



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2024

**Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e
Innovación para el Empleo de PRINCIPADO DE ASTURIAS**

COEAST24a08

ESTUDIO DE COMPETENCIAS DEMANDADAS POR EMPRESAS ASTURIANAS



Red COE

Centros de Orientación,
Emprendimiento, Acompañamiento
e Innovación para el Empleo

C23.I05.P01

**Constitución de la Red de Centros públicos de Orientación,
Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo y Planes
de trabajo y actividades de los Centros de Orientación, Emprendimiento,
Acompañamiento e Innovación para el empleo**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE



Estudio sobre las competencias transversales más demandadas por las empresas asturianas, financiado en el marco del PRTR

1	Introducción.....	3
1.1	Objeto y contexto de este estudio	3
1.2	Metodología para la elaboración del estudio	4
1.3	Fuentes de información utilizadas	5
2	Las competencias transversales	8
2.1	La discutida definición de las competencias transversales. Competencias transversales y competencias blandas.....	8
2.2	Las competencias transversales y su relación con las ocupaciones.	12
2.3	La relevancia de las competencias transversales en el desempeño laboral	17
2.4	Competencias transversales más relevantes	25
3	Adquisición y relevancia de las competencias transversales en las diferentes áreas de conocimiento de las titulaciones universitarias.....	29
3.1	Aspectos generales	30
3.2	Arte y Humanidades.....	35
3.3	Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas	39
3.4	Educación	44
3.5	Salud.....	48
3.6	Ciencias	54
3.7	Ingeniería	55
4	Las competencias transversales en las titulaciones de la Universidad de Oviedo: análisis a partir de las memorias de las titulaciones.	61
4.1	Arte y Humanidades.....	64
4.2	Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas	66
4.3	Educación	67
4.4	Salud.....	69
4.5	Ciencias	71
4.6	Ingeniería	73
5	La visión de las empresas	75
6	Conclusiones y recomendaciones	80
7	Bibliografía.....	82



1 Introducción.

1.1 Objeto y contexto de este estudio

Este estudio sobre las competencias transversales más demandadas por las empresas asturianas se realiza en el marco de la acción COEAST24a08 del programa anual de trabajo 2024 del Centro de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo del Principado de Asturias, financiado por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia – Next Generation UE, a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Inversión C23.I05), que tiene por objeto analizar las competencias transversales demandadas por el tejido empresarial del Principado de Asturias en los titulados universitarios.

La realización de este estudio está inspirada en un estudio realizado por el instituto de investigación ISEAK, titulado “El futuro del colectivo universitario calidad del empleo y competencias”. Este estudio utiliza principalmente los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (EILU) para ofrecer un diagnóstico de la adecuación de los distintos títulos universitarios a la realidad laboral y profundizar en el estudio de las competencias más demandadas entre los graduados universitarios.

Los datos de la encuesta corresponden a 2019, momento en el que analiza la situación laboral de las personas graduadas en la promoción 2013/2014, en función del tipo de estudios realizado. Combinando la información de esta base de datos con la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) se puede analizar la evolución de las ocupaciones y las competencias vinculadas esas ocupaciones, identificando las ocupaciones emergentes y en declive y las competencias y capacidades asociadas a ellas. Finalmente, la EPA permite evaluar la dinámica de las ocupaciones, comparando la evolución de su peso sobre el empleo total. Con ello, el informe permite identificar las personas que acceden a ocupaciones en declive o en auge. La combinación de la EPA con ESCO permite examinar las competencias más valoradas en el mercado laboral español y establecer un vínculo entre las ocupaciones desempeñadas por las personas graduadas universitarias y las competencias más valoradas en el mercado de trabajo para este colectivo.

