



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS
TRANSVERSALES PARA EL EMPLEO
UNIVERSITARIO**

*(El Modelo de Innovación Social de la Fundación Santa
María la Real del Patrimonio Histórico)*

TRABAJO FIN DE GRADO
EN EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: Sara Abad Melgar

TUTOR: José Antonio Orejas Casas

Palencia, Junio 2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	Pág. 1
2. OBJETIVOS	Pág. 2
3. JUSTIFICACIÓN.....	Pág. 2
3.1 Competencias	Pág. 4
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	Pág. 7
4.1 La fundación.....	Pág. 7
A. Concepto	Pág. 7
B. La figura fundacional.....	Pág. 9
C. Ausencia del ánimo de lucro	Pág. 11
4.2 La fundación santa maría la real del patrimonio histórico	Pág. 13
A. Marco Legislativo, fines fundacionales y misión de la fundación	Pág. 13
B. Historia de la Fundación	Pág. 16
C. Líneas de actuación.....	Pág. 18
5. METODOLOGÍA.....	Pág. 20
5.1 Método	Pág. 20
5.2 Participantes	Pág. 22
5.3 Instrumento de recogida de información.....	Pág. 22
6. EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO.....	Pág. 23
6.1 Resultados de la encuesta estudiantil.....	Pág. 23
6.2 Resultados de la encuesta docente.....	Pág. 26
6.3 Resultados de la encuesta empresarial	Pág. 29
7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO.....	Pág. 33
7.1 Análisis encuesta estudiantil	Pág. 33
7.2 Análisis encuesta docente.....	Pág. 34
7.3 Análisis encuesta empresarial.....	Pág. 36
7.4 Análisis final.....	Pág. 38
8. CONSIDERACIONES FINALES	Pág. 40
9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	Pág. 42
10. APÉNDICE	Pág. 44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Participantes en la encuesta de estudiantes	Pág. 23
Gráfico 2. Competencias que los alumnos consideran han de aprender o mejorar	Pág. 24
Gráfico 3. Competencias que, según los estudiantes, buscan los empleadores	Pág. 25
Gráfico 4. Participantes en la encuesta docente.....	Pág. 26
Gráfico 5. Docentes que trabajan competencias transversales en sus asignaturas.....	Pág. 27
Gráfico 6. ¿La universidad prepara a los alumnos para lo que los empleadores buscan?.....	Pág. 29
Gráfico 7. Recursos más utilizados por las empresas para la contratación	Pág. 30
Gráfico 8. Calificación competencias transversales de los jóvenes contratados ...	Pág. 30
Gráfico 9. Las tres competencias más y menos valoradas por las empresas.....	Pág. 32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias específicas del grado de educación social.....	Pág. 4
Tabla 2. Funciones y competencias del educador social.....	Pág. 5
Tabla 3. Competencias transversales más valoradas por alumnos, docentes y empresas.....	Pág. 38
Tabla 4. Competencias transversales menos valoradas por alumnos, docentes y empresas	Pág. 39
Tabla 5. Cualidades buscadas por las empresas en los egresados	Pág. 40

Resumen:

La empleabilidad de los egresados es un objetivo que toda universidad persigue. Por ello, las universidades comienzan a apostar por proyectos nuevos que formen a los universitarios más allá de los conocimientos técnicos. En este trabajo se muestra la importancia de formar a los universitarios en competencias transversales para el empleo; una iniciativa innovadora para aumentar las capacidades de los alumnos y la empleabilidad de los egresados, basada en la experiencia previa del Instituto para el Liderazgo Social “InnÓrbita”, de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico.

Palabras clave: Competencias transversales para el empleo, empleabilidad, formación, universidad, InnÓrbita, Fundación Santa María la Real.

Abstract:

The licensed's employability is a target for all the universities. For that reason, universities begin to wager for new projects in order to educate university students beyond the technical knowledge. This work shows the importance of training university students in transversal competences for employment; this is an innovative initiative so as to increase the student's abilities and the licensed's employability, based on the previous experience of InnÓrbita, the Institute of Social Leadership, pertaining to Foundation Santa María la Real del Patrimonio Histórico.

Keywords: Transversal competences for employment, employability, education, university, Innórbita, Foundation Santa María la Real.

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad es una institución donde se forma a los estudiantes en competencias específicas, es decir, en aquellos conocimientos que *“están directamente relacionados con ocupaciones concretas y que no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas”* (Martínez y Pascual, 2012, p. 33).

Teniendo en cuenta el carácter globalizado del mundo en el que vivimos, las competencias específicas no son las únicas habilidades que los empleadores requieren de los candidatos, por tanto la empleabilidad de las universidades se ve reducida. Por esta razón de peso las Universidades se han visto en la necesidad de formar a los alumnos en competencias transversales para el empleo.

Estas se definen como un *“conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo”* (Universidad de Cádiz, 2017). Estas competencias, junto a las habilidades específicas que se obtienen cursando un grado, preparan a los universitarios para ser profesionales competentes, con capacidades para desenvolverse en su entorno laboral de manera exitosa.

En vistas a que las competencias transversales para el empleo *“no tienen hoy por hoy una cabida evidente en las asignaturas de las titulaciones”* (Pérez, 2017, p.2) y puesto que, en palabras de Martínez y Pascual, *“son tenidas en cuenta como una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad”* (2012, p. 32), se ha estimado oportuno llevar a cabo una investigación con el propósito de averiguar la opinión de los estudiantes respecto a sus competencias transversales para el empleo, adquiridas a lo largo de las titulaciones.

Por ello, este Trabajo Fin de Grado abarca dicha investigación, que ha generado resultados sumamente interesantes para la Universidad de Valladolid, institución desde la que se realiza este trabajo.

Asimismo, el trabajo se fundamenta en la experiencia previa de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, mediante el Instituto para el Liderazgo Social “InnÓrbita”, quién está representado a lo largo de este trabajo por Rocío Pérez Guardo,

responsable de la metodología y formación de personas en las lanzaderas de empleo y del Instituto InnÓrbita.

2. OBJETIVOS

- Evidenciar los beneficios de la formación en competencias transversales para el empleo en la Universidad.
- Posibilitar el aumento de la empleabilidad de los egresados de la Universidad de Valladolid.
- Incrementar el prestigio de dicha institución en lo que se refiere a formación proporcionada.

3. JUSTIFICACIÓN

Como punto de partida de este Trabajo Fin de Grado es clave situarnos en la situación actual de las Universidades españolas, las cuales no figuran entre las 100 mejores del mundo. Existen varias razones por las que estas instituciones no gozan del privilegio de la excelencia, como por ejemplo la falta de inversión, pues es la esencia para determinar el progreso de las universidades.

De la mano a esta problemática aparece la falta de empleabilidad, pues entre los objetivos prioritarios de las universidades resalta el aumento de la empleabilidad de los egresados, puesto que las universidades son reconocidas por los empleadores cuando la calidad de la formación impartida tiene valor en el mercado laboral.

Los y las graduadas, según datos proporcionados por InnÓrbita, han manifestado “*su necesidad de trabajar con mayor profundidad las competencias transversales para el empleo*” (Pérez, 2017, p. 2), ya que estas se posicionan como “*una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad*” (Martínez y Pascual, 2012, p. 32).

Por esa razón, el Trabajo Fin de Grado que se expone en este documento se ha conformado a partir de la experiencia vivida por la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, mediante el Instituto para el Liderazgo Social “InnÓrbita”, quién

trabaja continuamente hacia el fomento de las competencias transversales para el empleo, ajustándose continuamente al ecodesarrollo sostenible de la sociedad.

InnÓrbita, a través de los proyectos que lleva a cabo, impulsa las competencias transversales para el empleo en aquellas personas que desean encontrar una ocupación relacionada con sus aspiraciones laborales. Por ello, se ha creído conveniente extrapolar esta iniciativa al ámbito universitario, dado que esta institución forma a los estudiantes con el fin último de emplear a los universitarios. Por esta razón, se estima oportuno que la universidad también enfoque sus esfuerzos formativos hacia el apoyo en la consecución de ocupaciones que más se adapten a las aspiraciones laborales de los estudiantes.

Tras conocer la necesidad existente de los egresados en aumentar su formación en competencias transversales para el empleo, y dadas las competencias que he ido adquiriendo a lo largo del Grado de Educación Social, he estimado oportuno crear la investigación, que se presenta en este Trabajo Fin de Grado, sobre competencias transversales en el empleo, puesto que una de las competencias en la que se nos ha formado durante el Grado se basa en “*asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas, proyectos y actividades socioeducativos*”. (Universidad de Valladolid, 2017, pg. 7)

Esta indagación se ha creado con el propósito de conocer si los estudiantes necesitan formación en competencias para el empleo, así como estimar si podría ser beneficioso para los estudiantes, de la Universidad de Valladolid, la creación de un servicio que cubriera tales necesidades. Todo ello, con el fin último de mejorar la empleabilidad de los egresados.

Por ello, este trabajo investiga la percepción de los estudiantes entorno a sus competencias transversales para el empleo, contando también con la opinión de docentes y empresas, dos grupos estrechamente relacionados con el alumnado, que han proporcionado información de contraste a la facilitada por los estudiantes.

Previamente a la investigación, se muestra la historia de La Fundación Santa María la Real, con el propósito de presentar la trascendencia que una entidad como esta puede tener en la mejora de la sociedad, a través de la innovación social y el ecodesarrollo sostenible. De igual modo, se presenta una breve explicación del ordenamiento jurídico

nacional de las fundaciones, para mostrar el respaldo legal que detentan conforme a las acciones, actividades y decisiones a tomar.

3.1 Competencias

Este trabajo ha sido realizado bajo las directrices de las competencias específicas del grado. En concreto, se han escogido 14 competencias, que se adaptan al tema del que se hablará a lo largo de este documento, tal y como se muestra en la “Tala 1. Competencias específicas del Grado de Educación Social”.

Por otro lado, se ha estimado oportuno destacar algunas de las funciones y competencias que la Asociación Estatal de Educación Social entiende como oportunas para este profesional, pues tienen relación con el tema que aquí se tratará.

Tabla 1. Competencias específicas del grado de educación social

CE6. Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario.
CE7. Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.
CE9. Intervenir en proyectos y servicios socioeducativos y comunitarios.
CE10. Promover procesos de dinamización cultural y social.
CE12. Formar profesionales y agentes de intervención socioeducativa y comunitaria.
CE15. Dirigir, coordinar y supervisar planes, programas y proyectos socioeducativos.
CE16. Asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas, proyectos y actividades socioeducativos.
CE17. Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en procesos de desarrollo socioeducativo.
CE24. Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.

<p>CE31. Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos.</p>
<p>CE32. Organizar y gestionar proyectos y servicios socioeducativos (culturales, de animación y tiempo libre, de intervención comunitaria, de ocio...).</p>
<p>CE33. Diseñar, aplicar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.</p>
<p>CE35. Utilizar técnicas concretas de intervención socio-educativa y comunitaria (dinámica de grupos, motivación, negociación, asertividad, etc.).</p>
<p>(Universidad de Valladolid, 2017, pgs. 7 y 8)</p>

Tabla 2. Funciones y competencias del educador social

(Asociación Estatal de Educación Social)

FUNCIÓN	COMPETENCIA
<p>Transmisión formación, desarrollo y promoción de la cultura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saber reconocer los bienes culturales de valor social. • Dominio de las metodologías educativas, de formación, asesoramiento, orientación, dinamización social y cultural. • Capacidad para particularizar las formas de transmisión cultural a la singularidad de los sujetos de la educación. • Capacidad para la difusión y la gestión participativa de la cultura.
<p>Generación de redes sociales contextos, ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pericia para identificar los diversos lugares que generan y posibilitan un desarrollo de la sociabilidad, la circulación social y la promoción social y cultural. • Conocimiento y destreza para crear y promover redes entre individuos, colectivos e instituciones. • Capacidad para potenciar las relaciones interpersonales y

<p>...procesos y recursos educativos y sociales.</p>	<p>de los grupos sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saber construir herramientas e instrumentos para enriquecer y mejorar los procesos educativos.
<p>Mediación social, cultural y educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Destreza para reconocer los contenidos culturales, lugares, individuos o grupos a poner en relación. • Dar a conocer los pasos o herramientas de los procesos en la propia práctica. • Saber poner en relación los contenidos, individuos, colectivos e instituciones.
<p>Diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos en cualquier contexto educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de técnicas de planificación, programación y diseño de programas y/o proyectos. • Capacidad de poner en marcha planes, programas, proyectos educativos y acciones docentes. • Conocimiento de las diversas técnicas y métodos de evaluación.
<p>Gestión, dirección, coordinación y organización de instituciones y recursos educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar los distintos modelos, técnicas y estrategias de dirección de programas, equipamientos y recursos humanos. • Capacidad para la organización y gestión educativa de entidades e instituciones de carácter social y/o educativo. • Capacidad de supervisar el servicio ofrecido respecto a los objetivos marcados. • Dominio en técnicas y estrategias de difusión de los proyectos.
<p>(Asociación Estatal de Educadores Sociales, 2007, Págs. 46 y 47).</p>	

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1 La fundación

A. Concepto

La persona jurídica de tipo fundacional se encuentra, a día de hoy, insertada en el Estado Social de Derecho (art. 1.1 CE). Dicha figura ha sido una de las que más ha evolucionado durante el anterior siglo, pues junto a distintos cambios políticos, económicos y sociales ha convergido en la inserción del Estado Social de Derecho.

