



CEU

SEGUNDO
CONSEJO ASESOR
EMPLEABILIDAD

La importancia de las competencias transversales en la empleabilidad...

La empleabilidad de las personas coincide con su potencial para aportar valor a su entorno. Dicho potencial se apoya en cinco grandes pilares de la persona: las capacidades genéticas, los conocimientos adquiridos, la actitud, la ética y valores, y las comúnmente llamadas "soft skills" o competencias transversales.

Cualquier persona que quiera incrementar su empleabilidad debe aumentar su capacidad en todas y cada una de estas dimensiones. Todas ellas, incluso las genéticas, pueden desarrollarse y dotarnos así de mayor potencial, pero para ello necesitamos un sistema que vaya más allá de la mera entrega de conocimientos y nos desarrolle de forma integral cultivando nuestra ética y valores, favoreciendo nuestra actitud y desarrollando todo tipo de competencias transversales. En esta dirección debe evolucionar nuestro sistema educativo adoptando nuevos métodos que han de sumarse a los actualmente utilizados.

Las empresas coinciden mayoritariamente en que las competencias transversales están ganando importancia en sus procesos de selección y valoración interna de empleados y ya representan más de un 50% de los criterios de decisión en estos procesos prevaleciendo con claridad por encima de las capacidades técnicas en muchos casos.



Las competencias transversales en la empresa


Las organizaciones empresariales en su gran mayoría consideran como importantes o muy importantes las competencias transversales, sin embargo, no todas han conseguido instalar métodos adecuados de identificación, definición, valoración y utilización de las mismas en sus procesos internos y no existen estándares suficientemente testados para valorarlas y para alinearlas con la estrategia y la cultura de las organizaciones.

Sin embargo, una vez más, el mundo empresarial va por delante del sistema educativo en esta materia y cuenta con un alto nivel de sensibilización sobre la importancia de esta cuestión.

Para las empresas las competencias requeridas tienen un carácter muy transversal en cuanto a la geografía (es decir, las empresas globales tienen las mismas preferencias competenciales sobre sus empleados y candidatos en todas las geografías en las que operan) y sin embargo son mucho más variables en función de la "seniority" del candidato (en especial tienen gran variación según el avance en la pirámide organizativa de la empresa hacia posiciones gerenciales y directivas).

Una gran mayoría de las empresas cuenta ya con métodos y herramientas diversas para medir las "soft skills" en sus organizaciones y dichas herramientas parecen ser de fácil aplicación en el ámbito educativo pudiendo llegar a implementarse en este entorno en beneficio de los alumnos.

Competencias transversales en el CEU

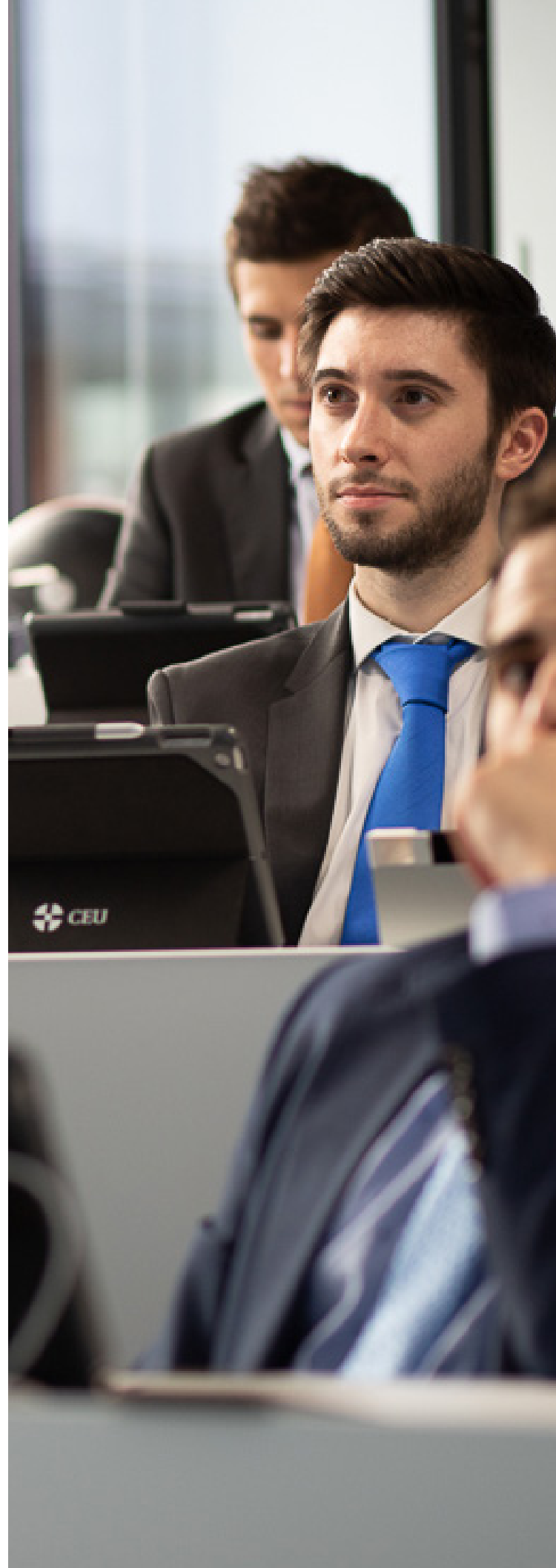
El grupo educativo CEU lleva años inmerso en un proyecto de valoración de las competencias transversales de sus alumnos y su certificación a través de **micro credenciales** 