Partiendo de las conclusiones de este estudio, el SEPEPA ha considerado que la situación actual en el Principado de Asturias “requiere de una revisión de las competencias más demandadas en el mercado laboral, mediante una valoración de las distintas competencias requeridas, con objeto de incluirlas en la definición de los planes de estudios universitarios y poder ser trabajadas sistemáticamente y, en su caso, ser evaluadas y/o acreditadas”, concluyendo, consecuentemente, que resultaba conveniente elaborar un estudio de las competencias más demandadas entre las personas egresadas en la Universidad de Oviedo por las empresas situadas en Asturias y analizar su grado de adecuación, para, en su caso, evaluar “la necesidad de revisar los planes de estudio de determinados grados, obteniendo información necesaria para avanzar en un proyecto de competencias transversales y adecuarlas a los estudiantes de la Universidad de Oviedo”. El estudio pretende, concretamente:

- Obtener y analizar la información y documentación disponible en el campo de las competencias transversales requeridas actualmente por las empresas y otros empleadores, tanto a nivel de la UE como en los ámbitos estatal y autonómico.
- Evaluar el grado de adaptación de los programas académicos y de las metodologías de enseñanza y aprendizaje a la adquisición de las competencias transversales por parte de las personas egresadas.

- c) Contrastar con los agentes implicados (empresas y otros organismos equiparados y con los agentes sociales) las conclusiones obtenidas en la actuación anterior y validarlas, en su caso.
- d) Proponer a la comunidad universitaria adaptaciones de los programas académicos y de las metodologías de enseñanza y aprendizaje para conseguir la adquisición de las competencias transversales por las personas egresadas.
- e) Promover y concienciar a las empresas y a la comunidad universitaria de la necesidad de adquirir y desarrollar competencias transversales para aumentar la empleabilidad del alumnado universitario.

1.2 Metodología para la elaboración del estudio

Para alcanzar los objetivos del estudio, se han realizado los siguientes trabajos de análisis

- Análisis de las principales tendencias globales relacionados con las competencias transversales, introduciendo la perspectiva del tejido socioeconómico y laboral del Principado de Asturias.
- Análisis, a partir de esas esas tendencias generales, de las capacidades de los recursos humanos con los que cuenta Asturias, especialmente de los titulados universitarios, evaluando si los estudios universitarios, en sus diferentes grados y áreas de conocimiento, contribuyen efectivamente a la adquisición de esas competencias transversales más demandadas por las empresas, ya sea en Asturias o globalmente.
- Contraste de las conclusiones que se derivan de esa doble visión global y local con las necesidades del tejido empresarial asturiano, tanto por lo que respecta a la adaptación de las actividades existentes como a las nuevas actividades que están surgiendo o pueden surgir en la región, y de cuáles son las exigencias y necesidades en relación con el capital humano.

Para ello se han utilizado las siguientes herramientas metodológicas

- Recopilación y análisis de la documentación nacional e internacional disponible sobre la materia, principalmente las fuentes de información indicadas anteriormente, aplicando las evidencias y conclusiones a la situación del Principado de Asturias.
- Grupos de discusión (focus groups) con titulados universitarios de diferentes áreas de conocimiento (humanidades; sociales, económicas y jurídicas; salud y sociosanitarias; ciencias; ingeniería), con el fin de evaluar si el diseño de los programas académicos y las metodologías de enseñanza y aprendizaje, además de transmitir los conocimientos propios de cada área, favorecen la adquisición de estas competencias transversales. Para la realización de estos focus group se ha contado con la colaboración de la Universidad de Oviedo y el apoyo de los equipos directivos de sus centros para la organización de los grupos de discusión con estudiantes.
- Entrevistas y reuniones con instituciones, empresas y agentes y organizaciones sociales para trasladarles y analizar con ellos y validar el diagnóstico y para identificar y formular recomendaciones a la comunidad universitaria (profesorado, estudiantado) y al tejido empresarial para:
 - Resaltar la importancia de las competencias transversales en un entorno empresarial y laboral cambiante y en rápida evolución, en el que los conocimientos técnicos y científicos necesitan ser actualizados continuamente y en el que las empresas e instituciones buscan perfiles profesionales diversos, complementarios e interdisciplinarios



- Proponer enfoques o adaptaciones de los programas académicos y, sobre todo, de las metodologías de enseñanza y aprendizaje para favorecer la adquisición y consolidación de las competencias transversales.
- Hacer conscientes a las empresas y a las instituciones de la necesidad de reforzar las competencias transversales de su personal

1.3 Fuentes de información utilizadas

1.3.1 Europeas

Eurostat es, evidentemente, la fuente estadística y de información más importante en la Unión Europea, alimentada principalmente a través de los institutos estadísticos nacionales de los Estados miembros, pero con su propia explotación estadística. En el caso del empleo, las ocupaciones, la educación y las competencias, Eurostat procesa toda la información de las encuestas de población activa, con sus módulos específicos, entre ellos, por ejemplo, el módulo sobre las habilidades utilizadas en el puesto de trabajo (Job Skills), con datos correspondientes a 2022.