Las fundaciones colaboran para lograr el Estado del Bienestar, pues forman parte del denominado Tercer Sector, o sector privado no lucrativo. Por ende, para definir el espacio de actuación del Tercer Sector, podríamos hablar de área de encuentro entre el interés y el esfuerzo público y privado. (Piñar Mañanas, 2010, p.90). Este sector posibilita, en cierto modo, mitigar los efectos negativos del planteamiento postcapitalista, que se desvía hacia la exclusión social y el desempleo, dos realidades de máxima actualidad.

El ordenamiento jurídico reconoce la fundación como una persona jurídico-privada. Por ende, la fundación puede determinarse como “la personificación de un patrimonio adscrito a un fin de carácter general” (Fernández Pastor, 2014, p.8).

No obstante, los primeros pasos de la fundación se remontan a la época Greco-Helenística (año 323 a.C), cuando dicho término estaba unido a la figura del “templo”. El recorrido histórico que ha vivido la fundación se ha basado en un proceso de búsqueda, del procedimiento más adecuado, para lograr que las siguientes generaciones cumplieran un objetivo permanente en el tiempo.

Ya en la época actual encontramos que las fundaciones se rigen mediante la legislación estatal y autonómica. A continuación se plasman estas legislaciones concretando, en el caso de la autonómica, la comunidad Castellanoleonés, pues es en la comunidad desde la que se desarrolla este Trabajo Fin de Grado:

Legislación Estatal:

- Régimen sustantivo.
 - Constitución Española de 1978, artículo 34.

-Código Civil, artículos 35 a 39.

-Ley 50/2002, de 26 de diciembre. Se encuentra vigente regulando los aspectos sustantivos de las fundaciones, mientras los aspectos tributarios son objeto de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.

-Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.

-Real Decreto 1611/2007, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Registro de Fundaciones de competencia estatal.

- Régimen fiscal.

-Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al mecenazgo.

-Real Decreto 1270/2003, de 10 de octubre, para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

- Régimen contable.

-Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos (PGC ESFL 2011).

-Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas.

-Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.

-Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas (TRLAC).

-Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio.

- Otras.

-Código de Conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones financieras temporales.

Legislación Autonómica de Castilla y León:

-Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León, modificada por la Ley 12/2003 y por la Ley 2/2006.

-Decreto 63/2005, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de Castilla y León.

A pesar de los avances legislativos que han vivido las fundaciones, no se puede dejar pasar el hecho de que éstas son un sector en continuo crecimiento, al igual que la sociedad en la que vivimos. Es por ello que, a ojos de D. Amadeo Petitbó, Director de la Fundación Rafael del Pino, las fundaciones, en pleno siglo XXI, están sumergidas en cuatro problemas claros:

- De información: las fundaciones se resisten a proporcionar información, lo que las convierte en un colectivo opaco y complejo, cuando se trata de cambiar normas enfocándolas a un correcto funcionamiento.
- Modificar la regulación hacia una mayor libertad de actuación.
- El concepto de fundación pública que se ha extendido es erróneo. No es sinónimo de empresa pública.
- Es deber de todos renovarnos asiduamente, así como ganar eficiencia y competitividad. La crisis económica ha de ser útil para robustecer nuestro sistema de las adversidades.

B. La figura fundacional

La legislación moderna de las fundaciones ha experimentado cambios a lo largo de su recorrido, puesto que el Código Civil no presta demasiada atención a estas. Tan sólo repara en ellas en el artículo 35.1: “*Son personas jurídicas las corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público reconocidas por la Ley*“. También dedica unos artículos a los siguientes extremos:

-Su capacidad civil se regulará por las reglas de su institución (art. 37 CC).

-Al igual que las restantes personas jurídicas, pueden adquirir y poseer bienes de todas clases, así como contraer obligaciones y ejercitar acciones civiles o criminales, conforme a las leyes y reglas de su constitución (art. 38 CC).

-Se extinguen por las causas genéricas de falta de funcionamiento contempladas en el artículo 39 CC.

La escasa atención que el Código Civil otorga a las fundaciones reside en que los movimientos culturales y políticos apostaban por impulsar la propiedad privada individual y la derogación de las “manos muertas”.

Por esta razón, se consideró precisa la creación de la Ley de Fundaciones (LF), con el fin de perseguir los objetivos que a continuación se exponen:

-Flexibilizar los requisitos que ha de congregar el patrimonio fundacional, posibilitando los supuestos de aportación sucesiva de dotación (art. 12.2 LF) y de compromiso de aportaciones de terceros (art. 12.3 LF).

-Otorgar mayor consideración a los órganos de gobierno del ente que tienen encomendada su gestión (artículos 14 a 18 LF).

-Admitir la posibilidad de llevar a cabo actividades económicas de diverso alcance (art. 24 LF) en el seno de la organización.

Actualmente se está desarrollando una actividad económica dinámica y flexible, por lo que la Ley de Fundaciones, en su artículo 2.1, define a estas como “*organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general*”.

Gracias a esta definición legal, se puede detallar que la Fundación es una persona jurídica de derecho privado que el ordenamiento jurídico reconoce cuando uno o varios sujetos de derecho –el fundador-, dispone para el futuro el destino de unos bienes al servicio permanente de una finalidad de interés general. (Díez-Picazo & Gullón, 2003)

En lo que respecta a los fines de interés general que persiguen las fundaciones, cabe destacar que la mayoría de ellos mantienen una estrecha relación con la educación social. A continuación se mencionan dichos fines, los cuales se encuentran expuestos en el artículo 3.1 de la Ley de Fundaciones: los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento

institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, entre otros.

No obstante, para crear una fundación no sólo es necesario escoger uno de los fines de interés general. Además de ese paso, para que la fundación subsista, se entiende como imprescindible poseer un patrimonio afecto al cumplimiento de la finalidad. Este patrimonio, o esencia inicial, se designa como dotación. El artículo 12 de la Ley de Fundaciones estipula lo siguiente: “*La dotación, que podrá consistir en bienes y derechos de cualquier clase, ha de ser adecuada y suficiente para el cumplimiento de los fines fundacionales. Se presumirá suficiente la dotación cuyo valor económico alcance los 30.000 euros.*” (BOE, 2015, núm. 310, p.7)

Por tanto, para lograr la creación de la fundación ha de existir un negocio jurídico, pudiendo ser este *inter vivos* o *mortis causa*. Por lo cual el fundador deberá manifestar su intención de crear dicha persona jurídica, así como determinar su fin y asignarle un patrimonio.

Cualquier persona, bien sea física o jurídica, tiene la posibilidad de crear una fundación. En el supuesto de que esta sea física, ha de tener capacidad para disponer a título gratuito los bienes y derechos en que consista la dotación. Cuando la fundación se crea por acto *inter vivos* se ha de realizar un documento público, mientras que cuando se crea por acto *mortis causa* ha de manifestarse mediante el testamento (art 9.3 LF).

Como paso previo a la constitución de la fundación, como persona jurídica, es indispensable hacer una declaración de voluntad, seguido de la inscripción de la fundación en el Registro de Fundaciones. Desde ese momento, se decreta la obtención de la personalidad jurídica.

C. Ausencia del ánimo de lucro

A lo largo de la historia de las fundaciones se ha impedido la posibilidad de desarrollar actividades de carácter lucrativo, es decir, generadoras de beneficio económico. Sin embargo, actualmente ese impedimento ya no existe, dado que la privación de *animus*

lucrandi no imposibilita la actividad económica. En otras palabras, las fundaciones pueden llevar a cabo actividades de carácter lucrativo, siempre y cuando estas estén enfocadas al desarrollo de los fines de interés general, y si existe exceso éste ha de derivarse al aumento de la masa patrimonial o a las reservas del ente (art 27.1 LF).

Desde la Resolución del 2 de julio de 1998, el Parlamento Europeo insta a los Estados miembros para que confeccionen instrumentos de desarrollo del Tercer Sector, promoviendo su “espíritu de empresa” en el que se apoyará una gestión eficiente, la cual esté destinada a dar cabida a actividades de diversa naturaleza.

Gracias a la Resolución anteriormente mencionada, se permite a una fundación el ejercicio directo de actividades empresariales, siempre que esta sea titular jurídico inmediato de una o varias empresas. Por tanto, deberá asumir la responsabilidad de la actividad económica en el marco patrimonial, lo que le otorgará la condición de empresario.

La actividad económica de una Fundación puede desarrollarse de manera que esté dirigida a lograr los fines de ésta, o a recaudar ingresos con los que ejecutar, a posteriori, los fines del ente. En el artículo 24 de la Ley de Fundaciones, denominado como “actividades económicas”, que se encuentra dentro del capítulo V (funcionamiento y actividad de la fundación) delimita las actividades económicas que las fundaciones pueden llevar a cabo:

“1. Las fundaciones podrán desarrollar actividades económicas cuyo objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de las mismas, con sometimiento a las normas reguladoras de la defensa de la competencia. Además, podrán intervenir en cualesquiera actividades económicas a través de su participación en sociedades, con arreglo a lo previsto en los siguientes apartados.

2. Las fundaciones podrán participar en sociedades mercantiles en las que no se responda personalmente de las deudas sociales. Cuando esta participación sea mayoritaria deberán dar cuenta al Protectorado en cuanto dicha circunstancia se produzca.

3. Si la fundación recibiera por cualquier título, bien como parte de la dotación inicial, bien en un momento posterior, alguna participación en sociedades en las que deba responder personalmente de las deudas sociales, deberá enajenar

dicha participación salvo que, en el plazo máximo de un año, se produzca la transformación de tales sociedades en otras en las que quede limitada la responsabilidad de la fundación.” (BOE, 2015, núm. 310, p.11).

El profesor Francisco Tomás y Valiente explica cómo ha surgido la necesidad de crear una normativa que regule las actividades económicas de las fundaciones: *“se trata de una cuestión con respecto a la que el legislador se ha visto forzado a buscar un difícil punto de equilibrio entre el rigor dogmático que en cierto sentido exige la ausencia de ánimo de lucro de la fundación y el realismo que representa su necesidad de actuación dinámica en el tráfico económico, lo cual se ha materializado en el surgimiento de una normativa en la que queda patente el conflicto entre ambas vertientes del derecho de fundación”.* (Tomás y Valiente, 1995)

A lo largo de este epígrafe se ha intentado mostrar como las fundaciones enfocan todos sus esfuerzos a la consecución de sus fines. Este hecho les permite dirigir sus pasos, desde el inicio de la andadura, hacia una dirección concreta. Asimismo, se percibe con claridad que éstas se crean por y para el beneficio de las personas, lo que las relaciona estrechamente con la Educación Social.

4.2 La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico

A. Marco Legislativo, fines fundacionales y misión de la fundación

En términos legislativos, la fundación Santa María la Real es, tal y como queda estipulado en la Carta Fundacional del 24 de junio de 1994, una Fundación Cultural privada sin ánimo de lucro, cuya duración es indefinida y posee la capacidad de actuar a nivel nacional.

Asimismo, ésta queda constituida bajo el derecho reconocido en el artículo 34.1 de la Constitución Española, en el artículo 35.1 del Código Civil y en el Decreto 2930/1972, a fecha de 21 de julio, por el que se ratifica el Reglamento de las Fundaciones Culturales Privadas, así como las entidades análogas y de los Servicios administrativos gestores del Protectorado sobre las mismas. La fundación se encuentra domiciliada en el Monasterio de Santa María la Real, en Aguilar de Campoo, Palencia.