Es de vital importancia alinear las prioridades y la metodología en este proyecto con las demandas que nos llegan del sector empresarial pues tan solo de esta manera se puede tener impacto positivo en la empleabilidad de nuestros alumnos.

Lo primero es sensibilizar

En primer lugar, es fundamental trabajar en la sensibilización de alumnos y familias para que tomen conciencia de la importancia de las "soft skills" en su futuro laboral y, por tanto, en su proceso educativo. Solo con esta sensibilización se estará dispuesto a invertir esfuerzo y recursos en un desarrollo integral que va mucho más allá de la adquisición de los conocimientos inventariados en los currículos de las titulaciones. Se trata de "convencer sin obligar", creando el entorno necesario para que esto ocurra y desarrollando las conexiones entre las empresas y los alumnos para que estos comprendan la importancia que su desarrollo competencial tendrá en sus posibilidades de éxito profesional en aquellas.

Nuestros alumnos tienen que comprender que la velocidad del desarrollo tecnológico actual está generando una aceleración en la obsolescencia de sus conocimientos adquiridos durante el proceso educativo y por ello se hace más necesario que basen su valor añadido futuro sobre sus competencias humanas que deben preocuparse por desarrollar. Del mismo modo en que en las empresas se asume que las habilidades técnicas requieren de un "reskilling" permanente, es importante fomentar el autoconocimiento del individuo para que desde edades tempranas éste sea capaz de identificar las "soft skills" en las que destaca y aquellas en las que ha de mejorar para ser competitivo.



Los diccionarios de competencias de las universidades deben tener base empresarial

Existen numerosos estudios sobre cuáles serán las competencias transversales más importantes en el futuro. Muchas organizaciones empresariales coinciden en una gran parte de sus inventarios y diccionarios de competencias. Las universidades que sientan una responsabilidad hacia el desarrollo de las competencias de sus alumnos deben comenzar por escuchar a las organizaciones empresariales y explorar estos estudios para identificar sus propios inventarios de competencias transversales sobre los que girarán posteriormente sus programas de desarrollo.

Los resultados de nuestros estudios con el Consejo Asesor y nuestro debate nos proporcionan un listado de común de competencias transversales que comparamos con el listado vigente publicado por el "World Economic Forum":