Las competencias y los cambios que experimenta el mercado laboral es una temática a la que la Comisión Europea ha venido prestando particular atención. 2023 fue el Año Europeo de las Competencias (traduciendo Skills por Competencias, aunque podría entenderse también como habilidades) https://year-of-skills.europa.eu/index_en. Dentro de las actividades y prioridades del Año Europeo estaban las competencias transversales, a las que están dedicados diversos informes y evaluaciones (https://year-of-skills.europa.eu/transversal-skills_en).

Ya en 2018, el Consejo aprobó una Recomendación relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente, acompañada por un documento de los servicios de la Comisión que recorre de manera detallada las diferentes competencias clave para el mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida.

La Agenda Europea de las Competencias Capacidades (European Skills Agenda, 2020), que establece un plan quinquenal para garantizar que los ciudadanos europeos desarrollen las capacidades que necesitan para los empleos de hoy y de mañana, sitúa entre sus prioridades principales el fomento de las capacidades transversales, como las competencias empresariales y de resolución creativa de problemas, cada vez más demandadas en todos los sectores del mercado laboral. También se consideran informes de otros organismos autorizados como la Unión Europea a través del portal europeo de movilidad profesional de la Unión Europea (EURES).

La base de datos ESCO (<https://esco.ec.europa.eu/en>), que fue una de las herramientas utilizadas en el estudio de ISEK, proporciona una terminología normalizada para clasificar y describir las capacidades transversales en 28 idiomas. La ESCO funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica las ocupaciones y competencias profesionales pertinentes para el mercado laboral y la educación y formación de la UE y muestra de manera sistemática las relaciones entre los distintos conceptos. Esta base de datos se utiliza de hecho para servicios como poner en contacto a demandantes de empleo con puestos de trabajo en función de sus cualificaciones, sugerir formación a personas que quieren reciclarse o mejorar sus cualificaciones, etc.

Entre las fuentes de información más valiosas sobre las competencias y las ocupaciones se encuentran las bases de datos del Cedefop, principalmente la European skills and jobs survey (ESJS), el Skills Forecast y el Skills OVATE.



- La European skills and jobs survey (ESJS) recoge periódicamente información sobre las necesidades de cualificación profesional, la digitalización, la inadecuación de las cualificaciones y el aprendizaje en el lugar de trabajo de muestras representativas de trabajadores adultos europeos.
- El Skills Forecast proporciona información sobre las tendencias futuras del mercado laboral en Europa, utilizando datos armonizados y una metodología única para hacer que los resultados sean comparables entre países, que pueden agregarse para proporcionar una imagen general de las tendencias del mercado laboral y el desarrollo de competencias en la UE.
- El Skills OVATE, que ofrece información detallada sobre los puestos de trabajo y las competencias que demandan los empleadores a partir de anuncios de empleo en línea (OJA) en 32 países europeos.

Por último, y solamente como muestra de la gran cantidad de fuentes de información disponibles a nivel europeo y global, el Foro Económico Mundial publica anualmente su Informe sobre el Futuro de los Empleos, que en su edición de 2023 explora cómo evolucionarán los puestos de trabajo y las competencias en los próximos cinco años. Esta nueva edición de la serie continúa el análisis de las expectativas de los empleadores para ofrecer nuevas perspectivas sobre cómo las tendencias socioeconómicas y tecnológicas configuran el lugar de trabajo del futuro.