La Fundación posee “*personalidad jurídica propia, capacidad jurídica y de obrar, sin más limitaciones que las establecidas por la legislación aplicable y por sus Estatutos*” (Fernández Pastor, 2014, p.47). Por estas razones, la fundación podrá:

- Adquirir, conservar, poseer, administrar, disponer, enajenar, permutar y gravar toda clase de bienes y derechos.
- Celebrar todo tipo de actos, contratos y convenios.
- Obligarse, renunciar y transmitir bienes y derechos.
- Otorgar avales y realizar transacciones.
- Promover, oponerse, seguir y desistir de los procedimientos en que intervenga.
- Ejecutar libremente toda clase de derechos, acciones y excepciones ante los Juzgados y Tribunales de Justicia, ordinarios y especiales, Dependencias de la Administración Pública, y cualesquiera otros del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio y demás Corporaciones y entidades así como las Instituciones Europeas e Internacionales.
- Realizar cualquier acto o negocio jurídico con sujeción a lo dispuesto en la legislación aplicable.

La misión primordial que se propone esta Fundación es originar desarrollo basado en la valorización del patrimonio cultural, natural y social. A este hecho se le añade la visión de futuro a la que aspira la institución, la cual se traduce en convertirse en referente de creación, poniendo en marcha modelos de ecodesarrollo solidarios. Dada la relación con el patrimonio, se pretende que los modelos de desarrollo se basen en el crecimiento, apoyándose en su equipo humano, pues es su mejor activo.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico fundamenta en cuatro pilares, o valores, toda la base y el desarrollo de la institución. Dichos pilares son:

1. Equipo humano comprometido: como ya adelantaba anteriormente es su mejor activo. Para ello, se necesita que el equipo esté comprometido con los objetivos de la organización, dado que esto se traducirá en el liderazgo de la Fundación.
2. Transferencia de conocimientos: dado el papel educativo que posee la fundación en cuanto al patrimonio natural, cultural y social, y puesto que es consciente de

ello, se posiciona a favor de la transferencia de conocimientos por medio de las vías de comunicación externa e interna.

3. Calidad, innovación, efectividad y creatividad aplicadas: de este modo los procesos de trabajo se diseñan y registran, para evolucionar y adaptarse a las necesidades sociales.
4. Responsabilidad social y compromiso con los territorios donde actúa: para promover cambios encaminados a la generación de empleo de desarrollo social y económico. Es decir, la Fundación es socialmente responsable.

Según Consta en los Estatutos de la nueva fundación, los fines fundamentales de la entidad son:

- Fomentar la conservación, restauración y mantenimiento en su máximo esplendor del Monasterio Santa María La Real de Aguilar de Campoo.
- Promover las actividades culturales y económicas que sean necesarias con el fin de conservar, restaurar y mantener el Patrimonio natural, cultural y social, con una especial entrega al arte Románico.
- Impulsar los estudios e investigaciones del arte Románico, así como de la cultura medieval y las formas de vida monásticas.
- Promulgar las actividades del Centro, a nivel internacional y nacional, por medio del intercambio de publicaciones, investigaciones y experiencias.
- Difundir las actividades, estudios e investigaciones realizadas por la Institución, por medio de todo tipo de soportes.
- Colaborar al desarrollo económico y social, a través de la prestación de servicios que promuevan la integración de los distintos colectivos que forman la comunidad. Esto se podrá realizar a través de la difusión de iniciativas y programas que tengan por objetivo optimizar el bienestar social entre las personas, y colectivos, haciendo un especial hincapié en la dedicación a su protección, formación y concienciación.
- Participar, junto a la Administración, en las tareas de carácter social que posibiliten el mantenimiento de la población, así como el aumento de esta, llevando a cabo programas de formación y empleo.

- Posibilitar ñas actividades universitarias y entidades culturales del entorno nacional e internacional, en lo que respecta a la divulgación del idioma castellano y la defensa y enriquecimiento del patrimonio.

B. Historia de la Fundación

El proyecto de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico surge en 2014, gracias a la fusión de la “Fundación Santa María la Real” y la “Fundación del Patrimonio Histórico”, cuya andadura en el ámbito del Patrimonio ya era amplia.

No obstante, la Fundación Santa María la real tiene a sus espaldas una larga trayectoria, que le ha proporcionado los valores y características por las que ahora destacan ambas fundaciones. El recorrido que ha vivido esta fundación permite que entendamos el porqué de su actuación actual.

De la Asociación de Amigos del Monasterio a la Fundación Santa María la Real (1978-2014)

Como he mencionado con anterioridad, la Fundación Santa María la Real surge en 1994 y se domicilia en el Monasterio de Santa María La Real de Aguilar de Campoo. Sin embargo, esta fundación remonta sus orígenes a 1978, cuando se crea la Asociación de Amigos del Monasterio.

Ya en 1978 la misión de esta asociación se centraba en valorizar el patrimonio cultural, natural y social, al mismo tiempo que perseguían ser un referente en la creación y puesta en marcha de modelos de desarrollo solidarios asentados en el Patrimonio.

El Monasterio premostratense de Santa María encontró su suerte con la Asociación de Amigos del Monasterio, puesto que desde su desamortización, en 1835, dicho priorato no logró frenar su ruina, a pesar de ser declarado Monumento Nacional en 1866.

Gracias a una iniciativa popular de la asociación, se intentó recuperar el Monasterio proporcionándole una nueva función con el fin de asegurar su supervivencia. Así fue como en 1984 se creó el centro escolar IES Santa María la Real.

En octubre de 1985 comenzó una actividad por la que aún en la actualidad es reconocida la fundación: la primera Escuela Taller¹. Esta “*completó la restauración del edificio al tiempo que iniciaba un proceso que culminaría unos años después en un modelo de desarrollo local integral*” (Esteban, 2014, p.458).

La Escuela Taller le llevó a la Asociación a conseguir la Medalla de Plata de *Europa Nostra* en 1988. El premio les motivó a constituirse, primero como Asociación Cultural Centro de Estudios del Románico y, más tarde, en 1994, a instituirse como Fundación Santa María la Real. Es en ese momento cuando la fundación amplía su campo de actuación, en lo que concierne a actividades del patrimonio y en materia social, sin olvidar nunca los fines y objetivos iniciales.

A partir de ese momento, quedaron registrados los fines fundamentales de la Fundación en sus Estatutos, de los que ya se habló en el [apartado anterior](#). No fue hasta 2014 cuando la Fundación Santa María la Real pasó a fusionarse con la Fundación del Patrimonio Histórico.

De la Fundación Santa María la Real a la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico (2014-Actualidad)

Como ya avanzaba anteriormente, la Fundación Santa María la Real y la Fundación del Patrimonio Histórico, ambas de origen castellanoleonés, optaron por fusionarse en 2014. A partir de este momento comienzan a construir una institución y un proyecto, que fue más allá de la comunidad autónoma en la que hasta ese momento estaban interviniendo, por lo que abrieron su ámbito de actuación a nivel nacional e internacional. A través de esta unión comenzaron las numerosas actividades centradas en el estudio, restauración, conservación y difusión del Patrimonio social, natural y cultural.

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico parte del objetivo común que ya poseían cada una de las fundaciones anteriores, lo que se traduce en más de medio millar de actividades dirigida a restaurar y otorgar valor a distintos bienes

¹Las escuelas taller son centros de trabajo y formación en los que personas desempleadas reciben formación profesional ocupacional, en alternancia con una práctica profesional, basada en la realización de obras o servicios reales, con el fin de capacitarlos para el desempeño adecuado del oficio aprendido y facilitar su posterior inserción laboral, tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social. (Esteban, 2014, p.455).

patrimoniales de su comunidad autónoma de origen, así como del entorno nacional e, incluso, internacional.

Asimismo, en la actualidad, la entidad conserva el carácter social que poseían las anteriores fundaciones, por lo que se han originado alrededor de 3 mil puestos de trabajo.

Dado el carácter social de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, es clave para ésta afianzar su apuesta por integrar la iniciativa pública y privada, a través de recursos como acuerdos y convenios con las distintas instituciones y organismos, empresas, administraciones y con la iglesia. Todo ello con el fin de aunar recursos y esfuerzos que colaboren a fortalecer y afianzar el Patrimonio como valor y como instrumento creador de desarrollo socioeconómico del territorio.

Esta fórmula, utilizada por la fundación, la dispone como la pionera en España en utilizarla, pues ninguna otra se había establecido desde la innovación e implicación ciudadana; haciendo uso de distintas actividades y programas para fomentar el desarrollo y considerando como núcleo de actuación el patrimonio, el paisaje y el paisanaje.

C. Líneas de actuación

Peral Moral (2015) afirma:

“tanto las líneas de actuación, como los fines de la Institución, están dispuestos acorde con el recorrido que lleva el Centro de Estudios del Románico desde su constitución en 1988. A lo que se aúna, día a día, las expectativas de actuación del Centro”. (p.32).

Las palabras de Peral Moral reafirman la información que proporciona la propia fundación, a través de su página web, en la que se muestran las líneas de trabajo en las que están centrados actualmente: “Industrias culturales”, “Servicios”, “MHS Patrimonio y restauración” e “Instituto de innovación”.

A través de estas líneas de trabajo la fundación ha creado numerosos proyectos para perseguir sus objetivos. Es por ello que, en la actualidad, la fundación está siendo positivamente reconocida a nivel nacional.

Instituto de Innovación Social: Instituto para el Liderazgo Social “InnÓrbita”

La fundación, como mencionaba en el epígrafe anterior, detenta entre sus líneas de trabajo el “Instituto de Innovación”, del cual emergen proyectos que hacen de dicho instituto una línea de trabajo de referencia. Entre estos proyectos se encuentra “InnÓrbita”, una iniciativa bajo la cual se ha realizado este Trabajo Fin de Grado.

InnÓrbita, como ya se avanzaba anteriormente, es un Instituto para el Liderazgo Social conformado por la Fundación Santa María la Real. A través de la andadura y aprendizaje de más de 30 años, en los que la fundación ha promovido el empleo y emprendimiento desde la innovación social, se han forjado las raíces de este instituto. Asimismo, el Programa *Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario*, que se está desarrollando en la actualidad, también ha sido fuente de colaboración para fraguar la base de InnÓrbita.

En palabras de la propia fundación, la misión de este Instituto es:

- *Desarrollar la empleabilidad de los trabajadores (empleados y desempleados) desde un enfoque colaborativo.*
- *Ofrecer métodos innovadores y socialmente responsables que ayuden a otras entidades y equipos a mejorar su organización, resultados económicos e impacto social.*
- *Impulsar el emprendimiento social desde una óptica innovadora y colaborativa.*
- *Agrupar y compartir el conocimiento sobre el desarrollo de personas, equipos y organizaciones en el campo de la economía social. (InnÓrbita, 2017a)*

InnÓrbita trabaja ayudándose de la experiencia adquirida por la fundación, transformándola en iniciativas que se adecuen a las personas, equipos y organizaciones con las que trabajan. Por ello, optan por involucrar a los participantes para que aprendan, proporcionándoles protagonismo y responsabilidad social, de manera que promuevan el cambio personal y, posteriormente, el cambio social.

Los resultados que obtiene el instituto son visiblemente diferentes a los que suelen conseguir otro tipo de servicios para el empleo, dado que InnÓrbita apuesta por la innovación, por fórmulas distintas, para poder obtener resultados diferentes. Para ellos también es imprescindible la flexibilidad, dado que a través de cuestionarse paradigmas

y eludir las ortodoxias, consiguen la riqueza de personas, experiencias y metodologías que les caracteriza.

Gracias a la ética profesional, basada en la honestidad y transparencia, a la cooperación y a las distintas características que se han expuesto en los párrafos anteriores, se ha conformado un proyecto “*como alterativa y solución al momento actual de crisis económica global y elevadas tasas de paro*”. (InnÓrbita, 2017b)

InnÓrbita promociona el proyecto “Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario”, el programa formativo “Agente de Innovación Social para el Empleo” y el programa de empleabilidad “20 + Tú. Asimismo, proporciona formación modular a medida en innovación social aplicada al empleo y el emprendimiento para universidades, entre otras muchas entidades e instituciones.

