor parte de los casos se sitúa todavía en marcos no formalizados.

---

<sup>8</sup> El individualismo metodológico es una doctrina introducida por Weber en 1922 en el primer capítulo de su obra “Economía y Sociedad”. Afirma que los fenómenos sociales deben explicarse como resultado de acciones individuales, que a su vez se explicaban a través de los estados intencionales que motivan a los actores individuales.

## ✚ La corriente de los mercados segmentados

El primer economista relevante en efectuar este tipo de análisis fue Clark Kerr que señaló que no había un único mercado de trabajo, sino que abogó por la existencia de múltiples mercados y, además, señaló que éstos no tenían límites definidos de actuación. Dicho autor fraccionó el mercado y distinguió entre mercados estructurados y mercados no estructurados (Kerr, 1954).

No obstante, en 1966 Michael Piore y Peter Doeringer van a presentar una tesis en Harvard donde exponen por primera vez el modelo de mercado laboral dual. Estos autores distinguen entre mercados internos y externos.

Campos (2002) señala que los mercados internos van a poseer una serie de características propias: elevada seguridad de empleo; sus normas de contratación vienen detalladas en los convenios colectivos; estabilidad en el empleo; y son generados por medio de varios factores (las cualificaciones especificadas, la formación en el trabajo y la ley consuetudinaria<sup>9</sup>).

A su vez, los mercados internos se bifurcan en cerrados y abiertos. Los cerrados son más estables en el empleo al cubrirse todas las vacantes por los empleados que ya trabajan en la empresa. Los abiertos van a cubrir la totalidad de sus vacantes en el mercado externo.

Los salarios en los mercados internos están regidos, aparte de por las normas de la administración y las costumbres, por las distintas fuerzas económicas del mercado<sup>10</sup>.

Dentro de esta corriente se desarrolló otra teoría llamada la teoría de la fila. Ésta señala que los trabajadores van a estar asignados en unos determinados puestos

---

<sup>9</sup> El término proviene del latín "*consuetudinarius*". Es una fuente de derecho que hace referencia a lo que está establecido por las costumbres y tradiciones de una población convirtiéndose en una ley a la hora de establecer normas en la convivencia de seres humanos.

<sup>10</sup> Sobre la división entre mercado abiertos y cerrados, así como sobre su funcionamiento puede consultarse el trabajo de Piore y Doeringer (1985) "*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*".

según las preferencias de los empresarios. Los máspreciados van a situarse al principio de la cola donde se encuentran los puestos más atractivos, mientras que los menos solicitados irán al final de la cola donde tienen restringidas sus oportunidades de trabajo.

Desde el punto de vista de la empleabilidad, Campos (2002) señala que habría que determinar los elementos que van a tener en cuenta los empresarios para situar a los trabajadores al principio o al final de la cola. La pauta que siguen estos empresarios será ubicar a cada trabajador según sus aptitudes, habilidades y capacidades.

Por último, otro economista asociado a esta corriente, Lester C. Thurow, defiende que la educación y el entrenamiento no son elementos muy relevantes para determinar la productividad potencial de los empleados. La productividad se relaciona más con los puestos de trabajo que con los propios trabajadores, siendo los empleos que tienen una tecnología más avanzada los que poseen mayor productividad. Este autor sostiene que los trabajadores, una vez contratados, serán formados para que adquieran esas habilidades que igualen la productividad del trabajador a la del empleo, y será esa capacidad de aprendizaje de los trabajadores la que situará a dichos trabajadores al principio o al final de la fila. Según esta perspectiva, la empleabilidad es un resultado de la tecnología, y sería más adecuado utilizar el término entrenabilidad que empleabilidad (Thurow, 1972).

## **4.2. COMPETENCIAS**

### **4.2.1. Concepto de competencia. Origen y evolución**

#### Concepto

Se entiende por competencias a la *“combinación de conocimientos, habilidades (intelectuales, manuales, sociales,...), actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado”*<sup>11</sup> En la

---

<sup>11</sup> Universidad Politécnica de Cartagena “Orientación académica para futuros universitarios”.

enseñanza por competencias, los estudiantes van a pasar a ser los protagonistas de ese aprendizaje.

Las competencias no solo se adquieren a través de la experiencia o el saber de generaciones pasadas, sino que también llevan consigo el aprendizaje y la formación de las personas.

El diccionario de la Real Academia Española recoge varias acepciones del término competencia y, entre las distintas acepciones, la única que se aproxima al uso de este término en ámbito educativo es la de *“Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”*. Esta definición se acerca mucho a lo que buscan los sistemas educativos en lo relativo a la educación por competencias pues lo que procura es que los alumnos sean capaces (Álvarez et al. 2008 y Arróniz, 2015).

#### Origen y evolución del concepto

Desde el punto de vista etimológico, el concepto de competencia proviene del verbo latino *competere*. A raíz de este término latino, en el siglo XV aparece el término castellano “competir”, con el significado de “pugnar o rivalizar con”, formando sustantivos como “competencia”, “competición”, “competitividad” y el adjetivo “competidor”. También podría tener su origen en la raíz griega *agon*, de la cual provienen los términos agónicas y agonistas. Esta raíz significa “proyecto de vida”, y hacía referencia a la búsqueda de la perfección en todos los ámbitos (guerra, arte, retórica, etc.).

El significado de competencia como le entendemos hoy en día tiene su origen<sup>12</sup> en el siglo XVIII, donde el término se refería a la capacidad para movilizar recursos cognitivos de manera eficaz, como pueden ser la capacidad comunicativa o la memorización de conjunciones verbales. También, en este mismo siglo, comenzó a

---

<sup>12</sup> Al respecto del origen y evolución del concepto de competencia consultar el trabajo de Correa (2007) “Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo”

utilizarse en el ámbito jurídico para hacer referencia a la atribución legitimidad de un juez para conocer o resolver un asunto determinado.

El término competencia tiene su origen en el mundo empresarial y se ha ido asumiendo poco a poco en el mundo de la educación. Fue en 1906 cuando aparece la primera evidencia sobre competencias en el ámbito educativo. A raíz de una serie de experimentos de ingeniería realizados en la Universidad de Cincinnati, Ohio, que buscaban relacionar el desempeño de los alumnos con la aplicación de los conocimientos en la esfera laboral.

El lingüista, filósofo y politólogo estadounidense Noam Chomsky introdujo en 1950 el concepto de competencia en el ámbito de la lingüística, y fue el desencadenante del afianzamiento y desarrollo de concepto de competencia en otros campos como la matemática, la filosofía, la psicología, etc.

La educación basada en competencias fue desarrollada en Reino Unido en 1986. Se buscaba educar a profesionales con capacidades laborales genéricas y específicas para lograr la recuperación económica.

Mulder, Weigel y Collings (2008) señalan que, desde mediados del siglo XX, han existido tres enfoques tradicionales en relación al término de competencia: el conductista, el genérico y el cognitivo.

- El enfoque conductista promovido por McClelland señala la importancia que tiene observar a los trabajadores más exitosos y efectivos, y los aspectos conductuales que les diferencia de los menos exitosos. Para McClelland las competencias son las características que posee una persona relacionadas con su desempeño efectivo en un trabajo y que son comunes a otras circunstancias. Dichas competencias se adquieren por medio de la formación y el desarrollo.
- El enfoque genérico también pone de manifiesto la importancia de identificar a las personas más efectivas y las características que los diferencian del resto. No obstante, este enfoque se centra más en la determinación de las habilidades comunes que pueden ayudar a explicar las variaciones en los

diferentes desempeños de unos trabajadores respecto a otros. Como su propio nombre indica, es un enfoque más general sobre las características principales y genéricas de los sujetos más eficaces.

- El enfoque cognitivo va a incluir en la definición de competencia todos los recursos mentales que las personas utilizan a la hora de realizar adecuadamente las tareas importantes con el fin de adquirir conocimientos y lograr un gran desempeño. A través de este enfoque se vuelve a identificar las diferencias de unas personas y otras en relación a su efectividad. Procesos cognitivos que marcan la diferencia entre la efectividad y la no eficacia en el trabajo.

