

COMPETENCIAS CLAVE EN LA UNIVERSIDAD Y EN LA TRANSICIÓN AL MUNDO LABORAL: RETOS Y POSIBILIDADES

Francisco Royo Mas y Jacobo Cano Escoriaza

Asesoría de Orientación de Estudios del Ayuntamiento (CIPAJ) y la Universidad de Zaragoza

RESUMEN

En esta ponencia vamos a desarrollar dos objetivos: el primero es realizar un breve recorrido desde el inicio de la nueva terminología sobre competencias, comenzando con las sucesivas propuestas de la Unión Europea, continuando con las referencias legislativas a nivel nacional, y autonómico para terminar con las directrices empresariales. En segundo lugar, trataremos de brindar un ámbito práctico, relacionando las diferentes competencias que se exigen desde el mercado laboral, con las que se están enseñando-aprendiendo o se van a enseñar-aprender, en el ámbito universitario.

Esperamos que tanto el apartado primero, como el segundo, nos pueda servir para hacernos una idea de lo que nos va a exigir la nueva sociedad del conocimiento y de la información, y de lo que, provocado por dichas expectativas, se nos va a exigir durante nuestro camino formativo a lo largo de la vida. Por eso, con este texto, vamos a tratar de llegar a todas las personas, ya que en el presente, la formación ha pasado a ser un ámbito que denominamos –a lo largo de la vida-. Los tiempos en los que una persona podía trabajar en un puesto laboral sin formarse, ni reciclarse, han pasado a la historia, es decir, en nuestra sociedad, nunca terminamos de formarnos, bien laboralmente, bien personalmente. De esta manera, el recorrido circular que vamos a marcar sobre competencias, arranca con las propuestas de la Unión Europea a todos sus habitantes

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) introduce un aspecto novedoso en este terreno al invocar al mercado de trabajo, en concreto, a los **perfiles profesionales** demandados como base para diseñar las titulaciones. Así lo expresa el Documento-marco sobre la Integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Educación Superior (MEC, 2003): “Los objetivos formativos de las enseñanzas oficiales de nivel de grado tendrán, con carácter general, una orientación profesional, es decir, deberán proporcionar una formación universitaria en la que se integren armónicamente las **competencias genéricas básicas**, las **competencias transversales** relacionadas con la formación integral de las personas y las **competencias más específicas** que posibiliten una orientación profesional que permita a los titulados una integración en el mercado de trabajo”.

Se reflexiona y hace una revisión crítica, en la tabla siguiente aparecen las para el aprendizaje permanente según estos organismos y los informes correspondientes (2005)

COMPETENCIAS CLAVE U.E.
1. Comunicación en lengua materna
2. Comunicación en lenguas extranjeras
3. Comprensión matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología
4. Competencia digital
5. Aprender a aprender
6. Competencias sociales y cívicas
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
8. Conocimiento y expresión cultural

La Universidad española, con la inquietud de adaptarse a las directrices europeas sobre formación básica y permanente teniendo en cuenta la convergencia de Bolonia marcada para el año 2010, ha dividido las competencias del perfil profesional y formativo de cada grado / master / doctorado en: COMPETENCIAS GENÉRICAS: competencias que constituyen una parte fundamental del perfil profesional y formativo de todas o de la mayoría de las titulaciones.

Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: competencias propias de un perfil profesional y formativo, o compartidas por un reducido número de perfiles

Se hace un recorrido específico sobre las **conclusiones del estudio “REFLEX” realizado por la agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación (ANECA, 2007).**

En la siguiente tabla podemos ver la división en cinco competencias generales, que dieron lugar posteriormente a diecinueve niveles competenciales utilizados para las encuestas del Proyecto Reflex (2007).

COMPETENCIAS GENERALES. ESTUDIO “REFLEX” (ANECA)

1- Competencias relacionadas con el conocimiento.

(conocimiento sobre la propia disciplina, conocimiento multidisciplinar, capacidad para adquirir nuevos conocimientos...)

2- Competencias relacionadas con el análisis y la innovación.

(pensamiento analítico, predisposición a cuestionar ideas, capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, capacidad para detectar nuevas oportunidades...)

3- Competencias relacionadas con la gestión del tiempo.

(gestión del tiempo, capacidad de trabajar bajo presión...)

4- Competencias organizativas.

(trabajar en equipo, negociar, hacer valer su autoridad...)

5- Competencias comunicativas.

(capacidad de comunicarse, manejar las técnicas de la comunicación (idiomas o informática), capacidad de redactar...)

NIVELES COMPETENCIALES UTILIZADOS EN EL INFORME REFLEX (2007)

- Capacidad para hacerse entender
- Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para coordinar actividades
- Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
- Dominio de su área o disciplina
- Capacidad para hacer valer tu autoridad
- Capacidad para redactar informes o documentos
- Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
- Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
- Capacidad para rendir bajo presión
- Capacidad para utilizar herramientas informáticas
- Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
- Capacidad para movilizar las capacidades de otros
- Pensamiento analítico
- Capacidad para negociar de forma eficaz
- Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- Capacidad para detectar nuevas oportunidades
- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros

Se analizan los datos de dos estudios en los que se han unido para la elaboración de los mismos, la Universidad y los empleadores. Se trata de los proyectos “TE COMPETE” y “TUNING”. El programa compete está elaborado por la universidad de Cantabria y COIE (Centro

de Información y Orientación de Empleo) y no se queda en el análisis de la situación y la elaboración de propuestas sino que ofrece a los estudiantes la posibilidad de valorar su situación actual con respecto a las competencias que promueven, y de realizar cursos de formación adaptados para entrenar las diferentes habilidades.