Gracias a la relación que mantiene InnÓrbita con las universidades, y en concreto con la Universidad de Valladolid, he podido llevar a cabo una pequeña investigación que involucra a estos dos entes.

5. METODOLOGÍA

A través de la toma de contacto con la fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico pude conocer a Rocío Pérez Guardo, responsable de la metodología y formación de personas en las lanzaderas de empleo y del Instituto InnÓrbita. De este modo, comenzó a fraguarse la pequeña investigación que se presenta en este Trabajo Fin de Grado y que a continuación me dispongo a explicar.

Dado el carácter social del Instituto InnÓrbita, y la estrecha relación que guardan este y la Universidad de Valladolid, he podido llevar a cabo una indagación acerca de las necesidades formativas de los alumnos en competencias transversales para el empleo.

5.1 Método

Tradicionalmente, los dos paradigmas utilizados en las investigaciones han sido el cualitativo y el cuantitativo, empleándose estos por separado. No obstante, cuando se utiliza uno de los dos paradigmas en las investigaciones estas “*se quedan cortas en la*

resolución de problemas y situaciones que requieren nuevas miradas, otras formas de aproximación y profundos abordajes” (Díaz, 2014, p. 7).

Por la incapacidad a la hora de resolver determinadas incógnitas y circunstancias, surgen los Métodos Mixtos de Investigación o *Mixed Methods Research* (MMR), como una posibilidad más para la investigación, que favorece el aprovechamiento de las fortalezas de los paradigmas tradicionales (cuantitativo y cualitativo). A través de los MMR se puede lograr la comprensión, de una manera más completa, de los fenómenos sociales, especialmente los educativos.

Dada la recomendación de los MMR en el campo de la educación, decidí realizar la investigación de este Trabajo Fin de Grado bajo dicho método, puesto que estudios previos habían detectado las limitaciones de los otros dos paradigmas por separado. En lo que a evaluación educativa se refiere, las contribuciones de los métodos mixtos son evidentes, por lo que diferentes investigadores establecen asociaciones directas entre estos dos campos (Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, 2004).

La utilización de esta metodología favorece resultados más flexibles y enriquecedores, ya que no existe razón para que los investigadores se limiten a uno de los paradigmas tradicionales, si bien ampliamente arbitrarios, cuando pueden obtener lo mejor de ambos. (Cook y Reichardt, 2005, p.38).

Esta investigación, además de encuadrarse dentro del paradigma de los Métodos Mixtos de Investigación, se puede calificar también como “fenomenológica”. Según la definición de Creswell “un estudio fenomenológico describe el significado de las experiencias vividas por una persona, o grupo de personas, acerca de un concepto o fenómeno” (2012, p. 51). En este caso, la investigación que presento delinea el significado de las experiencias vividas por los estudiantes, docentes y empresas.

Dado el carácter fenomenológico de esta investigación, se proporciona valor a los aspectos individuales y subjetivos de la experiencia que ha tenido cada participante en la encuesta. Por tanto, a la hora de recoger los resultados de las encuestas se ha de tener en cuenta los aspectos individuales y subjetivos de los participantes respecto a su experiencia en competencias transversales para el empleo.

5.2 Participantes

Puesto que la Universidad es una institución educadora, en la que se forman a los futuros profesionales de distintas ocupaciones, estimé conveniente analizar cuál era la percepción de los estudiantes en lo que respecta a la adquisición de competencias transversales para el empleo, a lo largo de su carrera universitaria.

La formación de los estudiantes recae, en gran parte, en los docentes, por lo que la investigación se abrió también a estos, con el fin de conocer si los educadores proporcionaban formación en competencias transversales para el empleo en sus asignaturas. Además, este grupo de encuestados pudo dar su opinión acerca de las competencias que creían necesarias en las futuras ocupaciones de los estudiantes.

El último grupo de encuestados que conforman la investigación son las empresas, pues son los empleadores quienes detentan el poder de contratación de los y las egresadas. Por esa razón, se encuestó también a algunos empleadores, para conocer de primera mano su opinión acerca de las competencias transversales que ostentan los graduados.

En la encuesta participaron 32 alumnos de la Universidad de Valladolid, 20 docentes de la misma y 7 empresas, lo que permite extraer la opinión de cada uno de estos grupos, al tiempo que se triangulan entre sí, con el fin de estudiar si las experiencias laborales y de enseñanza coinciden con la opinión de los otros grupos.

5.3 Instrumento de recogida de información

Dada la dilatada experiencia de Rocío Pérez Guardo en el campo de las competencias transversales para el empleo, consideré conveniente contar con su orientación a la hora de investigar dicha temática. La supervisión de Rocío me permitió abordar los puntos clave de análisis en la temática mediante encuestas ajustadas a los tres perfiles: estudiantes, docentes y empresas.

Gracias a la orientación proporcionada por Rocío, he llevado a cabo la investigación a través de 3 encuestas online diferentes, realizadas en la plataforma *SurveyMonkey*, dirigidas a estudiantes (APÉNDICE I), docentes universitarios (APÉNDICE II) y empresas (APÉNDICE III).

Cada sondeo, como se puede observar en los apéndices, estaba compuesto por 10 preguntas, enfocadas a cada grupo de encuestados. Algunas de las cuestiones expuestas

son de carácter cualitativo, mientras que otras son cuantitativas. Esto se debe al paradigma utilizado en esta investigación, denominado como “Método Mixto de Investigación”.

6. EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO

A lo largo de este epígrafe se mostrarán los resultados obtenidos en cada una de las encuestas. Para comenzar, se expondrá el producto obtenido de la encuesta estudiantil. Posteriormente, se procederá a presentar los resultados de la participación docente y se finalizará con las respuestas proporcionadas por las empresas.

6.1 Resultados de la encuesta estudiantil

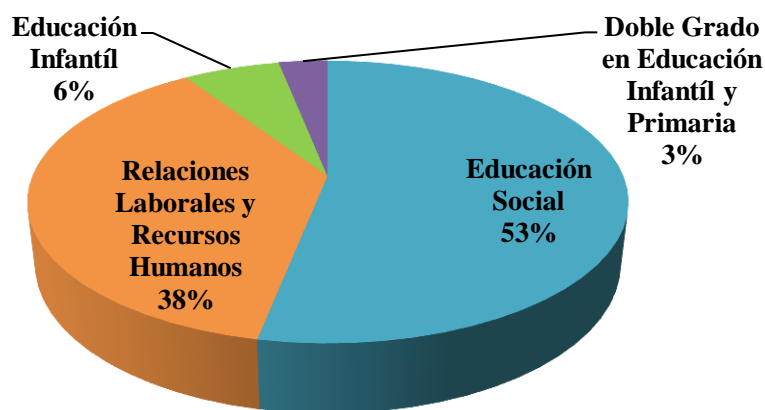


Gráfico 1. Participantes en la encuesta de estudiantes

A lo largo de la encuesta participaron 32 personas, de las cuales 12 (37'5%) habían recibido orientación laboral en alguna asignatura, o a través de algún servicio ofrecido por la universidad, mientras que 20 de los encuestados no habían obtenido ese servicio.

No obstante, tan sólo 10 estudiantes (31'25%) se habían visto en la necesidad de buscar formación para el empleo fuera de la universidad, pues 22 personas (68'75%) no lo habían necesitado. Los recursos más utilizados por los estudiantes, fuera de la universidad, son el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, FOREMCYL y la Concejalía de Juventud.

Cabe destacar que el 93'75%, es decir 30 alumnos, considerarían útil un posible servicio universitario enfocado a la formación en competencias para el empleo. Por ello, también se les preguntaba acerca de las competencias que deberían mejorar, o aprender, para estar preparados ante una futura ocupación. Las respuestas se pueden ver en el gráfico que aparece a continuación:

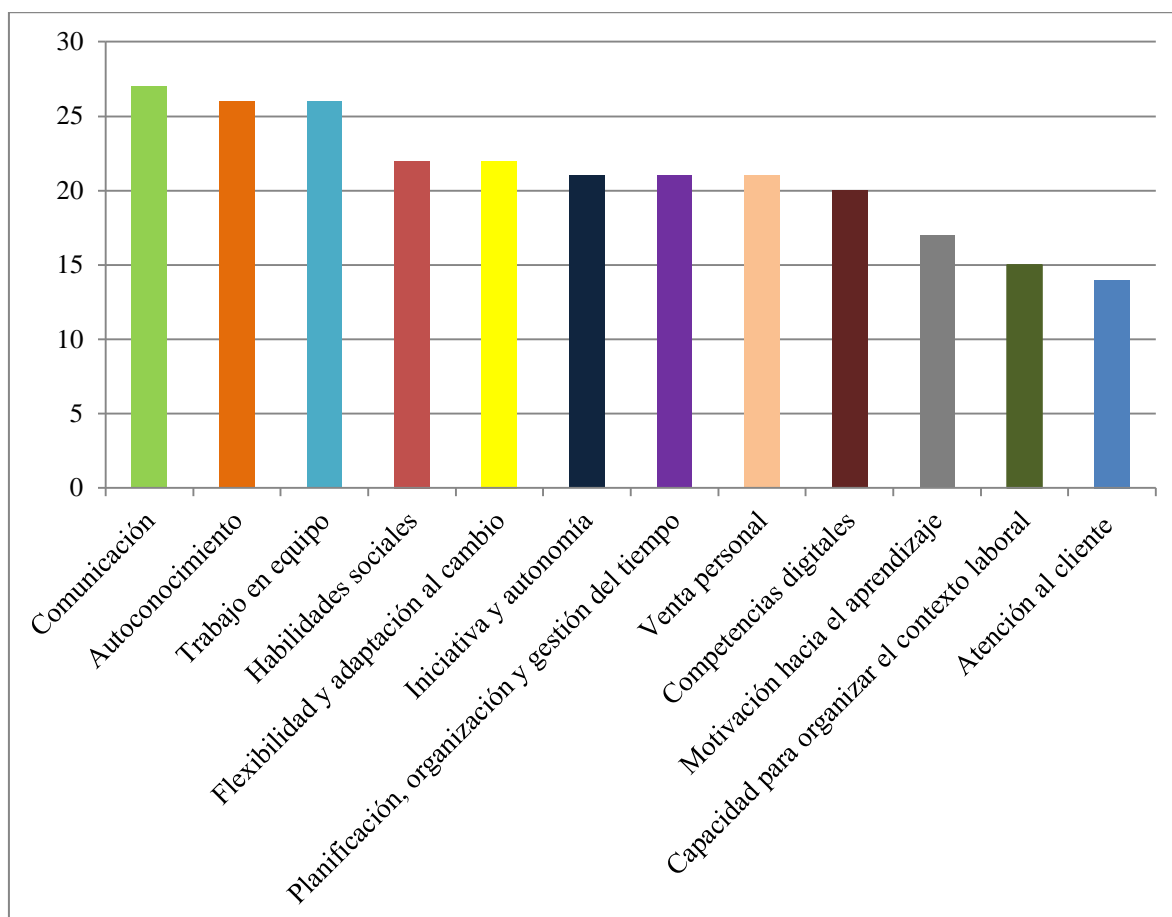


Gráfico 2. Competencias que los alumnos consideran han de aprender o mejorar

Se pidió a los estudiantes que ordenasen las competencias expuestas en el anterior gráfico según el grado de relevancia que tuvieran para ellos, organizándolas del 1 al 12 (siendo 1 la de mayor relevancia y 12 la de menor). En líneas generales no se han producido acuerdos redundantes entre las opiniones de los participantes, pues el grupo más grande de acuerdo ha sido de 8 personas, quienes han organizado en el mismo puesto una misma competencia.

De tal manera que 8 personas (25%) acordaron que la competencia relacionada con el “autoconocimiento” era la más importante. Cinco personas (15'63%) consideraron que

el “autoconocimiento”, de nuevo, y la “planificación, organización y gestión del tiempo”, eran la segunda competencia más importante para ellos. Siete personas (21’88%) acordaron que la “iniciativa y autonomía” era la tercera competencia más importante.

Las tres competencias menos valoradas fueron la “capacidad para organizar el contexto laboral”, reducida al décimo puesto por 5 personas (15’63%); la “iniciativa y autonomía”, en el undécimo puesto según la opinión de 5 personas; y por último, en el duodécimo, 8 personas (25%) acordaron que la “capacidad para organizar el contexto laboral”, de nuevo, era la competencia menos importante de todas.