En la actualidad, el concepto de competencia-desempeño ha evolucionado hacia un concepto más enfocado a las competencias sociales o emocionales. A raíz de esta evolución, el concepto tradicional de “inteligencia” ha sido remplazado por el término “competencia”.

A este hecho, se suma que el enfoque cognitivo se aproxima al enfoque socio-constructivo, el cual estableció las pautas más relevantes en la defensa del desarrollo de la educación basada en competencias. Estas pautas se centran en el uso eficaz de las competencias en la educación, donde pueden destacarse aspectos elementales como el alto valor de la tutorización, la comunicación y diálogo continuo entre el alumno y el tutor, o la intervención tanto en las prácticas como sobre las tareas multidisciplinares a las que van a enfrentarse los estudiantes.

#### **4.2.2. Niveles de Competencias**

En el desarrollo de las competencias se necesita la identificación de unos niveles para conocer en qué intervalo se va a encontrar la competencia. Pinilla (2010) plantea cinco niveles en el proceso de adquisición de competencias:

- ✚ Nivel 0: Aprender a saber. En este nivel la persona muestra conocimientos dispersos sobre un área y lo retiene en la memoria.
- ✚ Nivel 1: Aprender a conocer. En este nivel ya se identifican y distinguen conceptos y categorías de un campo disciplinar. Aparecen procesos

cognitivos como el análisis, la síntesis o la abstracción. Se pasa de un aprendizaje memorístico a uno significativo.

- ✚ Nivel 2: Aprender a hacer. En este nivel la persona utiliza de forma frecuente lo conocido y aprende a comunicar. Esto le permite proponer soluciones para resolver los problemas. Se pasa del aprendizaje significativo a la idea de competencias.
- ✚ Nivel 3: Aprender a emprender. En este nivel la persona posee el dominio conceptual y procedimental necesario para hallar por si misma nuevas alternativas y distintas posibilidades de desarrollo, así como confeccionar explicaciones con argumento y coherencia.
- ✚ Nivel 4: Aprender a ser. En este nivel la persona logra una formación completa para la vida.

### **4.2.3. Clasificación de las competencias**

Existen diferentes clasificaciones de las competencias. Una de las más precisas y que más se ajustan al contenido del presente trabajo es la que divide las competencias en: competencias básicas o clave; competencias profesionales, que a su vez se dividen en genéricas y específicas; y las denominadas competencias de empleabilidad. También puede hablarse de competencias de prevención de riesgos (seguridad salud e higiene ocupacional), competencias para la inserción laboral, etc.

#### **4.2.3.1 Competencias básicas o clave**

Las competencias básicas se han modificado levemente con la publicación de la LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa). Ahora son siete las competencias básicas y no ocho como se establecía en la LOE (Ley Orgánica de educación), y pasan a denominarse competencias clave. Si bien, se utilizan los términos básica y clave indistintamente, siendo ambos válidos.

Al igual que ocurre con el término de competencia, existe una gran diversidad a la hora de definir el concepto de competencias básicas. La Red Europea de Información en Educación (EURYDICE) definió en 2003 el término de competencias básicas

como el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para vivir de forma plena en la sociedad y que te abren la puerta a distintos aprendizajes.

Para Ángel Pérez (2007) el término de competencia básica se refiere a aquellas que posibilitan la utilización de forma integrada de los conocimientos adquiridos para lograr la resolución de problemas en distintas situaciones. También señala que la competencia básica posee tres elementos: un saber hacer; la adecuación a distintos contextos; y un carácter integrador que engloba conocimientos, habilidades y actitudes.

Uno de los documentos más esclarecedores en la reflexión sobre las competencias clave es el Informe DeSeCO “Definición y Selección de Competencias”. En este informe el concepto de competencia se define como *“la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”*.

En el ámbito educativo este concepto denota una capacidad para actuar de forma eficaz en todo tipo de situaciones. Estas competencias aseguran el mínimo para todos los estudiantes, que será responsabilidad del Estado, y el máximo para cada uno en base a sus capacidades y a su compromiso.

Además, Latorre (2016) señala que *“Todos los estudiantes no tienen porqué desarrollar todas las competencias en un grado de excelencia; cada uno tiene sus propios talentos, pero sí tiene que conseguir las mínimas. Hay varios niveles: mínimo aceptable, notable y excelente”* Las competencias básicas o claves deben alcanzarse al final de la etapa de enseñanza obligatoria para que la persona tenga la preparación necesaria para hacer frente a su vida adulta. Si bien, estas personas deben seguir desarrollándose por medio de nuevas experiencias, ya que la vida es un proceso continuado de aprendizaje (Tammet, 2007).

Pérez (2007) establece que estas competencias poseen una serie de características particulares:

- Carácter integrador. Los conocimientos, capacidades, destrezas o actitudes no pueden entenderse por separado.
- Carácter multifuncional. Se emplean para lograr multitud de objetivos.
- Carácter contextual. Están especificadas y desarrolladas en distintos contextos de acción.
- Carácter reflexivo. Van a acarrear un proceso de reflexión de forma permanente para lograr una armonización entre las intenciones y las posibilidades en cada situación.
- Dimensión ética. Van a sustentarse de la actitud y de los valores que los individuos adquieren durante su vida.
- Transferibilidad creativa de estas competencias a diversas situaciones y contextos.
- Carácter evolutivo. Se desarrollan, extienden o se aminoran y se limitan durante la vida.

Las siete competencias clave que contempla la LOMCE son: Comunicación lingüística; Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; Competencia digital; Aprender a aprender; Competencias sociales y cívicas; Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor; Conciencia y expresiones culturales.

#### 4.2.3.2 .Competencias profesionales

Este tipo de competencias se refieren a todas las habilidades, conocimientos y aptitudes que permite a las personas desarrollar con éxito un trabajo. Son propias de una profesión o una actividad profesional y se relacionan a estudiantes de nivel medio y superior. Van a expresar el saber, el hacer y el saber hacer que se impulsan durante la realización de una tarea. Estas competencias profesionales, a su vez, se clasifican en genéricas y específicas:

##### Competencias Genéricas

Como señala Latorre (2016) estas competencias pretenden dotar a los estudiantes de un conjunto de habilidades, conocimientos, valores y actitudes útiles para lograr

un desempeño productivo a toda persona en el ámbito profesional de la educación en prácticamente todas las titulaciones. Dichas competencias se hallan relacionadas entre sí, y deben adquirirlas todos los egresados de una Universidad para lograr familiarizarse con el ámbito profesional.

Dentro de este tipo de competencias se encuentran las llamadas competencias básicas y las competencias transversales.

- Competencias básicas. Hacen referencias al desarrollo de conocimientos genéricos y complejos que son necesarios para todo tipo de actividad intelectual. Algunas de estas son la capacidad para la resolución de problemas, la capacidad de elaborar textos o la comprensión lectora.
- Competencias transversales. Pueden definirse como aquellas que las personas van a desarrollar con independencia de la profesión a la que se dediquen. Son transferibles a múltiples funciones y tareas en cualquier empleo o ámbito de la vida. No se encuentran adheridas a una disciplina concreta ni a una profesión o ambiente organizativo concreto, sino que es posible emplearlas en tareas, contextos y situaciones diversas. Reciben el nombre de transversales porque traspasan y son aplicadas tanto a las competencias básicas como a las específicas, es decir, son comunes para todas ellas (Miró y Jaume-i-Capó 2010).

Hay que añadir que existen áreas donde unas competencias transversales van a ser más importantes que otras. La agencia laboral de Reino Unido, “National Career Service”, confeccionó un informe que recogía las diez competencias transversales que más valoraban los empresarios (Headhunters Cazadores de talento). Estas competencias recogidas en una publicación de Universia Colombia en 2019 serán las siguientes:

1- Trabajo en equipo. Saber trabajar en equipo abiertamente y de manera constructiva es la competencia transversal más solicitada por parte de los empresarios.