PROGRAMA “TE COMPETE” UNIVERSIDAD DE CANTABRIA-COIE (2007)		
Competencia técnica “SABER”	<ul style="list-style-type: none"> • La FORMACIÓN TEÓRICA, • IDIOMAS • NUEVAS TECNOLOGÍAS, 	
Competencia metodológica, “SABER HACER”	<ul style="list-style-type: none"> • FORMACIÓN PRÁCTICA, aplicación de los conocimientos a las situaciones profesionales 	
Competencia participativa “SABER ESTAR” (ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros en acciones de equipo)	<ul style="list-style-type: none"> • CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - ESCUCHA - COMUNICACIÓN ORAL PERSUASIVA - COMUNICACIÓN ESCRITA - SENSIBILIDAD INTERPERSONAL • CAPACIDADES INTERPERSONALES O DE TRABAJO EN GRUPO. <ul style="list-style-type: none"> - SOCIABILIDAD - TRABAJO EN EQUIPO - PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN - HABILIDAD DE CONTROL - LIDERAZGO - DELEGACIÓN - DESARROLLO DE SUBORDINADOS - SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL - ATENCIÓN AL CLIENTE - NEGOCIACIÓN 	
Competencia personal “SABER SER” (ser capaz de resolver problemas, básicamente)	PERSONALES	Flexibilidad /Adaptabilidad / Tenacidad / Independencia / Integridad / Meticulosidad / Capacidad de decisión / Iniciativa / Resistencia / Energía
	INTELECTUALES	Capacidad crítica / Análisis de problemas / Análisis numérico
	LABORALES	Tolerancia al estrés / Creatividad /

		Espíritu comercial / Asunción de riesgos / Niveles de trabajo / Compromiso / Automotivación / Gestión del tiempo
--	--	--

El proyecto de investigación “Tuning”, iniciado en el año 2000 y todavía en curso, trata de “afinar” las estructuras educativas europeas y ayudar con ello en la aplicación del proceso de Bolonia. En el mismo han participado 16 universidades europeas y diversas organizaciones empresariales de toda Europa. Se ha encuestado a Graduados, Académicos y Empleadores y se han extraído una multitud de conclusiones que se pueden chequear en el estudio citado en la bibliografía. A continuación podemos ver dos tablas que ilustran las aportaciones de este estudio a las competencias básicas. La primera división es en tres tipos generales de competencias, que posteriormente se subdividen en habilidades más específicas.

COMPETENCIAS GENÉRICAS. ESTUDIO TUNING	
1- COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Conocimientos generales básicos • Conocimientos básicos de la profesión • Comunicación oral y escrita en la propia lengua • Conocimiento de una segunda lengua • Habilidades básicas de manejo de ordenador • Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información) • Resolución de problemas • Toma de decisiones
2- COMPETENCIAS INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinariamente • Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas • Apreciación de la diversidad y multiculturalidad • Habilidad de trabajar en un contexto internacional • Compromiso ético
3- COMPETENCIAS SISTÉMICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica • Habilidades de investigación • Capacidad de aprender

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones • Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) • Liderazgo • Conocimientos de culturas y costumbres de otros países • Habilidad para trabajar de forma autónoma • Diseño y gestión de proyectos • Iniciativa y espíritu emprendedor • Preocupación por la calidad • Motivación de logro
--	---

Concluiremos citando los resultados del proyecto Tuning relativos a una de las cuestiones que realizaron a dos muestras de los encuestados: los graduados y empleadores (en otras conclusiones del estudio aparece la respuesta a esta pregunta por parte de los académicos). Se les daba un listado de todas las competencias elegidas para el estudio y se les pedía que eligieran las cinco que consideraban más importantes. A continuación podemos ver el listado combinado de las respuestas de ambos sectores.

RESULTADOS ESTUDIO TUNING (2000-08)	
GRADUADOS Y EMPLEADORES	
Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de aprender Resolución de problemas	1
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones Preocupación por la calidad	3
Habilidades de gestión de la información Habilidad para trabajar de forma autónoma	4
Trabajo en equipo	5
Planificación y gestión del tiempo Comunicación oral y escrita en la propia lengua Habilidades interpersonales Motivación de logro	6
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	7
Habilidades básicas de manejo de ordenador	8
Toma de decisiones	9
Capacidad crítica y autocrítica	10

Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar Iniciativa y espíritu emprendedor	11
Conocimientos básicos sobre el área de estudio Conocimientos básicos de la profesión Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia	12
Compromiso ético	13
Conocimiento de una segunda lengua Diseño y gestión de proyectos	14
Habilidades de investigación Liderazgo	15
Habilidad para trabajar en un contexto internacional	16
Apreciación de la diversidad y la interculturalidad	17
Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	18