Cuando se les pregunta a los estudiantes sobre lo que ellos consideran que buscan los empleadores, estos dan multitud de respuestas. No obstante, la experiencia previa y la iniciativa, son dos cualidades que se repiten a lo largo de sus respuestas. A continuación se puede observar un gráfico sobre la opinión que transmitieron todos los participantes:

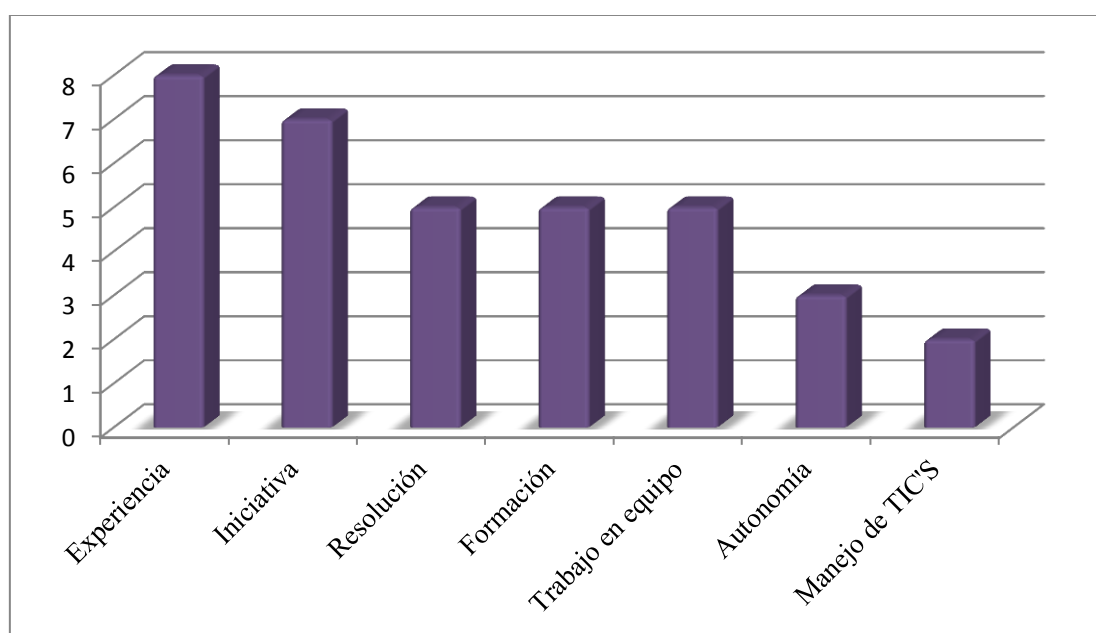


Gráfico 3. Competencias que, según los estudiantes, buscan los empleadores

Por consiguiente, los participantes parecen ser conocedores de lo que deberían mejorar para lograr el puesto que desean. De tal manera que 16 encuestado (50%) aseguran que deberían tener más experiencia, 13 (40’63%) apuestan por formarse más y 7 enfocarían su mejora hacia el aprendizaje de estrategias en la búsqueda de empleo.

La optimización del tiempo y la organización, según Rocío Pérez Guardo, son claves para la búsqueda de empleo y el desempeño del mismo. Por esa razón, se les preguntó a los estudiantes si utilizaban, o habían utilizado, herramientas para organizar mejor su tiempo y ser más productivos. Los estudiantes que respondieron de manera afirmativa fueron 13, es decir un 40'63% de los encuestados, los cuales utilizaban, entre otras herramientas, agendas, calendarios y organizadores de tareas.

Para finalizar, se les preguntó a los estudiantes si utilizaban alguna red social/aplicación/página web para darse a conocer como empleados, ya que “*las oportunidades de empleo ocultas se encuentran en la información que transita en las redes de contactos profesionales*” (Pérez, 2017, p.10). De los 32 participantes, 22 utilizaban dichas herramientas, de las cuales las dos más repetidas fueron LinkedIn y Facebook.

6.2 Resultados de la encuesta docente

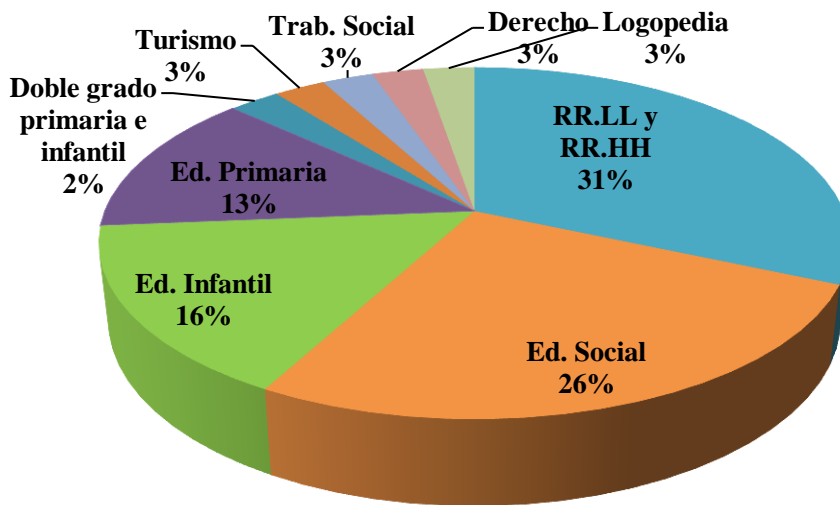


Gráfico 4. Participantes en la encuesta docente

A lo largo de la encuesta participaron 20 docentes, de las distintas titulaciones que se pueden observar en el anterior gráfico. De estos, 7 proporcionaban orientación laboral en sus asignaturas, mientras que el resto, el 65%, no impartía orientación laboral explícitamente, o de ningún tipo. Sin embargo, 4 de estos docentes, el 30'78% de ellos,

respondieron afirmativamente cuando se les preguntó si se habían planteado impartir esa temática en sus asignaturas.

El 68'42%, 13 encuestados, afirmaban que impartían competencias transversales para el empleo en sus asignaturas. En el gráfico que se presenta a continuación se puede observar las competencias trabajadas por los encuestados, así como el número de docentes que las trabajaban:

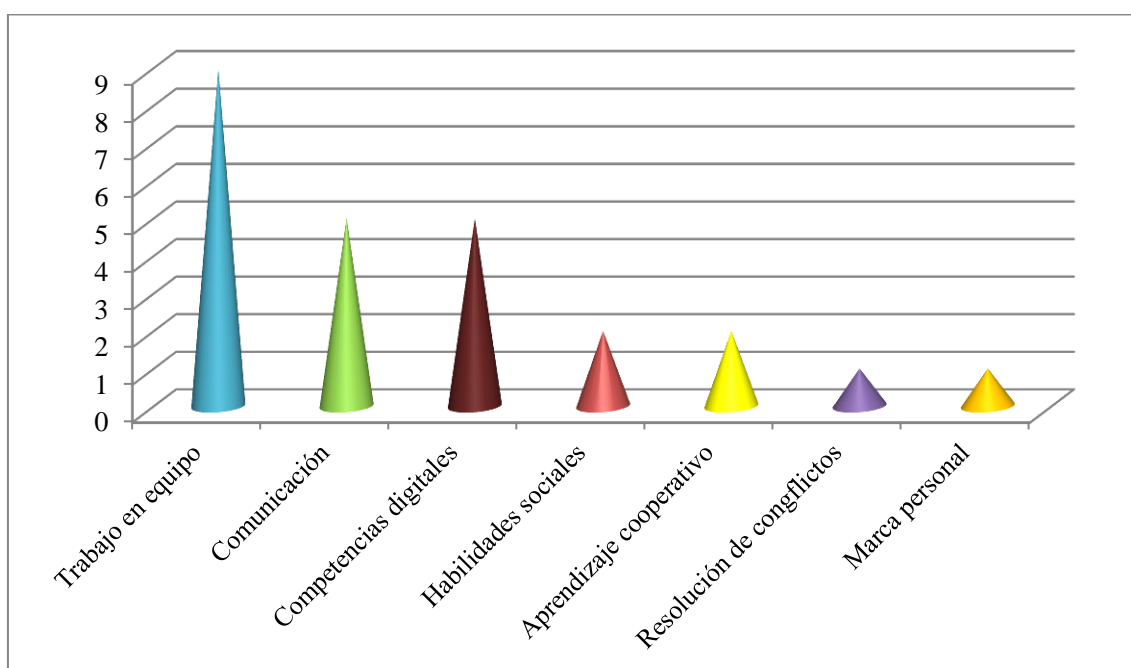


Gráfico 5. Docentes que trabajan competencias transversales en sus asignaturas

Al igual que a los estudiantes, también se les preguntó a los docentes si considerarían útil un servicio universitario enfocado a trabajar, con los alumnos, competencias transversales para el empleo. Ante esta pregunta casi todos los docentes se posicionaron, estando a favor del servicio el 85% de ellos (17 personas) y en contra un 5%, correspondiente a una persona. Tan solo dos docentes, el 10% de los encuestados, no se posicionaban ante tal propuesta.

Yendo un paso más allá, se les pregunto a los participantes si encontraban utilidad en expandir el servicio mencionado anteriormente a los docentes, con el fin de formar a estos para que en un futuro pudieran trasladar sus conocimientos a los estudiantes. La respuesta fue prácticamente rotunda, pues 17 docentes, el 84'47%, estuvieron a favor de

esta formación, apoyándolo con comentarios tales como: “*sería de gran ayuda*”, “*me parece necesario*”, o “*excelente*”.

Asimismo, también se pidió a este grupo que organizaran las competencias expuestas en el [gráfico 2](#), según el grado de relevancia que tuvieran para ellos en sus asignaturas, disponiéndolas del 1 al 12 (siendo 1 la de mayor relevancia y 12 la de menor). Al igual que ocurrió con los estudiantes, los docentes no han llegado a acuerdos generales respecto al posicionamiento de las competencias. El grupo más grande de acuerdos los conformaron 5 personas, por lo que cada docente tiene una percepción distinta.

La competencia “*iniciativa y autonomía*” fue la más puntuada, dado que 5 docentes (25%) la dispusieron en el primer puesto. En segundo lugar 4 competencias fueron votadas por 3 docentes (15%), siendo este el máximo de acuerdo que se logró en este puesto: “*iniciativa y autonomía*”, “*motivación hacia el aprendizaje*”, “*flexibilidad y adaptación al cambio*” y “*competencias digitales*”. El tercer puesto fue para la “*capacidad para organizar el contexto laboral*”, pues fue votada por el 20% de los participantes, es decir, 4 docentes.

Las tres competencias menos valoradas las votaron 4 profesores, es decir, el 20% de los participantes. En el décimo puesto se posicionó la “*venta personal*”, seguido por el undécimo puesto “*autoconocimiento*” y por último las siguientes: “*iniciativa y autonomía*”, “*comunicación*”, “*venta personal*”, “*motivación hacia el aprendizaje*” y “*habilidades sociales*”.

A la pregunta “*¿qué cree que buscan los/las empleadores/as en los egresados?*” los docentes, en general, estiman que buscan: *eficacia, formación, capacidad de trabajo en equipo, motivación hacia el aprendizaje y hacia el desempeño de su puesto, flexibilidad, polivalencia y habilidades sociales*

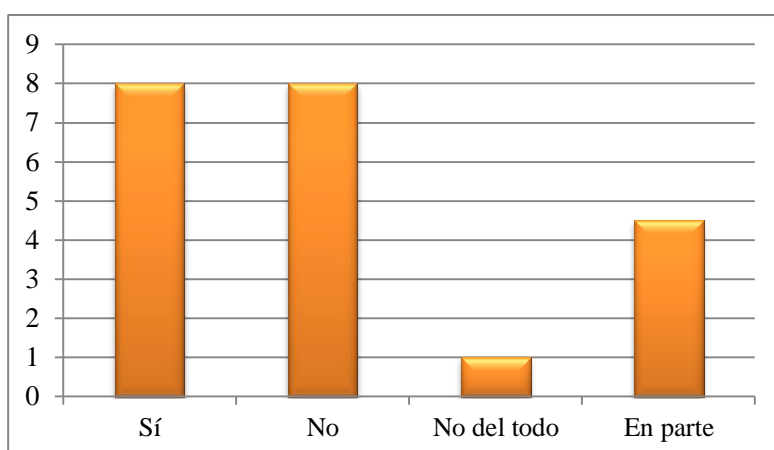


Gráfico 6. ¿La universidad prepara a los alumnos para lo que los empleadores buscan?