2- Proactividad. Poseer la capacidad para tomar decisiones de manera dinámica y razonable con iniciativa propia.

3- Gestión del tiempo. Consiste en saber priorizar cuando las tareas son más o menos trascendentes y urgentes. Una gestión eficiente del tiempo va a incrementar la productividad y la satisfacción profesional, así como lograr una mejor calidad de vida.

4- Liderazgo. Ser un gran líder a través de la influencia y motivación que puedas transmitir al resto de trabajadores es vital para la supervivencia de cualquier organización.

5- Compromiso. Es lógico que los empresarios busquen trabajadores comprometidos con el trabajo que van a realizar y con la cultura de la empresa donde trabajan.

6- Creatividad. La capacidad para pensar de forma distinta a lo común, de ofrecer nuevas ideas, innovar en el trabajo, etc., aporta un gran valor a las organizaciones.

7- Comunicación interpersonal. La capacidad de relacionarse y el poseer una comunicación fluida, tanto oral como escrita, es fundamental en la solución de conflictos, en una negociación, para ofrecer consejos y aceptar críticas, e incluso para tratar con amigos.

8- Responsabilidad. Asumir responsabilidades en el ambiente laboral no significa únicamente cumplir con sus funciones asignadas, sino que también implica un compromiso e integridad con la organización y con el resto del personal.

9- Flexibilidad. Capacidad de adaptación a los cambios como puede ser la introducción de nueva tecnología o nuevos avances en otros ámbitos. Estar preparado para abandonar, si es preciso, la zona de confort y no temer los nuevos desafíos.

10- Trabajar bajo presión. Realizar tu trabajo en los tiempos fijados, superar los escollos, adaptarse a los cambios, solucionar los problemas que puedan surgir, etc.,

es una competencia cada vez más relevante y más demandada por parte de los empleadores.

#### Competencias específicas

Se incluye dentro de este tipo de competencias al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos relacionados entre sí que son específicos a una determinada profesión y que se desarrollan a lo largo de las distintas materias de un Grado concreto. Van a permitir un desempeño exitoso a las personas que se dispongan a estudiar un Grado determinado (Ciencias del Trabajo, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingenieras, etc.).

Se trata por tanto, de competencias que van a necesitar los graduados de una carrera para poseer un perfil profesional y formativo ajustado a una profesión concreta. Los egresados deberán dominar un conocimiento, para posteriormente poder aplicarlo a un área específica.

#### 4.2.3.3 Competencias de empleabilidad

Estas competencias se edifican sobre las competencias desarrolladas a través de la educación básica y, a su vez, refuerzan a estas competencias básicas. Así mismo, se encuentran dentro de este tipo las competencias técnicas requeridas en algunas profesiones específicas o a la hora de desempeñar tareas especiales.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define las competencias de empleabilidad como *“Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”* y añade que *“Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, [...] La combinación de*

*estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo.*” La OIT aboga por el desarrollo de las competencias con el objetivo lograr una mejoría de la empleabilidad de los trabajadores, de la productividad empresarial y de la capacidad integradora del crecimiento económico.

Existen cuatro tipos de competencia para el trabajo que aparecen en casi todas las encuestas que se realizan a las empresas para saber qué clase de competencias van a requerir los empleadores. Estas son: aprender a aprender; comunicación; trabajo en equipo; resolución de problemas. Si bien, hay que tener en cuenta que la las competencias de empleabilidad necesarias dependerá del tipo de trabajo, el sector al que pertenezca la empresa, su tamaño, sus características, etc.

Los empleadores buscan candidatos que aparte de tener las competencias técnicas aplicables en el lugar de trabajo, sean capaces de comunicarse de manera eficaz, de trabajar en equipo, de resolver problemas, que tengan buenas competencias tanto interpersonales como en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), o que sean flexibles y con gran capacidad de aprendizaje.<sup>13</sup>

#### **4.2.4. El Proyecto Tuning**

El proyecto Tuning<sup>14</sup> es un proceso dinámico que tiene el objetivo de afinar las estructuras educativas desde la esfera de las Universidades de acuerdo con la Declaración de Bolonia de 1999 y del Comunicado de Praga de 2001. *”No se centra en los sistemas educativos sino en las estructuras y el contenido de los estudios...el enfoque Tuning consiste en una metodología con la que volver a diseñar, desarrollar, aplicar y evaluar los programas de estudio de cada uno de los ciclos de Bolonia”* (Tuning, 2003).

---

<sup>13</sup> Al respecto de las competencias de empleabilidad puede consultarse la publicación de la OIT de 2015 “Competencias para el empleo, orientaciones de política - Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave”.

<sup>14</sup> Al respecto de todo lo relativo al Proyecto Tuning consultarse el informe *Tuning (2003) ”Educational Structures in Europe”* y el artículo de Aránguiz y Rivera (2012) “Competencias transversales en los planes de estudio de las titulaciones de grado: los esfuerzos de Bolonia en calidad universitaria”.

La primera fase del proyecto se centra en justificar su implantación al contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comprensibles y comparables desde dentro de la educación superior actual, que se encuentra marcada por la continua transformación de la sociedad. En esta fase se incorpora el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS) en el cual los créditos van a poseer un valor absoluto, y no relativo, y van a estar vinculados a resultados de aprendizaje. Otro punto clave es la incorporación del aprendizaje de las competencias genéricas o transversales y de las competencias específicas en el primer y segundo ciclo.

El Proyecto Tuning ha diseñado una metodología con el objetivo de lograr la comprensión del currículo, así como su comparabilidad. Para ello, se introdujeron y definieron los conceptos de resultados de aprendizaje y competencias. Por resultados de aprendizaje Tuning entiende *“El conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje”*. Estos resultados representan el nivel de cualificación esperado de los estudiantes tras el programa de aprendizaje.

En cuanto al concepto de competencia, Tuning reconoce dos tipos: transversales, que se identifican como los elementos que van a ser comunes a cualquier tipo de titulación y que sirven de referencia para fomentar la transparencia de los perfiles profesionales y académicos; y específicas, que se relacionan con áreas temáticas particulares y son decisivas en cada titulación.

Según el proyecto Tuning, las competencias transmiten aquello de lo que las personas son capaces dada su preparación, y de la responsabilidad respecto unas tareas establecidas. Es por ello que las competencias se identifican según una tipología concreta: conocer-comprender (saber); saber cómo actuar (saber hacer); saber cómo ser (saber estar). La combinación de estos tres atributos es lo que va a definir una competencia.

Por lo tanto, se puede concluir que el Proyecto Tuning ha establecido una metodología que permite una cierta flexibilidad y autonomía en la construcción del currículo y, además, los niveles de aprendizaje y las competencias van servir de

base para la exposición de indicadores de nivel que puedan comprenderse internacionalmente.

El proyecto realizó una serie de cuestionarios para identificar las competencias transversales y se priorizaron 85 competencias de acuerdo a estudios realizados previamente por parte de la educación superior y empresas privadas. Estas competencias se clasificaron en tres grupos genéricos para diferenciarlas:

- Competencias instrumentales: capacidades cognitivas, tecnológicas, metodológicas y lingüísticas.
- Competencias interpersonales: capacidades individuales como pueden ser las habilidades sociales.
- Competencias sistémicas: capacidades relacionadas con sistemas globales. Combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos.

De los resultados del proyecto Tuning se han sugerido una serie de recomendaciones.

- Que las instituciones europeas de educación superior acordasen una terminología común y desarrollasen metodologías de convergencia a nivel disciplinar e inter-disciplinar.
- Es fundamental que exista una visión común sobre la duración de los estudios en el sistema de dos ciclos de Bolonia.
- Que se concertara una estructura común que se base en un pensamiento conjunto del sistema de créditos europeos.
- Toda persona interesada en la educación superior debería analizar estos resultados y profundizar acerca de ellos.