Competencias Empresas CA	Competencias WEF
INNOVACIÓN ↔	ANALYTICAL THINKING AND INNOVATION
PENSAMIENTO ANALÍTICO CONCEPTUAL ↔	CRITICAL THINKING AND ANALYSIS
LIDERAZGO / GESTIÓN DE PERSONAS ↔	LEADERSHIP AND SOCIAL INFLUENCE
MOTIVACIÓN Y AUTODESARROLLO ↔	ACTIVE LEARNING AND LEARNING STRATEGIES
TRABAJO EN EQUIPO	
EMPATÍA, COMUNICACIÓN EFECTIVA Y CONEXIÓN EMOCIONAL ↔	EMOTIONAL INTELLIGENCE
ESPÍRITU DE SERVICIO / ORIENTACIÓN AL CLIENTE ↔	SERVICE ORIENTATION
FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	
ORGANIZACIÓN, DISCIPLINA Y PERFECCIONISMO	
TOMA DE DECISIONES, INICIATIVA Y EMPRENDIMIENTO ↔	CREATIVITY, ORIGINALITY AND INITIATIVE
VISIÓN ESTRATÉGICA	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
NEGOCIACIÓN ↔	PERSUASION AND NEGOTIATION
AMBICIÓN	
TOLERANCIA AL ESTRÉS ↔	RESILIENCE, STRESS TOLERANCE AND FLEXIBILITY
	COMPLEX PROBLEM-SOLVING
	REASONING, PROBLEM-SOLVING AND IDEATION

Fomentar el autoconocimiento y la responsabilidad del desarrollo propio

Solamente desde el autoconocimiento, el individuo puede trazar sus propios planes de crecimiento personal. Los procesos de evaluación actuales en el sistema educativo siguen siendo estrictamente sobre conocimientos adquiridos, pero no profundizan en la evaluación del nivel competencial.

La universidad tiene una gran oportunidad para aportar más valor a sus alumnos dotándoles de herramientas de evaluación competencial para ayudarles en su autoconocimiento y poniendo a su disposición diferentes herramientas (itinerarios, retos, actividades, metodologías, equipos de trabajo, ...) vinculadas al desarrollo de competencias específicas previamente identificadas.

La integración de todas estas herramientas en el proceso formativo tendrá magníficos resultados y permitirá egresar a alumnos mucho más completos y apreciados por las empresas.



Trabajar el comportamiento, ética y valores

Al igual que ocurre con las competencias transversales, las empresas dan cada vez más valor al perfil ético y actitudinal de sus empleados. El desarrollo de la cultura y valores en las organizaciones hace que estas cuestiones estén más presentes en sus procesos de selección.

Desde la empresa se tiene la opinión de que solo desde una base ética sólida es sostenible el desarrollo de otro tipo de competencias y para nada sirven éstas sin aquella.

Por eso es importante migrar "desde un sistema que enseña conocimientos hacia un sistema que desarrolla personas de manera integral" y las entrega a la sociedad y al mercado laboral con mayores posibilidades de éxito individual e impacto colectivo. En este caso, al igual que en el caso del desarrollo competencial es vital trabajar en la sensibilización de los alumnos y sus familias.

Sin embargo, este proceso de sensibilización debe estar basado en la ejemplaridad del entorno. El "input" que nuestros jóvenes deben recibir en cuanto a ética y valores durante su proceso educativo tiene que ser congruente con el comportamiento que pueden ver en las entidades educativas, en las empresas y en las instituciones que les rodean ya que, de lo contrario, el mensaje no les resultará creíble.



El profesor es la piedra angular para el desarrollo ético y competencial

La metodología docente es clave en el desarrollo de las "soft skills". Enriquecerla con métodos diversos (casos, retos, equipos, debates, prácticas, ...) hace más viable la adquisición de nuevas competencias. Aprendemos haciendo, muy especialmente cuando hablamos del aprendizaje competencial.

Por medio de métodos bien desarrollados, se puede conseguir que el alumno adquiera las nuevas capacidades casi sin darse cuenta y en el mismo proceso en el que está absorbiendo sus conocimientos curriculares.

Sin embargo, el método no lo es todo. Un docente sensibilizado con la realidad actual sobre el desarrollo competencial y preparado para llevarla al proceso educativo puede ser la llave para que el alumno interiorice la necesidad de su desarrollo integral. Se puede enseñar matemáticas y a la vez pensamiento crítico, trabajo en equipo y empatía o se puede enseñar tan solo matemáticas.

Es importante, por tanto, invertir en la sensibilización y el aprendizaje del profesorado en lo relativo al desarrollo competencial de sus alumnos ya que el profesor es el verdadero motor del sistema educativo y solo con profesores sensibilizados, preparados y conectados con el mundo empresarial podemos caminar hacia ese sistema educativo que desarrolla personas de forma integral y no solamente técnica.