Para cerrar la encuesta con este grupo, se les preguntó si consideraban que la universidad preparaba a sus alumnos para lo que los empleadores buscan en ellos. Las respuestas fueron críticas entorno a esta pregunta. A continuación se muestran algunas de ellas: *“se teoriza demasiado y no se les prepara para la vida real, los retos, las circunstancias que pueden encontrar en el día a día, y cómo superar los problemas o inconvenientes”*, *“creo que es un sistema demasiado teórico basado en la memorización sistemática, en vez de en el aprendizaje progresivo a través de diferentes vías”*, *“presupongo que sí”*.

6.3 Resultados de la encuesta empresarial

Siete fueron las empresas que colaboraron con sus respuestas en la investigación. Para comenzar, se les preguntó el porcentaje aproximado de jóvenes, entre 18 y 30 años, que trabajaban en la empresa. Las respuestas fueron variables, pero ninguna destacaba por ostentar un alto porcentaje de empleados jóvenes.

En cuanto a contratación de personal, los recursos más utilizados por estas empresas para encontrar posibles candidatos eran:

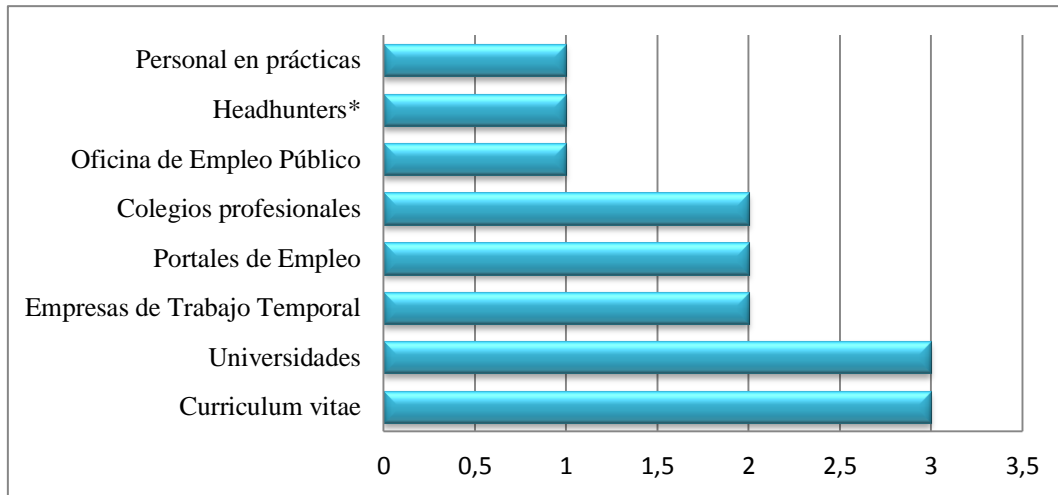


Gráfico 7. Recursos más utilizados por las empresas para la contratación²

Se les preguntó a los participantes de esta encuesta acerca del perfil que buscan en la contratación. Tres entidades, el 42'86%, apuestan por la contratación de personal con experiencia, mientras que tan sólo 1 entidad, el 14'29%, apuesta por la contratación de personal joven al que formar (siempre que el puesto lo permita). Por último, 2 entidades, el 28'57%, contratan a personal de ambos tipos.

En la siguiente cuestión, se pidió a los participantes que valorasen las competencias transversales de los jóvenes que habían contratado como: excelentes, buenas, mejorables o deficientes. Las respuestas se pueden apreciar en el siguiente gráfico:

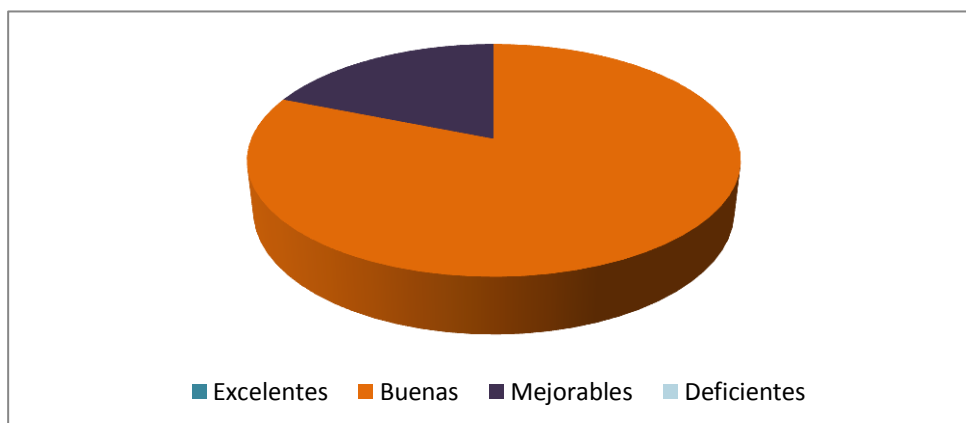


Gráfico 8. Calificación competencias transversales de los jóvenes contratados

² Un Headhunter es un profesional que “realiza una búsqueda directa del perfil que le han solicitado sin que el candidato tenga la necesidad de buscar trabajo y se haya dirigido a éste previamente” (Martín, 2014)

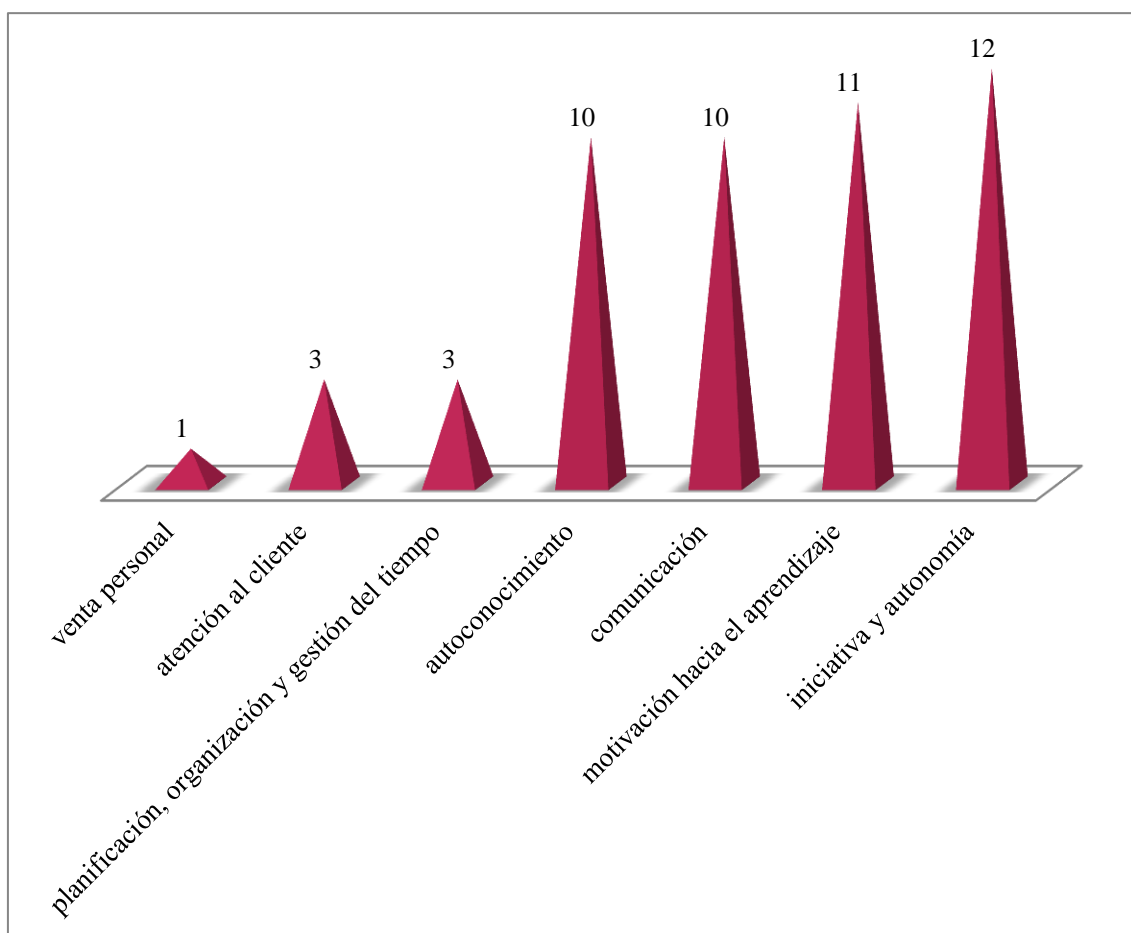
Los participantes respaldan las calificaciones, de la pregunta anterior, mediante las siguientes respuestas: *“es lo que hemos constatado en nuestra experiencia a lo largo de estos 32 años”, “las personas que hemos contratado disponían de buenas habilidades”, “el trato directo con el cliente no lo conocen”, “las personas jóvenes aportan nuevas ideas, entusiasmo, ganas de aprender”, “es requisito para superar el proceso de selección”, “a mayor capacidad y dominio de estas competencias menor es el periodo necesario para la integración”, “por la formación”.*

Cuando se les preguntó por aquello que buscan en los candidatos más jóvenes cada empresa proporcionó una respuesta afín a su marco laboral. No obstante, 3 de ellas coincidieron en que el “trabajo en equipo” era una competencia necesaria en sus perfiles, así como la “iniciativa y autonomía” y la “motivación hacia el aprendizaje”, resaltadas por dos entidades.

A través de esta investigación se quiso conocer si las empresas mantenían algún tipo de convenio con la universidad para proporcionar trabajo, becas de trabajo, o similares, a los estudiantes. Gracias a esta pregunta se supo que 5 empresas mantenían convenio de prácticas con la UVa y otra proporcionaba una beca de trabajo.

A aquellas entidades que no mantenían convenio se las preguntó si lo considerarían propicio, a lo que dos entidades respondieron lo siguiente: *“sería muy adecuado e interesante”* y *“aunque sí que dispongo de ellos, considero que la universidad debería estar más cercana a las empresas y así poder avanzar conjuntamente al mercado laboral; ya que los alumnos tienen una idea muy distinta de la empresa que la que realmente es”.*

Asimismo, también se pidió a este grupo, igual que a los dos anteriores, que organizaran las competencias expuestas en el [gráfico 2](#), según el grado de relevancia que tuvieran para la empresa, disponiéndolas del 1 al 12 (siendo 1 la de mayor relevancia y 12 la de menor). Al igual que ocurrió con los dos últimos grupos, las empresas tampoco han llegado a acuerdos generales respecto al posicionamiento de las competencias. A continuación se muestran el resultado de los tres primeros y últimos puestos:



³Gráfico 7. Las tres competencias más y menos valoradas por las empresas

Para finalizar la encuesta, se dejó un espacio para que los participantes pudiesen destacar alguna competencia que fuese importante para ellas y que no hubiera sido mencionada durante el sondeo. Dos de las siete entidades trasladaron que era importante la capacidad de adaptación, y otra entidad transmitió el deseo de que los futuros empleados tuvieran motivación hacia la mejora continua como profesionales.

³ El puesto número dos no aparece dado que ninguna entidad coincide con otra en posicionar una competencia concreta.

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO

A continuación se presenta un análisis detallado de aquellas preguntas realizadas a los participantes que han proporcionan información más relevante para esta investigación. Con este mismo fin, se triangularán algunas de las preguntas, realizadas de manera similar a cada uno de los grupos, con el objetivo de observar si la percepción de los estudiantes coincide con la de docentes y empleadores.

Del mismo modo, se examinará si los esfuerzos realizados por los docentes, en cuanto a competencias transversales para el empleo, se encaminan hacia los requerimientos de las entidades entrevistadas.

7.1 Análisis encuesta estudiantil

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) la orientación profesional ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades. No obstante, tan sólo 12 estudiantes, de los 32 encuestados, habían recibido este tipo de orientación en la universidad. Si bien es cierto que sólo 10 participantes se habían visto en la necesidad de buscar este servicio fuera de la institución. Por ello, es importante transmitir a los futuros egresados la importancia de la orientación laboral, con el fin de poder orientar a cada estudiante hacia el camino laboral óptimo para su perfil.