## **5. GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

### **5.1. Objetivos**

Los objetivos propuestos para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se determinan en virtud de las exigencias de capacitación profesional demandada por la sociedad de los futuros egresados. Para ello se ha tenido en

cuenta cómo evoluciona el contexto socioeconómico y, concretamente, los cambios ocurridos en el mundo laboral.

El graduado en Relaciones Laborales y Recursos humanos debe ser un especialista versátil que domine todos los ámbitos de la empresa, de las relaciones laborales y del marco institucional del mercado de trabajo, pudiéndose adaptar a cualquier puesto dentro de la empresa.

Las empresas demandan este perfil de personal cualificado capaces de conocer y aplicar la legislación laboral, y que puedan dedicarse tanto a la selección y formación del personal, como a la manera organizar el trabajo. Además, estos profesionales deben ser capaces de prevalecer en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

## **5.2. Análisis de las competencias específicas, genéricas y profesionales**

A la hora de desarrollar las competencias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se tuvieron en cuenta diferentes referentes externos. Se especificó acerca de las competencias reflejadas en el Libro Blanco<sup>15</sup> para este Grado en concreto y tuvo gran relevancia el proyecto Tunning ya mencionado anteriormente.

El alumnado adquirirá una serie de competencias genéricas o transversales, específicas y profesionales para lograr un correcto desempeño de las diferentes salidas profesionales a que conduce dicho Grado.

En primer lugar, dentro de las competencias genéricas o transversales se distinguen tres tipos:

---

<sup>15</sup>“ Un libro blanco o *white paper* es documento que explica en profundidad un tema de interés para tu público objetivo, sin hacer publicidad explícita de tu empresa. Es decir, se trata de una guía en la que, como experto en la materia, ayudas a los lectores a resolver un problema o necesidad” (Molina, 2017)

1- Instrumentales: referidas a la adquisición de capacidades de análisis y síntesis, de organización y planificación, de comunicación, de gestión de la información, de revolucionar problemas, etc.

2- Personales: referidas más al ámbito de las relaciones interpersonales, al trabajo en equipo, al razonamiento crítico, el compromiso ético, etc.

3- Sistémicas: basadas en la adaptación a diferentes situaciones, en lograr una mayor creatividad, liderazgo e iniciativa, desarrollar una motivación por la calidad, etc.

En segundo lugar, dentro de las competencias específicas se distinguen dos tipos:

1- Las competencias disciplinares (saber): se basan en comprensión específica de diferentes aptitudes relacionadas con el Grado. Destaca el conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la Seguridad Social, de la organización y dirección de empresas, de la dirección y gestión de recursos humanos, de la sociología y la psicología en el trabajo, de las diferentes políticas sociolaborales, etc.

2- Las competencias profesionales (saber hacer): se suele identificar como competencias intrínsecas a las específicas, si bien, últimamente se han ido separando de éstas y desarrollando de manera autónoma. Estas competencias profesionales se centran en la capacidad de transmitir y comunicarse usando terminología y técnicas convenientes, de aplicar tecnologías de la información y la comunicación, de análisis y diagnósticos, de elaboración y diseño de estrategias organizativas, de interpretar datos e indicadores socioeconómicos, de diseñar y gestionar los sistemas de prevención de riesgos laborales, etc.

3- Las competencias académicas: referidas a la comprensión del carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales, de la capacidad de interrelacionar sus distintas disciplinas, de aplicar los conocimientos a la práctica, etc.

## 6. METODOLOGÍA

Tradicionalmente, a la hora de realizar un estudio o investigación se han utilizado dos enfoques distintos y por separado. Por un lado, se emplea el método cuantitativo cuando se quiere examinar los datos de manera numérica y requiere que *“entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal”* (Mendoza, 2006). Por otro lado, se utiliza el método cualitativo donde los investigadores tratan de evitar la cuantificación y *“hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas”* (Mendoza, 2006).

Sin embargo, ambos métodos tienen limitaciones a la hora de resolver determinadas incógnitas y circunstancias. Por ello, la utilización de ambos procedimientos en una investigación probablemente ayudaría a corregir los sesgos propios de cada método. Para dar solución a estas limitaciones surgen los métodos mixtos de investigación (MMI) que combinan la perspectiva cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio. La combinación de ambos métodos permite dar al análisis cierta profundidad y hacerle más comprensivo acerca de la problemática educativa planteada. Leech & Onwuegbuzie definieron los métodos mixtos de la siguiente forma: *“Recoger, analizar e interpretar tanto los datos cualitativos como cuantitativos en un solo estudio, o en una serie de estudios que investigan el mismo paradigma subyacente”*.

Teniendo en cuenta las limitaciones de los métodos cuantitativos y cualitativos por separado, el estudio realizado en el presente trabajo se ha basado en un método mixto de investigación para lograr que las respuestas de los participantes a las encuestas sean más ricas, significativas y comprensivas. Además, como señala Hamui-Sutton (2013) *“Los MM ofrecen al investigador la oportunidad de descubrir orientaciones novedosas, ensayar con variadas estrategias y encontrar sentidos que van más allá de aquellos derivados del uso de un solo método”*.

### 6.1. Participantes

Para poder llevar a cabo correctamente la investigación se estimó que era necesario que los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

analizaran cuáles son las necesidades formativas en cuanto a iniciarse en la búsqueda activa de empleo o emprendimiento. Además de atestiguar cuál era la percepción de dichos egresados acerca de la adquisición de competencias transversales para el empleo.

Como era necesario lograr que el mayor número de egresados contestase al cuestionario, se les indicó que, no sólo colaboraría en la realización del presente trabajo, sino que sus respuestas serían tomadas en cuenta para la posible realización de formación de competencias para el empleo en la Universidad.

El cuestionario fue enviado a un total de 142 egresados pertenecientes a las últimas tres promociones del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de los cuales, 38 contestaron correctamente y por completo al cuestionario, lo que supone una tasa de respuesta del 25,68%.

## **6.2. Procedimiento**

Los cuestionarios fueron enviados por correo electrónico generados a través de la plataforma *SurveyMonkey*<sup>16</sup>. Pasados siete días de la primera invitación, la propia página daba la opción de enviar un recordatorio a las personas que no habían respondido a la encuesta o que lo habían hecho de forma parcial.

Tras el envío de esta primera invitación, junto con un recordatorio que se envió a la semana siguiente, contestaron a la encuesta 29 egresados. Con el fin de intentar incrementar la tasa de respuestas para lograr unos resultados más representativos realicé de nuevo la encuesta en la misma plataforma, pero esta vez utilicé un enlace

---

<sup>16</sup> “*SurveyMonkey* es una empresa estadounidense fundada en 1999 que permite a sus usuarios la creación de encuestas en línea. Es una herramienta útil para realizar encuestas, cuestionarios y recopilación de datos. Permite enviar las encuestas a través de correo electrónico y redes sociales. Las encuestas se pueden personalizar con temas personalizados, logotipo, tipos de letra, etc. Tiene disponible una aplicación para Smartphone con la que además de crear encuestas se pueden filtrar y comparar datos, descargar datos visuales o exportarlos en SPSS y usar filtros personalizados para crear múltiples vistas de tus datos”

web como recopilador. Este enlace fue enviado al correo de los egresados que no habían contestado por correo electrónico.

El periodo temporal convenido fue el comprendido entre el 26 de marzo de 2019 y el 29 mayo 2019.

### **6.3. Instrumento de recogida de información**

El instrumento utilizado para la recogida de información ha sido la encuesta *“Competencias para la empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”* generada en la plataforma *SurveyMonkey*.

El carácter de dicha encuesta es transversal y descriptivo. La encuesta consta de 10 preguntas, de las cuales 7 se responden de manera abierta en un cuadro de texto, 1 se responde con sí o no, otra indica que se marque una x en la casilla cuya competencia se debe mejorar, y otra exige establecer un ranking de las competencias.