¿Puede la universidad medir las competencias de sus alumnos?

Las empresas intentan desde hace décadas medir las competencias transversales de sus empleados aplicando todo tipo de técnicas y herramientas (procesos de evaluación, assessment centers, tests competenciales, evaluaciones 360º, ...).

Normalmente la evaluación competencial se basa en la observación del comportamiento del individuo en su ecosistema. Podría, por tanto, concluirse que quien convive contigo el tiempo suficiente puede llegar a valorar tu nivel competencial con un cierto nivel de fiabilidad tal y como hacen las empresas.

Sería muy interesante hacer mediciones del nivel competencial de los alumnos en el momento de su ingreso al proceso educativo para, con esta medición, ser capaces de dibujar un "estado de situación inicial" y, en base a él, un diagnóstico de necesidades que se pueda transformar en un itinerario de desarrollo competencial.

En el momento del inicio de sus estudios un alumno está abrumado por el entorno y seguramente no es plenamente consciente de lo que quiere alcanzar en términos de desarrollo competencial. Un informe evaluativo en la entrada a la universidad le puede ayudar a visualizar de dónde parte y, por tanto, lo que más necesita desarrollar.

Mediciones posteriores durante el ciclo educativo le pueden ayudar a verificar el desarrollo que se va alcanzando. ¿Podrían estas mediciones convertirse en certificaciones que, como en el caso de los conocimientos, sirvan a las empresas a formarse una idea sobre los candidatos que tienen delante?

Lo cierto es que los métodos comúnmente utilizados en las organizaciones empresariales son fácilmente instalables en las universidades (ej: autoevaluación del alumno, evaluación del profesor, evaluación de los compañeros, ...).

La mejor certificación es el prestigio de la universidad

Sin embargo, las empresas no confían en métodos de evaluación de competencias ajenos a su propio control. Incluso ocurre que en la clásica certificación de conocimientos surgen dudas entre el ecosistema empresarial y es bastante habitual que, basándose en su propia experiencia, estas organizaciones den más valor a los egresados de una determinada universidad frente a otras incluso aunque las calificaciones sean inferiores.

Es por ello que, desde el ámbito empresarial, aún no se entiende como prioritaria la necesidad de la certificación de competencias transversales (a pesar de las muchas iniciativas internacionales que ya existen para avanzar en esta dirección) y, sin embargo, si se transmite la urgencia en la creación de un ecosistema en la universidad en el que los alumnos tomen conciencia de la importancia que las "soft skills" tendrán en su empleabilidad futura. Un sistema que fomente el autoconocimiento del individuo para que éste sea capaz de identificar las "soft skills" en las que destaca y aquellas en las que ha de mejorar y que cuente con las herramientas suficientes para ligarlo al aprendizaje continuo.

Al igual que existen universidades con más y menos prestigio en cuanto al desarrollo académico de sus alumnos, en el futuro existirán también universidades con más o menos prestigio en cuanto a su capacidad para egresar alumnos con un nivel competencial, actitudinal y ético mayor.

Comisión para acercar el mundo empresarial a los alumnos

Es vital que el alumno universitario desarrolle una alta comprensión del funcionamiento del mundo empresarial y así, al salir egresado esté familiarizado con lo que se va a encontrar cuando ponga un pie en el mercado laboral. Para ello es necesario diseñar nuevas formas de llevar la empresa al alumno (más allá de las habituales prácticas y otros eventos esporádicos).

Se trata de que, independientemente de la rama de estudios elegida, cualquier egresado universitario debería conocer el funcionamiento básico del mercado laboral y de las empresas (estructura organizativa, procedimientos de trabajo, herramientas habituales, comportamientos recomendables, conceptos básicos de finanzas, funciones en una organización, maneras de relacionarse, ...).

Con este fin hemos decidido crear una comisión para diseñar mecanismos que nos permitan llevar el conocimiento empresarial a los alumnos universitarios, algo que permitirá incrementar su sensibilización hacia la necesidad de su desarrollo competencial y tendrá un impacto positivo en su empleabilidad futura.