A través de las encuestas también se ha percibido el alto número de participantes que no utilizan herramientas para organizar mejor su tiempo y ser más productivos. Este hecho permite detectar que la competencia “planificación, organización y gestión del tiempo” merece ser trabajada por los estudiantes, puesto que las empresas entrevistadas proporcionaron importancia a esta y los propios participantes la posicionan entre las más relevantes para ellos.

Cuando se les preguntó a los alumnos sobre las competencias que deberían mejorar para estar preparados ante una posible ocupación, las más votadas fueron “comunicación”, “autoconocimiento” y “habilidades sociales”. Estos datos coinciden, en gran medida, con los obtenidos en la clasificación de competencias por importancia, donde el

“autoconocimiento”, la “planificación, organización y gestión del tiempo” y la “comunicación”, fueron las competencias posicionadas en los tres primeros puestos.

Puesto que todas las competencias expuestas fueron votadas como atributos a mejorar por, al menos, 14 personas, y dada la respuesta positiva ante el planteamiento de un servicio universitario enfocado a la formación en competencias para el empleo, sopeso que dicha prestación sería de gran utilidad para los estudiantes.

A lo largo de la encuesta los integrantes de este grupo manifestaron la necesidad de aumentar su formación y experiencia, reiterando constantemente que estas dos cualidades formaban parte de los requisitos para obtener un puesto de trabajo. Tras entrevistar a las empresas, como más adelante se comentará con mayor profundidad, se ha contrastado que estas realmente quieren profesionales con formación y experiencia entre sus empleados, por lo que la universidad puede encontrar en esta realidad un nicho de mejora.

Estas son las ideas principales extraídas del análisis de las encuestas, realizadas a 32 alumnos de la Universidad de Valladolid. No obstante, a lo largo del estudio de los otros dos sondeos, realizados a docentes y empresas, se expondrán más ideas relacionadas con el grupo que se acaba de analizar.

7.2 Análisis encuesta docente

A la vista de los resultados obtenidos, escasos docentes proporcionan orientación laboral, de manera explícita, en sus asignaturas. Puesto que la universidad es una institución en la que se forma a los futuros profesionales, parece conveniente que los docentes trabajen la orientación laboral en las aulas. Sin embargo, a través de esta encuesta, se ha observado que varios de los docentes participantes no consideran que su preparación sea del todo óptima para realizar esta tarea.

Por ende, cuando a los docentes se les preguntó su opinión acerca de un posible servicio formativo, en el que se les pudiera instruir en competencias transversales para el empleo y orientación laboral, la respuesta general fue bastante positiva ante la propuesta. Por lo cual, si los docentes ostentaran tal formación podrían trasmitírsela a los alumnos, con el fin de que estos finalizaran sus estudios habiendo adquirido no sólo conocimientos técnicos, sino también transversales.

Al igual que los alumnos, los docentes consideran como muy oportuna la apertura de un servicio universitario que forme a los estudiantes en competencias transversales para el empleo. Este hecho se debe a que los docentes aún no tienen la formación necesaria para impartir tales conocimientos, de manera óptima, por lo que les parece una propuesta interesante abrir tal servicio, con expertos en la temática.

No obstante, los participantes de la encuesta mostraron sus intentos por trabajar habilidades transversales, de manera que las competencias más cultivadas en el aula son “trabajo en equipo”, “comunicación” y “competencias digitales”. Sin embargo, los estudiantes demandaron mejorar, o aprender, “comunicación”, “autoconocimiento” y “habilidades sociales”. A través de los datos obtenidos observamos que de los docentes participantes ninguno impulsa, en el aula, el autoconocimiento y las habilidades sociales tan sólo son fomentadas por dos profesores. Afortunadamente, docentes y estudiantes coinciden en trabajar, y querer mejorar, la comunicación.

Según las respuestas de los docentes, como se exponía en el anterior párrafo, las competencias más trabajadas en el aula son el “trabajo en equipo”, la “comunicación” y las “competencias digitales”. Por el contrario, cuando se les pidió que ordenaran las competencias según el grado de relevancia que tuvieran para ellos en el aula, las habilidades transversales para el empleo más votadas fueron: “iniciativa y autonomía”, “competencias digitales”, “motivación hacia el aprendizaje”, “flexibilidad y adaptación al cambio” y “capacidad para organizar el contexto laboral”. De esta manera se ha observado que la información proporcionada no coincide del todo, además de no adaptarse, en este caso, a la demanda de los estudiantes.

Los docentes, en general, consideran que los empleadores/as buscan en los egresados/as eficacia, formación, capacidad de trabajo en equipo, motivación hacia el aprendizaje y hacia el desempeño de su puesto, flexibilidad, polivalencia y habilidades sociales. Si partimos de la información transmitida por los docentes, al preguntarles cuales eran las competencias más trabajadas en sus clases, estos fomentan más el trabajo en equipo, dejando atrás otras competencias que ellos mismos reconocen como importantes para los empleadores.

Por consiguiente, se examinó las dos competencias más votadas en la clasificación de “habilidades más valoradas en el aula”. En este caso, esas dos competencias sí que coincidían con lo que los docentes creen que buscan los empleadores en los estudiantes.

Por tanto, se puede afirmar que el trabajo de los docentes si se está enfocando, en líneas generales, a preparar a los estudiantes para aquello que requieren los posibles empleadores.

Para finalizar, se les preguntó a los docentes si consideraban el trabajo de la universidad como óptimo, en cuanto a si la preparación de los estudiantes estaba enfocada a la demanda de los empleadores. Desafortunadamente tan sólo 8 participantes, de los 20 totales, consideraron que la universidad estaba realizando un buen trabajo entorno a dicha preparación. Este dato debería llevar a la reflexión ineludible de la función que está cumpliendo la universidad, puesto que sólo con conocimientos técnicos no se consiguen profesionales excepcionales.

7.3 Análisis encuesta empresarial

Uno de los primeros datos más llamativos, de la investigación realizada con este grupo, fue comprobar que, en líneas generales, no se estaba llevando a cabo búsqueda de personal mediante redes sociales. Si bien es cierto que una de las empresas utilizaba Headhunters, algo bastante innovador, el currículum continuaba predominando por encima de cualquier herramienta.

Por esta razón, se analiza que es de suma importancia continuar confeccionando un currículum atractivo y diferenciado, pues en vistas a los resultados este sigue siendo una herramienta útil. Además, también es recomendable utilizar redes sociales profesionales, puesto que *“tan sólo tenemos acceso al 20% de ofertas de empleo a través de los medios de búsqueda tradicional”* (Pérez, 2017, p.10), ya que las ofertas de empleo ocultas se encuentran en dichas redes sociales profesionales.

Asimismo, se puede comprobar que la contratación, y búsqueda de personal, por medio de las universidades, es un recurso que las empresas tienen en mente y que han expuesto en las respuestas de la entrevista. Este dato es de suma importancia para la universidad, puesto que en sus manos está fomentar el vínculo empresa-universidad, pues proporciona contacto directo de los estudiantes con sus posibles empleadores y fomenta la empleabilidad de los egresados.

Como se adelantaba en la encuesta realizada a los estudiantes, los resultados muestran que las empresas contratan preferiblemente a personal con experiencia, lo que propicia

el declive de la contratación de profesionales jóvenes. Esta realidad ya la aventuraban los estudiantes, quienes afirman que la experiencia, junto a la formación, son dos cualidades clave para encontrar un empleo afín a los estudios realizados. Dicha realidad podría mejorarse, desde la universidad, con el aumento de actuaciones que proporcionen experiencia, así como la focalización de la formación hacia aquello que se requiera en las ocupaciones afines a los grados.

Respecto a la opinión general de las empresas, sobre las competencias transversales de los jóvenes contratados, cabe destacar que estas eran positivas. Ninguna de las entidades opinó que las competencias de estos fueran deficientes, pero tampoco excelentes. Todas las empresas calificaron como “buenas” las habilidades transversales de los jóvenes, a excepción de una entidad, que las definió como “mejorables”. Todo ello indica que es necesario formar a los estudiantes en competencias transversales para el empleo, pues en sus futuras ocupaciones serán bien valoradas y harán de ellos unos profesionales mucho más aptos.

Las competencias que las empresas buscan en sus trabajadores son “iniciativa y autonomía”, “motivación hacia el aprendizaje” y “trabajo en equipo”. Concretamente estas 3 habilidades son las que menor importancia, a la hora de aprenderlas o mejorarlas, le proporcionaron los estudiantes. Además, en cuanto a la “iniciativa y autonomía” se refiere, esta quedó en el undécimo puesto cuando se pidió a los estudiantes que ordenaran las distintas competencias según importancia. Esta realidad apunta a que los alumnos no conocen la realidad que rodea a las empresas en lo que respecta a competencias, por eso se considera importante proporcionarles este servicio.

También cabe destacar que la preferencia de competencias varía mucho entre las empresas, y que resulta complicado destacar una habilidad frente a otra. Por ello, se estima que cada una de las competencias mencionadas a lo largo de este trabajo son de suma importancia y que, por ende, es necesario fomentar todas y cada una de ellas.

Cabe destacar que aunque las empresas dicen buscar en los jóvenes “iniciativa y autonomía”, “motivación hacia el aprendizaje” y “trabajo en equipo”, cuando realizaron la votación sobre las competencias a las cuales daban más importancia, en los tres primeros puestos quedaron “venta personal”, “planificación, organización y gestión del tiempo” y “atención al cliente”. Gracias a este dato podemos comprobar, una vez más, que todas las competencias son de suma importancia.

Por último, se observó que la universidad mantiene interesantes convenios con la mayoría de las empresas encuestadas, un servicio que para los estudiantes es de suma importancia. Además, las dos entidades que participaron en la pregunta acerca de si les gustaría participar en un convenio con la Universidad, respondieron muy positivamente; una abierta a la posibilidad y otra expresando una línea de mejora para el concierto que ya mantenían.

7.4 Análisis final

Tras pedir a cada uno de los grupos que dispusieran las competencias presentadas en el [gráfico 2](#) según el grado de importancia que estas tuvieran para ellos, se ha realizado un análisis comparativo, entre los grupos participantes, de los tres primeros y tres últimos puestos de la clasificación. Los resultados se pueden examinar en las siguientes tablas:

Tabla 3. Competencias transversales más valoradas por alumnos, docentes y empresas

Puesto 1	-Iniciativa y autonomía.	-Autoconocimiento.	-Venta personal.
Puesto 2	-Competencias digitales. -Iniciativa y autonomía. -Motivación hacia el aprendizaje. -Flexibilidad y adaptación al cambio.	-Autoconocimiento. -Planificación, organización y gestión del tiempo.	<i>-Ninguna entidad coincide con otra en posicionar una competencia como la segunda más importante.</i>
Puesto 3	-Capacidad para organizar el contexto laboral.	-Iniciativa y autonomía.	-Planificación, organización y gestión del tiempo. -Atención al cliente.
	DOCENTES	ALUMNOS	EMPRESAS

Tabla 4. Competencias transversales menos valoradas por alumnos, docentes y empresas

Puesto 10	-Venta personal.	-Capacidad organizativa del contexto laboral.	-Autoconocimiento. -Comunicación.
Puesto 11	-Autoconocimiento.	-Iniciativa y autonomía.	-Motivación hacia el aprendizaje.
Puesto 12	-Iniciativa y autonomía. -Comunicación. -Venta personal. -Motivación hacia el aprendizaje. -Habilidades sociales.	-Capacidad organizativa del contexto laboral.	-Iniciativa y autonomía.
	DOCENTES	ALUMNOS	EMPRESAS

Observamos que los alumnos y las empresas coinciden en disponer, entre los primeros puestos, la competencia “planificación, organización y gestión del tiempo”. No obstante, los estudiantes proporcionan mucho valor al “autoconocimiento”, mientras que empresas y docentes relegan dicha competencia a los últimos puestos. Lo contrario ocurre con la habilidad correspondiente a la “iniciativa y autonomía”, la cual está altamente justipreciada por docentes y estudiantes, y minusvalorada por las empresas.

Estas últimas posicionan como competencia más importante la “venta personal”, habilidad que los alumnos emplazaron al último puesto. En lo que sí coinciden estos dos grupos es en relegar la “comunicación” y la “motivación hacia el aprendizaje” a los puestos inferiores.

En la siguiente tabla se pueden observar las cualidades que cada uno de los grupos consideran que las empresas valoran. Los tres grupos coinciden en mencionar la formación y el “trabajo en equipo”. Asimismo, empresas y estudiantes convienen en que la experiencia es una de las cualidades importantes para la contratación de empleados.