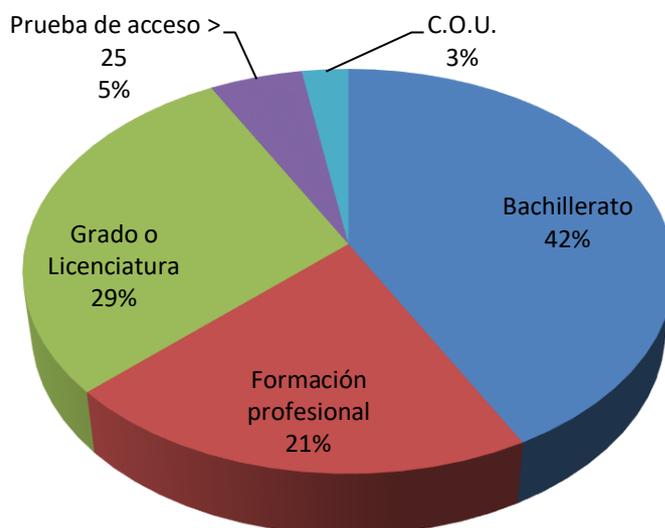
De este modo, mediante la utilización del método mixto de investigación, se observa que algunas preguntas de la encuesta tienen carácter cualitativo y otras tienen carácter cuantitativo. La duración media para cumplimentar la encuesta es de 7 a 10 minutos.

## **7. EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO**

Antes de comenzar con la exposición de los resultados a la encuesta, cabe decir que las respuestas de los egresados a las preguntas abiertas de la encuesta son bastante completas y reflexionadas. Esto indica que se han tomado muy en serio su participación en este estudio y pueden sacarse conclusiones bastante representativas y poco sesgadas.

Para que puedan observarse los resultados de forma clara y organizada, se van a ir exponiendo los resultados de cada pregunta en orden de la 1ª a la 10ª, junto con una serie de gráficos y tablas para ayudar a la comprensión de los diferentes datos.

- Pregunta 1. ¿Puede indicarnos sus estudios de procedencia a la hora de acceder al Grado?: Bachillerato, Formación Profesional, Otros.



**Gráfico 1. Estudios de procedencia**

Como se puede observar en el Gráfico 1, casi la mitad de los egresados encuestados (42%) accedió al Grado a través del bachillerato. Prácticamente, la otra mitad restante procedía, bien de otro Grado o licenciatura (29%), o bien de la formación profesional (21%). Tanto en el caso del Grado o licenciatura como en la formación profesional, se trataba de titulaciones de la misma rama que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos donde los estudiantes podían convalidar asignaturas que se solapaban, en mayor o menor medida. Finalmente, dos personas accedieron al Grado por medio de la prueba para mayores de 25 años, y una única persona procedía de COU<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> El Curso de Orientación Universitaria (COU) era una enseñanza no obligatoria en España perteneciente al sistema educativo diseñado en Ley General de Educación de 1970 y constaba de un solo curso, equivalente al último de bachillerato de la LOGSE

- Pregunta 2. ¿Ha recibido alguna vez orientación laboral en alguna asignatura, o a través de algún servicio ofertado por la Universidad? Si ha sido orientado laboralmente ¿podría definir qué tipo de servicios ha recibido?

Orientación laboral		
Si	15	39,47%
No	23	60,53%

**Tabla 1. Orientación laboral**

Del total de egresados que contestaron a la encuesta casi 2/3 no habían recibido orientación laboral en alguna asignatura, o a través de algún servicio ofertado por la Universidad. De entre los que contestaron de forma afirmativa, una gran parte señaló recibió orientación laboral a través de la Fundación General de la Universidad de Valladolid por medio de orientadores laborales y a través de su página web. Otros hablan de charlas orientativas organizadas por la propia Universidad.

- Pregunta 3. ¿Se ha visto en la necesidad de buscar formación para el empleo fuera de la Universidad? Si ha recurrido a algún servicio ¿podría mencionar cuales fueron?

Formación para el empleo fuera de la Universidad		
Si	16	42,10%
No	22	57,90%

**Tabla 2. Formación para el empleo fuera de la Universidad**

En esta pregunta los resultados fueron más igualados que las anteriores. El 57,90% no se ha visto en la necesidad de buscar formación fuera de la Universidad. Dentro del 42,10% restante que contestó de forma afirmativa, han señalado que buscaron formación externa en la Cámara de Comercio, en academias de idiomas, en agencias de colocación o a través de la realización de diversos cursos (Excel, SAP, Delta, etc.).

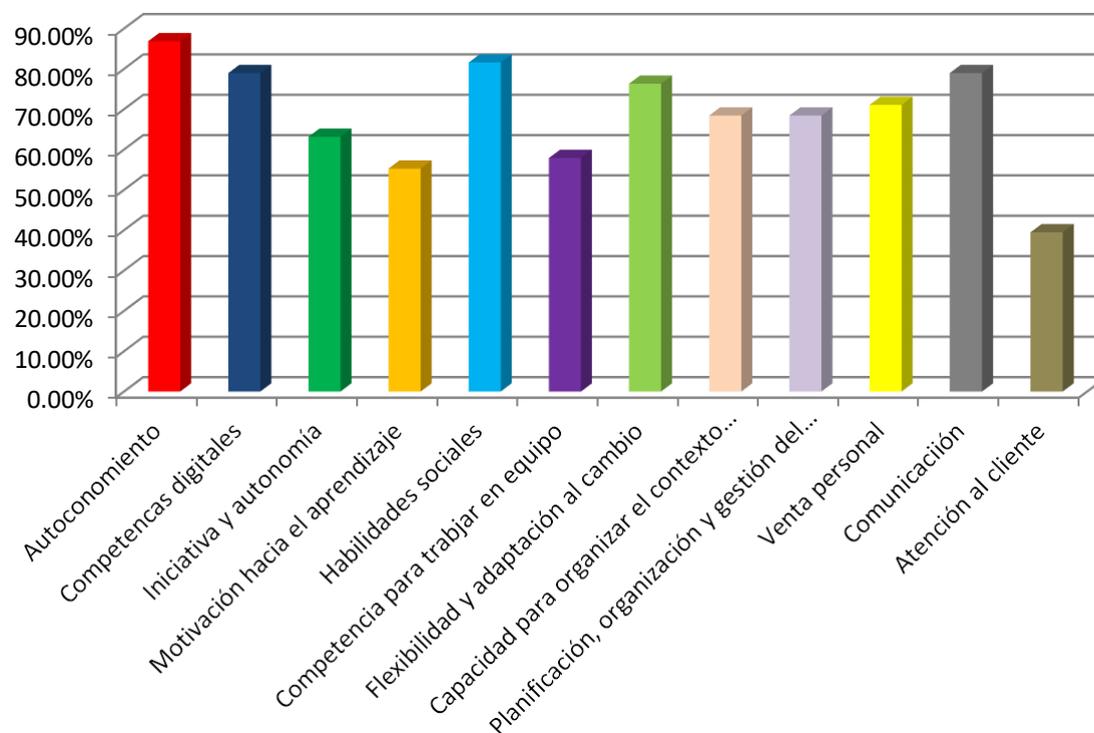
- Pregunta 4. ¿Consideraría útil un posible servicio universitario enfocado a la formación en competencias para el empleo?

Utilidad de la formación en competencias para el empleo		
Si	36	94,74%
No	2	5,26%

**Tabla 3. Utilidad de la formación en competencias para el empleo**

Hay que destacar que prácticamente todos los egresados (36 de 38) consideran útil la presencia de un posible servicio universitario que se enfoque en la formación en competencias para el empleo. La siguiente pregunta enlaza con ésta al preguntar acerca de las competencias que deben aprenderse o mejorarse.

- Pregunta 5. A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. Señale aquellas que crea conveniente aprender, o mejorar, para prepararle ante el mercado laboral.



**Gráfico 2. Competencias que los egresados consideran que han de aprender o mejorar**

En el gráfico 2 se observa que todas las competencias, excepto la comunicación, superan ampliamente el 50%. Es decir, más de la mitad de los egresados consideran que se deben mejorar o aprender todas las competencias para el empleo expuestas. Esto es un dato muy esclarecedor que se va a analizar en el siguiente apartado.

- Pregunta 6. A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. En este espacio podrá ordenarlas gradualmente del 1 hasta el 12, según la relevancia que tengan para usted a la hora de buscar empleo; siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utilice todos los números sin repetir ninguno)

Competencia para el empleo	Puntuación
Autoconocimiento	8,97
Iniciativa y autonomía	8,72
Competencias digitales	7,69
Comunicación	7,38
Venta personal	6,38
Habilidades sociales	6,38
Motivación hacia el aprendizaje	6,28
Planificación, organización y gestión del tiempo	6,10
Competencia para trabajar en equipo	5,86
Flexibilidad y adaptación al cambio	5,48
Capacidad para organizar el contexto laboral	5,14
Atención al cliente	3,62

**Tabla 4. Ranking de las competencias según su relevancia**

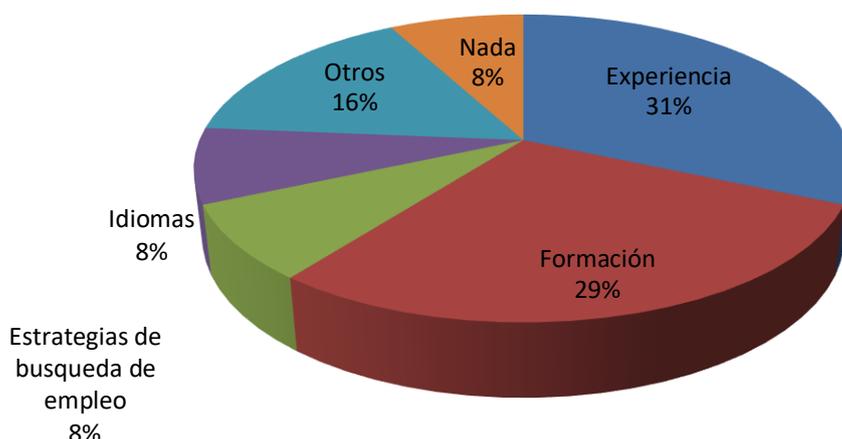
En la tabla 4 se observa que las tres competencias con mayor relevancia a la hora de buscar empleo según los egresados encuestados son el autoconocimiento, la iniciativa y autonomía, y las competencias digitales, respectivamente. Cabe destacar

como la atención al cliente es la capacidad para el empleo menos valorada, la cual 14 de los 38 egresados la situaron en el último lugar. Respecto de las competencias para el empleo restantes, no existe una opinión clara de cuáles están más valoradas ya que de la 5ª más valorada (venta personal) a la 11ª (Capacidad para organizar el contexto laboral) sólo hay una diferencia de 1.20 puntos

- Pregunta 7. ¿Qué cree que buscan los/las empleadores/as en usted?

Cuando se pregunta a los egresados acerca de lo que realmente buscan los empleados en ellos, al tratarse de una pregunta abierta, se han producido una gran cantidad de respuestas diferentes. Si bien, hay 5 características que son muy repetidas por los encuestados. Las cualidades más nombradas son la eficiencia y el compromiso (8 personas), le sigue la capacidad resolutiva (7 personas), y por último, la experiencia y la iniciativa (6 personas).

- Pregunta 8. ¿Tendría usted que mejorar algo (formación, hábitos, experiencia profesional, estrategias de búsqueda de empleo...) para conseguir el puesto que desea?



**Gráfico 3. Aspectos en los que mejorar para lograr el puesto deseado**

Como se observa en el gráfico 3, la mayor parte de los egresados considera que tanto la experiencia como la formación son dos aspectos que deben mejorar para tener más posibilidades de encontrar el puesto de trabajo deseado. En menor

medida, los idiomas y las estrategias de búsqueda de empleo también son dos cuestiones a optimizar. Dentro del grupo “otros” se ha agrupado varias respuestas que no han sido repetidas por más de un encuestado (hábitos, gestión del tiempo, flexibilidad, comunicación, habilidades sociales, etc.). Por último cabe destacar que 3 personas (un 8%) consideran que no deben mejorar en nada.

- Pregunta 9. ¿Utiliza, o ha utilizado, alguna herramienta para organizar mejor su tiempo y ser más productivo? En caso de ser afirmativa la anterior respuesta ¿podría mencionar alguna de las herramientas?

Herramientas para organizar el tiempo y ser más productivo		
Si	12	31,58%
No	26	68,42%

**Tabla 5. Herramientas para organizar el tiempo y ser más productivo**

Como se observa en la tabla 5, más de 2/3 de los encuestados no utiliza ninguna herramienta para optimizar mejor su tiempo y ser más productivo. Dentro del porcentaje restante, los egresados que han contestado afirmativamente, se han mencionado múltiples herramientas (Tablas de Excel, agendas, CRM<sup>18</sup>, calendario y notas del móvil, o establecer una lista de prioridades).

- Pregunta 10. ¿Hace uso de alguna red social/aplicación/página web para darse a conocer como profesional y/o buscar empleo? En caso de hacer uso de alguna red social ¿podría nombrar alguna de ellas?

Red social, aplicación o página web para buscar empleo		
Si	28	73,68%
No	10	26,32%

**Tabla 6. Red social, aplicación o página web para buscar empleo**

<sup>18</sup> Customer relationship management (CRM): Es una aplicación que permite centralizar en una única Base de Datos todas las interacciones entre una empresa y sus clientes.

Como se observa en la tabla 6, la mayor parte de los egresados encuestados (73.68%) sí que hacen uso de alguna red social, aplicación o página web en la búsqueda de empleo y ser más productivo. Dentro de las respuestas afirmativas destacan el uso de los portales de empleo *LinkedIn* e *Infojobs*. Algunos egresados también han señalado que se encuentran inscritos en algunas de las webs de empresas de trabajo temporal como Randstad, Addeco, Grupo Norte, Imán, etc.

## **8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO**

Una vez se han expuesto los resultados de la encuesta, en este apartado va a tratar de analizarse los aspectos más relevantes en las respuestas de los egresados para lograr que la investigación sea lo más descriptible y útil posible. Este análisis es muy importante ya que, como se ha dicho anteriormente, las respuestas serán tomadas en cuenta para la posible realización de formación en competencias para el empleo en la Universidad.

A la hora de realizar dicho análisis se va a seguir, en la medida de lo posible, el mismo orden que el apartado anterior, partiendo de la pregunta 1 hasta la 10.

En relación a los estudios de procedencia a la hora de acceder al Grado se observa que, a pesar de que la respuesta más repetida es el bachillerato, un gran número de los encuestados procedían bien de otro Grado o licenciatura, o bien de la formación profesional. Esto se debe en gran parte al programa de reconocimiento de créditos por parte de la Universidad de Valladolid (UVA). En la página oficial de la UVA se explica el significado de este reconocimiento como *“la aceptación por la Universidad de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en esta u otra Universidad, son computados en otras enseñanzas a efectos de la obtención de un título oficial”*. Lo mismo ocurre si el alumno procede de la formación profesional posibilitando el reconocimiento de los créditos entre ambas titulaciones. Muchos estudiantes ven este Grado como un gran complemento a sus estudios y una especialización en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales. En este sentido, los encuestados que procedían de otras titulaciones, probablemente tenían ya una base formativa en competencias para empleo más desarrollada que los que procedían del bachillerato.