Tabla 5. Cualidades buscadas por las empresas en los egresados

Grupo encuestado	¿QUÉ BUSCAN LAS EMPRESAS EN LOS EGRESADOS?
Docentes	Eficacia, formación, trabajo en equipo , motivación hacia el aprendizaje y hacia el desempeño de su puesto, flexibilidad, polivalencia y habilidades sociales.
Empresas	Trabajo en equipo , iniciativa y autonomía y motivación hacia el aprendizaje, formación y <u>experiencia</u> .
Alumnos	Formación, experiencia, iniciativa y trabajo en equipo.

8. CONSIDERACIONES FINALES

Las universidades españolas no se encuentran en buena posición respecto a las mejores universidades del mundo. Los datos son claros, ninguna de estas instituciones se posicionan entre las cien más destacadas. Es por ello que se necesita reenfocar el trabajo que estas hacen por y para la mejora su valía.

Una de las razones por las que las universidades de este país no se encuentran entre los mejores puestos se basa en la falta de empleabilidad de los egresados. Causa que, conforme los estudios manejados a lo largo de este Trabajo Fin de Grado, se podría regenerar mediante la formación en competencias transversales para el empleo, pues estas son, según Martínez y Pascual, *“una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad”* (2012, p. 32).

Por esta razón, InnÓrbita: Instituto para el Liderazgo Social, conformado por la Fundación Santa María la Real, trasmite la necesidad, expresada por numerosos egresados, de obtener formación en competencias transversales para el empleo. Dicha realidad también ha sido manifestada por los estudiantes que han participado en la investigación realizada en este Trabajo de Fin de Grado, la cual buscaba conocer si los estudiantes consideraban la necesidad de formarse en este ámbito.

La respuesta de los estudiantes, de la Universidad de Valladolid, coincide con la necesidad transmitida por InnÓrbita, por lo que se ha propuesto desde este trabajo un

servicio enfocado a cubrir esta necesidad. Servicio que también se anima a extrapolar al profesorado, quien en un futuro podría formar a los estudiantes en las distintas asignaturas que se imparten a lo largo de los grados, puesto que actualmente no se encuentra preparado para hacerlo, según lo manifestado por ellos en la encuesta.

Asimismo, como estudiante y participante del Taller, impartido por InnÓrbita, sobre “desarrollo de competencias transversales para el empleo”, considero que iniciativas como esta son sumamente importantes para complementar nuestra formación técnica, pues nos proporcionan enseñanzas que podremos utilizar en futuras búsquedas de empleo y futuras ocupaciones. No obstante, la formación no debería quedar en actos puntuales, sino en actividades y servicios continuos.

Es de suma importancia para los estudiantes que se les forme más allá de las competencias técnicas que ofrecen los grados actualmente, pues sólo con estos conocimientos no se puede lograr obtener una ocupación acorde con los estudios obtenidos. Y lo que es más, no podemos caer en el error de pensar que los estudiantes no obtienen puestos en consonancia con sus grados por la falta de formación técnica. Hemos de reconocer que los grados actuales no forman en competencias tan importantes como las transversales, requisito que los empleadores buscan en los egresados y que aumenta exponencialmente la empleabilidad.

En resumen, a través de los datos obtenidos de las distintas encuestas, se ha comprobado que los estudiantes no conocen realmente cuales son las competencias que buscan los empleadores en ellos. Asimismo, los docentes no forman en este ámbito por falta de conocimientos en la materia. Todo ello indica una clara necesidad de formar a ambos grupos en competencias transversales para el empleo, lo cual beneficiaría a alumnos, docentes y universidades.

9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Asociación Estatal de Educadores Sociales. (2007). *Documentos profesionalizadores*. Definición de Educación Social. Código Deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de Funciones y Competencias del educador y la educadora social. Recuperado de: <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>
- BOE. (2015). *Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones* (núm. 310). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-25180-consolidado.pdf>
- Cook, T., & Reichardt, S. (2005). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. (5a ed). Madrid: Ediciones Morata.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Díaz López, S. M. (2014). *Los métodos mixtos de investigación: presupuestos generales y aportes a la evaluación educativa*. Revista portuguesa de Pedagogía, 48(1). Recuperado de: <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwi26f6G6o3UAhXDfRoKHTsJBC0QFgg7MAQ&url=http%3A%2F%2Ffiduc.uc.pt%2Findex.php%2Frppegagogia%2Farticle%2Fdownload%2F2222%2F1459&usq=AfQjCNHQnCH0zb5W28pbDyDJw082iQT1aQ&sig2=bC4PHise31klrwJIEzVoTQ&cad=rja>
- Díez-Picazo, L., & Gullón, A. (2003). *Sistema de derecho civil*. Volumen I Tecnos.
- Esteban, N. S. (2014). *Los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en España: un instrumento de formación, una herramienta para la conservación del patrimonio, un mecanismo de intervención social*. Boletín CF+S, (42/43), 453-462.
- Fernández Pastor, C. (2014). *La Fundación como instrumento de ecodesarrollo sostenible: el modelo de la Fundación Santa María la Real de Aguilar de Campoo*. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/6231/1/TFG-L516.pdf>

- Fitzpatrick, J., Sanders, J., & Worthen, B. (2004). *Program evaluation. Alternative approaches and practical guidelines* (3a ed). Boston: Pearson Education.
- InnÓrbita. (2017b). *¿Qué hacemos? Conoce todo lo que hacemos en InnÓrbita*. Recuperado de: <http://innorbita.com/que-hacemos/>
- InnÓrbita. (2017a). *¿Quiénes somos? Conoce todo sobre InnÓrbita*. Recuperado de: <http://innorbita.com/quienes-somos/>
- Martín Sampayo, L. (2014). *¿Qué es el Headhunting?*. El Curriculum. Recuperado de: <http://www.elcurriculum.com/articulo/que-es-el-headhunting-12.html>
- Martínez, A. R., & Pascual, M. A. C. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. Recuperado de: <http://www.bikume.com/descargas/5/archivos/tesis-sobre-competencias-transversales-para-mejorar-la-empleabilidad.pdf>
- Peral Moral, S. (2015). *Empleo y fundaciones. Las Lanzaderas de Empleo de la Fundación Santa María la Real*. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15123/1/TFG-L%20940.pdf>
- Pérez, R. (2017). *¿Qué debo hacer para ser un/a profesional competente y encontrar pronto un empleo?*. Material del taller sobre desarrollo de competencias transversales para el empleo. InnÓrbita: Instituto para el Liderazgo Social.
- Piñar Mañanas, J. L. (2010). *El estado actual del modelo constitucional de fundaciones: revisión crítica*. En DE LORENZO, R., PIÑAR, JL and SANJURJO, T.(dirs.): Tratado de Fundaciones, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 67-116.
- Sánchez, J. (2013). Métodos de investigación mixto: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado. *Práctica docente*, 14-26.
- Tomas y Valiente, F. (1995). *Estudio previo. DE LORENZO GARCÍA, R. y otros, Comentarios a la Ley de Fundaciones y de Incentivos fiscales, Madrid: Marcial Pons-Escuela Libre Editorial*.
- Universidad de Cádiz. (2017). *Guía de competencias transversales*. Consejo Social. Recuperado de: http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/consejo_social/1759561053_1272010742_13.pdf

- Universidad de Valladolid. (2017). *Competencias generales y específicas*. Grado de Educación Social de Palencia. Recuperado de: http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/documentos/edsocpa_competencias.pdf

10. APÉNDICE

10.1 Apéndice I

Encuesta: “Necesidades formativas ante la iniciación en búsqueda de empleo o emprendimiento”

Presentación

Mi nombre es Sara Melgar y soy estudiante del cuarto curso de Educación Social 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 y las alumnas, 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 alumnos que se encuentren en su penúltimo o último año de carrera, de los distintos grados que se imparten en 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

1. ¿Qué grado está usted cursando?
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 cuales fueron

4. ¿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 una futura ocupación.

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).

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

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?

10.2 Apéndice II

Encuesta: “Necesidades formativas detectadas por los docentes en la formación para el empleo de los universitarios”.

Presentación

Mi nombre es Sara Melgar y soy estudiante del cuarto curso de Educación Social en el Campus de Palencia. Actualmente me encuentro realizando el Trabajo Fin de Grado, en el que estoy investigando cuáles son las necesidades formativas de los y las alumnas, en cuanto a iniciarse en la búsqueda activa de empleo o emprendimiento.

Para poder llevar a cabo esta investigación necesito contar tanto con la opinión de los alumnos, como con la visión de ustedes, sus docentes, dado que son quienes pasan tiempo con ellos en el aula, detectan el grado de preparación que estos tienen, etc.

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

1. Para comenzar, me gustaría que mencionase cuáles son los grados en los que imparte docencia.
2. ¿Proporciona en alguna de sus asignaturas orientación laboral a sus alumnos? De ser así ¿podría definir qué tipo de orientación imparte?
3. En caso de no haber facilitado orientación laboral a sus alumnos ¿se ha planteado alguna vez hacerlo?
4. ¿En sus asignaturas trabaja competencias transversales para el empleo (habilidades sociales, competencias digitales, capacidad para trabajar en equipo...) con los alumnos? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿podría definir qué tipo de orientación imparte?
5. En caso de ser negativa la anterior respuesta ¿tiene algún tipo de interés por trabajar con sus alumnos, en un futuro, competencias transversales para el empleo?
6. ¿Estima que sería útil un servicio universitario, para los alumnos, enfocado a la formación en competencias transversales para el empleo?
7. ¿Qué opinaría acerca de formar a los docentes en competencias para el empleo, con el fin de que estos instruyan a sus alumnos, de manera transversal, en sus asignaturas?
8. A continuación se exponen 12 competencias para el empleo. En este espacio podrá ordenarlas gradualmente del 1 hasta el 12, según la relevancia que usted las proporcione en sus asignaturas; siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utilice todos los números sin repetir ninguno).

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.

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

10.3 Apéndice III

Encuesta: “Necesidades formativas detectadas por las empresas en la formación para el empleo de los universitarios”

Presentación

Mi nombre es Sara Melgar y soy estudiante del cuarto curso de Educación Social en el Campus de Palencia. Actualmente me encuentro realizando el Trabajo Fin de Grado, en el que estoy investigando cuáles son las necesidades formativas de los y las alumnas, en cuanto a competencias para el empleo. Para poder llevar a cabo dicha investigación necesito conocer la opinión experta de quienes se encargan de la contratación en las empresas, pues ustedes son quienes podrían emplear a los estudiantes en un futuro próximo.

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

1. Para comenzar, me gustaría conocer el porcentaje aproximado de jóvenes, entre 18 y 30 años, que trabajan en esta empresa.
2. En cuanto a la contratación de empleados... ¿qué recursos son los más utilizados para encontrar posibles candidatos? (Colegios de profesionales, Servicio Público de Empleo, redes sociales, ETTs, universidades, etc.) ¿Podría comentar, a grandes rasgos, qué les motiva a buscar en ese/esos recurso/s?
3. A través de los recursos que ha mencionado anteriormente ¿buscan contratar a personal con experiencia previa, o favorecen la contratación de jóvenes a los que formar?
4. Cuando deciden contratar a una persona joven, consideran que sus competencias transversales para el empleo (habilidades sociales, competencias digitales, capacidad para trabajar en equipo...), por lo general, son:

- Excelentes Buenas Mejorables Deficientes

5. ¿Podría comentar por qué ha elegido la respuesta anterior?
6. ¿Actualmente qué buscan en los candidatos más jóvenes? Es decir, ¿cuáles son las competencias que más demandan, como empresa, en ellos?
7. Si en la actualidad mantienen algún tipo de convenio con la universidad para proporcionar trabajo, becas de trabajo, o similares, a los estudiantes ¿puede explicar en qué consiste el acuerdo?
8. Si en la actualidad no mantienen algún tipo de convenio con la universidad para proporcionar trabajo, becas de trabajo, o similares, a los estudiantes ¿estimaría interesante un compromiso como este?, ¿qué considera que la universidad debería hacer y/o mejorar para que ustedes se planteen abrir dicho concierto?
9. 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 la empresa; siendo 1 la de mayor importancia y 12 la de menor (utilice todos los números sin repetir ninguno).

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.

10. Para finalizar la encuesta ¿querría destacar alguna competencia más que sea importante para la empresa y comentarme por qué lo es?