En cuanto a la pregunta sobre si habían recibido algún tipo de orientación laboral, destaca que 23 de los 38 encuestados contestaron que no. Este es un tema bastante importante ya que, la orientación laboral, como establece la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) *“ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades”*. De este modo, en la Universidad, los profesores deben actuar también como profesionales de la orientación laboral tratando de asesorar, seguir y evaluar el proceso de inserción laboral de cada uno de los alumnos. Si bien, los egresados que contestaron afirmativamente señalaban que se les orientó en el ámbito laboral a través de charlas organizadas por la Universidad o a través de orientadores laborales y de la propia página web de la Funge. De este modo, en algunos casos son los propios alumnos los que no utilizan adecuadamente las herramientas facilitadas por la propia Universidad. Por lo tanto, se debe intentar transmitir a estos alumnos de la importancia de que reciban una adecuada orientación para poder afrontar los nuevos retos laborales. Como señala el equipo de Parejas Orientadoras, *“el orientador laboral se convierte en el referente en la búsqueda de empleo, aportando recursos, técnicas y dando apoyo emocional en esta ardua tarea por conseguir el deseado objetivo, un trabajo.”*

Respecto a la pregunta sobre si se habían visto en la necesidad de buscar formación para el empleo fuera de la Universidad, los porcentajes entre los que contestaron afirmativa o negativamente no distaban mucho. El 42,10% de los egresados encuestados habían necesitado en alguna ocasión una formación extra a la ofrecida por la Universidad. Si bien, esto no tiene porque ser un aspecto negativo ya que, como se ve en las respuestas afirmativas, los egresados buscaron fuera de la Universidad formación en idiomas y programas informáticos, en agencias de colocación o en la Cámara de Comercio, que perfectamente son un complemento perfecto a la formación que ofrece la Universidad. Dicho esto, también es importante que, aunque se puedan complementar los estudios universitarios con otro tipo de formación externa, la propia Universidad sea capaz de ofrecer facilidades a sus estudiantes para acceder a esta formación externa, u ofrecer estos servicios en la propia Universidad.

A la hora de preguntar a los egresados acerca de las competencias para el empleo que deben aprenderse o mejorarse a la hora de prepararse para el mercado laboral, como se dijo en el apartado anterior, los resultados fueron muy concisos. Excepto la competencia referida a la atención al cliente (que por otro lado casi la mitad de egresados también contestaron que debe mejorarse), el resto de competencias para el empleo es conveniente que se aprendan o mejoren para más de la mitad de los encuestados. Esto concuerda con los resultados de la pregunta sobre la posible utilidad de un servicio universitario enfocado a la formación en competencias para el empleo, ya que el 94,74% de los encuestados contestaron que afirmativamente.

Las tres competencias para el empleo que más deben aprenderse o mejorarse según los encuestados fueron el autoconocimiento, las habilidades sociales y la comunicación (junto a las competencias digitales). Estos resultados coinciden, en mayor medida, con los obtenidos a la hora de realizar el ranking de las competencias según la relevancia que tienen para el egresado a la hora de encontrar empleo. El autoconocimiento y la comunicación vuelven a ser de las más puntuadas, y es que estas competencias son claves para diferenciarse en un proceso de selección. Como señala Francesc Gelida en su post, a la hora de venderse a uno mismo en un proceso de selección y diferenciarse del resto de candidaturas, se requieren tres cosas: autoconocimiento, habilidades comunicativas, y conocimiento de lo que busca el cliente (en este caso, es el encargado de la selección).

Las competencias digitales también se encuentran entre las más valoradas por los encuestados a la hora de encontrar empleo. Como se señala en el artículo publicado por la OPEM (Orientación para el Empleo), *“Se estima que el 90% de los puestos de trabajo requieren algún tipo de competencia digital y la tendencia es que el mercado laboral (actual) demande cada vez más puestos relacionados con nuevas tecnologías y competencias digitales”*. Estas competencias digitales están tan demandadas porque *“aumentan la capacidad y adaptabilidad para encontrar, mantener o promocionar o reinventarte en una actividad profesional, ya que son una ventaja competitiva porque ayudan a la empresa a optimizar tareas, procesos y resultados”*.

A raíz de las respuestas sobre lo que buscan los empleadores en ellos, se puede extraer que demandan un trabajador eficiente y resolutivo, que tenga iniciativa y una cierta experiencia laboral, y además, que sea una persona comprometida. Aunque algunos de estos aspectos en parte van asociados a la personalidad de cada persona (compromiso e iniciativa), la mayoría se pueden mejorar y perfeccionar con el tiempo y la experiencia.

Esta última cuestión enlaza directamente con la siguiente pregunta sobre lo que deberían mejorar los egresados para conseguir el puesto deseado. La mayor parte de éstos señalan que deben mejorar la formación y la experiencia laboral. Y esta mayor formación va a incrementar las posibilidades de convertirse en un trabajador más resolutivo y eficiente. Del mismo modo, cuanto más experiencia adquieras vas tener cada vez una mayor la iniciativa y autonomía en el trabajo.

Por último, a raíz de las respuestas de las últimas dos preguntas, se pueden extraer dos breves análisis. Por un lado un elevado número de los encuestados no utiliza herramientas para organizar el tiempo y ser más productivo. Esto es un problema que debe ser trabajado tanto por la Universidad como por los estudiantes, ya que la planificación, organización y gestión del tiempo son claves para mejorar la empleabilidad. Por otro lado, la mayoría de egresados encuestados hacen uso de alguna red social, aplicación y página web para darse a conocer como profesional y buscar empleo. La mayoría de éstos nombran el portal de empleo *InfoJobs* y la red social *LinkedIn* que, en los últimos años han adquirido una enorme importancia a la hora de encontrar empleo. Y, al igual que en otro tipo de competencias, formarse en el uso de estas aplicaciones para buscar empleo es fundamental ya que te permite crear nuevas relaciones profesionales, acceder a todo tipo de empresas, incrementar tus posibilidades de éxito a la hora de encontrar empleo, etc.

## **9. CONCLUSIONES**

La empleabilidad es un concepto que ha ido variando a lo largo de los años y se ha sometido a un proceso de transformación. Esta empleabilidad debe comprenderse en función no solo de las características y habilidades del individuo, sino también de factores externos que intervienen a la hora de encontrar un trabajo. Además esta

empleabilidad, debe abarcar tanto la capacidad para obtener el trabajo, como la de mantenerlo e ir mejorándolo con el tiempo, o encontrar otro nuevo.

No es debatible el hecho de que existe un problema de empleabilidad en los egresados universitarios. Existe un desajuste educativo entre las competencias de éstos y las exigencias de los puestos de trabajo. Es por ello, que la educación universitaria ha desarrollado un modelo de aprendizaje basado en competencias que logren un desempeño exitoso en una actividad profesional que lleve a un incremento de la empleabilidad de los egresados universitarios.

A través del estudio llevado a cabo en el presente Trabajo de Fin de Grado se observa como lo egresados universitarios aprecian que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos transmite una serie de conocimientos técnicos e intelectuales, pero que no contribuyen en el desarrollo profesional del alumno. En la encuesta se buscaba determinar que necesidades formativas perciben los egresados a la hora de buscar empleo, y éstos han manifestado la necesidad de obtener formación en competencias transversales para el empleo.

Las competencias transversales se consideran uno de los elementos más importantes a la hora de obtener un empleo o lograr emprender con éxito por encima de las competencias específicas, del propio título universitario o de poseer experiencia previa. Estas competencias son las que explican la diferencia entre un gran trabajador y un trabajador excepcional cuando ambos poseen una capacidad técnica idéntica.

Las más valoradas por los empleadores según se ha podido demostrar en diferentes estudios son la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas. Mientras que los egresados universitarios partícipes de la encuesta realizada han manifestado que el autoconocimiento, la iniciativa y la autonomía, y las competencias digitales son las competencias más importantes a la hora de encontrar un empleo. Por ello, se puede observar como los egresados no conocen realmente cual son las competencias transversales que buscan los empleadores en ellos, a pesar de que esto es relativo a cada caso ya que todas ellas son muy importantes en la empleabilidad.

Este análisis debería promover una reflexión en el ámbito universitario sobre la necesidad de intensificar la formación en competencias para el empleo. Y en concreto, la mejora de la empleabilidad de los egresados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha de pasar por una redefinición del modelo de aprendizaje basado en competencias.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Amor, E. (2013): *Competencias específicas y transversales: el binomio perfecto*. Educaweb.

Álvarez, S., Pérez, A. y Suárez, M. (2008): *Hacia un enfoque de la educación en competencias*. Editorial Consejería de Educación y Ciencia.

Aránguiz, C. y Rivera, P. (2012): *Competencias transversales en los planes de estudio de las titulaciones de grado: los esfuerzos de Bolonia en calidad universitaria*. Universidad de Barcelona, p.61-72.

Arróniz, C. (2015): *Origen y evolución de las competencias en educación*. EFDportes, Revista Digital, nº202. Buenos Aires

Becker, G. (1983). *El capital Humano*. Madrid. Alianza Editorial.

Campos, G. (2002): *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla*. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Carreras, J. y Perrenoud, P. (2008): *El debate sobre las competencias en la enseñanza universitaria*. (1ª ed). Barcelona. Ediciones Octaedro.

Correa, J. (2007): *Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo*. Universidad del Rosario Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano, Argentina.

De la Rica, S. e Iza, A. (1999): *Capital humano, productividad y crecimiento*. Revista Vasca de Economía, nº45, p.266-283.

Doeringer, P y Piore, M (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Segunda edición en español. Madrid. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Guerrero, D. y Guerrero, M. (2000): *Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor*. Albacete. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Hamui-Sutton, A. (2013): *Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica*. Investigación en Educación Médica, Vol. 1, p.211-216.

Landreth H. y Colander, D. (1998). *Historia del Pensamiento Económico*. 1ª edición en español. México. Compañía Editorial Continental.

Latorre, D. (2016): *Las competencias y las clases*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima.

Martín, C. (2015): *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

Mendoza, R. (2006): *Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitaciones*. Monografías, Piura.

Mincer, J. (1975). *Education, income and behavior*. USA. Mc Graw Hill.

Miró, J. y A. Jaume-i-Capó (2010): *Repositorio de actividades para enseñar competencias transversales*. Universidad de las Islas Baleares. Revista de Docencia Universitaria, Vol.8, nº1 p.101-110.

Molina, N. (2017): *Todo lo que necesitas saber para crear un buen libro blanco*. Infoautónomos, [elEconomista.es](http://elEconomista.es). Disponible en: <https://infoautonomos.eleconomista.es/blog/todo-lo-que-necesitas-saber-para-crear-un-buen-libro-blanco/>. [Consultado 7 de Junio de 2019]

Mulder, M., Weigel, T. y Collings, K. (2008): *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico*. Universidad de Wageningen. Países Bajos.

Oficina Internacional del Trabajo (2015): *Competencias para el empleo, orientaciones de política - Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*.

OPEM (2017): *Competencias digitales para buscar trabajo y para trabajar – Empleabilidad*. Orientación para el empleo.

Parejas Orientadoras (2013): La importancia de la Orientación Laboral.

Pérez, A. (2007): *La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas*. Cuadernos de educación de Cantabria.

Pinilla, E. (2010): *Competencias en educación universitaria*. Asociación Colombiana para la Investigación en Educación en Ciencias y Tecnología EDUCyT. Revista EDUCyT, Vol. 2. Colombia.

Shultz, T. (1981). *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Madrid. Editorial Ariel.

Suárez, B. (2016): *Empleabilidad: análisis del concepto*. Revista de Investigación en Educación, v. 14, nº1, p.67-84.

Tammet, D. (2007): *¿Qué son las competencias básicas? El bosque encantado*.

Thurow, L y Lucas, R. (1972). *The american distribution of income: a structural problem*. Washington.

Tuning Educational Structures in Europe (2003): *Informe Final Fase I*. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.

Universidad Politécnica de Cartagena (2011): *Orientación académica para futuros universitarios*. Cartagena. Servicio de estudiantes y extensión universitaria

Veblen, T. (1899). *Teoría de la clase ociosa*. En la 2º reimpresión de la obra en Español de 1965. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Vial, S. (2014): *Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo*. Observatorio Duoc.

Weber, Max. (2002): *Economía y Sociedad*. Madrid. Fondo de Cultura Económica de España S.L.

Yorke, M. (2006): *Employability in Higher Education: What It Is, What It Is Not*. York. The Higher Education Academy.

## 11. ANEXO

### **Encuesta: “Competencias para la empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”**

#### **Presentación**

Mi nombre es Pablo Aláez Manso y soy estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Campus de Palencia. Actualmente me encuentro realizando el Trabajo Fin de Grado, en el que estoy investigando cuáles son las necesidades formativas que detectan los egresados, en cuanto a iniciarse en la búsqueda activa de empleo o emprendimiento.

Para poder llevar a cabo esta investigación necesito que el mayor número de egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de la Universidad de Valladolid, respondan al siguiente cuestionario.

Antes de comenzar, me gustaría agradecerle su participación, ya que gracias a ella no sólo colaborará en mi Trabajo Fin de Grado, sino que sus respuestas serán tomadas en cuenta para la posible realización de formación en competencias para el empleo en la Universidad.

#### **Preguntas para los egresados**

1. ¿Puede indicarnos sus estudios de procedencia a la hora de acceder al Grado?  
Bachillerato, Módulo Formativo de Grado Superior (FP), otro Grado Universitario, Otros?
  2. ¿Ha recibido alguna vez orientación laboral en alguna asignatura, o a través de algún servicio ofertado por la Universidad? Si ha sido orientado laboralmente ¿podría definir qué tipo de servicios ha recibido?
  3. ¿Se ha visto en la necesidad de buscar formación para el empleo fuera de la Universidad? Si ha recurrido a algún servicio ¿podría mencionar cuáles fueron?
- ¿Consideraría útil un posible servicio universitario enfocado a la formación en competencias para el empleo? (Respuesta sí o no)

5. A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. Señale aquellas que crea conveniente aprender, o mejorar, para prepararle ante el mercado laboral.

**Autoconocimiento**

*Identificar nuestras potencialidades, recursos, motivaciones, limitaciones, servirá para construir un autoconcepto positivo, basado en la confianza en nuestras propias capacidades y para identificar áreas de conocimiento y 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 considerablemente cuando desarrollamos correctamente las “social skills”. Estas habilidades son fundamentales para hacer networking, afrontar las entrevistas de trabajo, causar una impresión positiva...*

**Competencia para trabajar en equipo**

*Si la búsqueda de empleo la hacemos en equipo, y no solos, las posibilidades aumentan considerablemente. 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...) No podemos esperar resultados diferentes si seguimos haciendo lo mismo de siempre.*

#### **□□ Capacidad para organizar el contexto laboral**

*Saber identificar los requerimientos del contexto laboral, la evolución sectorial, 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. Con ello nos podremos asegurar una venta efectiva y un cliente satisfecho.*

#### **□□ Atención al cliente**

*Cuando nos enfrentemos al trabajo se requiere estar capacitado para detectar las expectativas del cliente, asumiendo compromiso en la identificación de 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. Para ello, es fundamental entrenar la capacidad para expresarnos con claridad y de forma convincente, con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios.*

**6.** A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. En este espacio podrá ordenarlas gradualmente del 1 hasta el 12, según la relevancia que tengan para usted a la hora de buscar empleo; siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utilice todos los números sin repetir ninguno).

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

**7.** ¿Qué cree que buscan los/las empleadores/as en usted?

**8.** ¿Tendría usted que mejorar algo (formación, hábitos, experiencia profesional, estrategias de búsqueda de empleo...) para conseguir el puesto que desea?

**9.** ¿Utiliza, o ha utilizado, alguna herramienta para organizar mejor su tiempo y ser más productivo? En caso de ser afirmativa la anterior respuesta ¿podría mencionar alguna de las herramientas?

**10.** ¿Hace uso de alguna red social/aplicación/página web para darse a conocer como profesional y/o buscar empleo? En caso de hacer uso de alguna red social ¿podría nombrar alguna de ellas?