1.3.2 Estatales

Las dos fuentes de datos que fueron utilizadas por ISEK en el estudio en el que se inspira este contrato, la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (EILU) y la Encuesta de Población Activa serán las principales fuentes de información españolas que se utilizarán, con el fin de concretar las tendencias generales y situarlas en el contexto español. Complementariamente a la EILU, se utilizará la Estadística de Inserción Laboral de los Egresados Universitarios disponible en el Sistema Integrado de Información Universitaria. Esta estadística ofrece información detallada de los itinerarios laborales de los egresados universitarios que han egresado en una titulación oficial en España y que están afiliados a la Seguridad Social. También está disponible un reciente estudio sobre el perfil socioeconómico del estudiantado universitario en España, que puede ofrecer información complementaria. Por supuesto, se explotarán al máximo las posibilidades que ofrece la información de la Tesorería General de la Seguridad Social, tanto en relación con trabajadores como empleadores.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE constituye otra fuente de información cualitativa relevante. El Observatorio realiza la prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo partiendo de la identificación de ocupaciones que a corto y medio plazo ofrecen mejores perspectivas laborales, para detectar posibles carencias formativas para poder anticiparse a las necesidades de cualificación futuras. Los informes del Observatorio presentan para cada ocupación analizada, las necesidades de formación en competencias técnico-profesionales, las necesidades en competencias transversales, las actividades económicas donde se contratan estas ocupaciones, la situación de la ocupación en el mercado de trabajo y la distribución territorial, así como informes completos de las necesidades de formación en las diferentes familias profesionales.

Junto a estas estadísticas y bases de datos se consultarán informes y publicaciones generales y sectoriales que permitan contextualizar y completar la información para proporcionar una visión lo más rigurosa posible de la demanda de competencias transversales en el mercado de trabajo en España, entre ellos los elaborados por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE con motivo del Año Europeo de las Ocupaciones, tales como “Los perfiles de la oferta de empleo”, que profundiza en el conocimiento de los perfiles profesionales y de las competencias que requieren las empresas, o



“Competencias personales para el empleo”, que analiza la relevancia de las “soft skills” para la empleabilidad.

1.3.3 Autonómicas

Sin perjuicio de las informaciones y datos que se puedan generar directamente de manera primaria durante la realización de este trabajo, SADEI y el propio SEPEPA serán las fuentes de información más relevantes en el ámbito autonómico. Las estadísticas laborales de SADEI son una fuente importante de información por el nivel de desagregación territorial que ofrece. SADEI también proporciona información sobre los egresados de la Universidad de Oviedo. También se tendrán en cuenta y analizarán las estadísticas de las que pueda disponer la propia Universidad de Oviedo sobre la inserción laboral de sus egresados.

Por lo que se refiere al SEPEPA, la base de datos de contratos, en la que se registran obligatoriamente los contratos de trabajo de las empresas con sede o establecimiento en el Principado de Asturias es una fuente particularmente interesante para la observación de la dinámica laboral. En la comunidad autónoma.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPEPA cuenta con recursos documentales y analíticos que pueden ser muy valiosos. Los estudios sectoriales realizados a lo largo del tiempo proporcionan información sobre las tendencias del mercado de trabajo y sobre la estructura y necesidades de recursos humanos de las empresas asturianas, por lo que su consulta puede ser muy útil. En particular conviene destacar el reciente trabajo realizado sobre prospectiva laboral, que evalúa las perspectivas del mercado de trabajo asturiano en el horizonte 2030, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa y analizando tanto las actividades como las ocupaciones con mayor o menor potencial de crecimiento.



2 Las competencias transversales

2.1 La discutida definición de las competencias transversales. Competencias transversales y competencias blandas.

Para poder analizar y valorar la adquisición de las competencias transversales más demandadas por las empresas por parte de los titulados universitarios asturianos es preciso, en primer lugar, definir cuáles son esas competencias, una cuestión que no resulta tan evidente ni pacífica. La incertidumbre acerca de la definición de las competencias transversales se refleja, asimismo, en los procesos para su monitorización y evaluación, como se verá a continuación.

En general, las competencias (o habilidades, aunque esta equiparación terminológica también es discutida en la literatura) transversales serían competencias o habilidades no técnicas, que no son específicas de un trabajo o industria en particular y que, por ello, son transferibles a través de varios roles y sectores. Como se verá más adelante, la transferibilidad a varios roles y sectores es uno de los elementos que dificultan trazar líneas de delimitación claras en torno al concepto de competencias transversales, puesto que muchas de ellas terminan por ser suficientemente poco específicas como para ser consideradas transversales, pero, al mismo tiempo, bastante comunes a varios sectores u ocupaciones como para poder asignarles tal carácter.

En sentido amplio, estas habilidades incluyen trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, comportamiento ético, responsabilidad, gestión del tiempo, proactividad y voluntad de aprender, habilidades de comunicación oral y escrita, resolución de problemas, pensamiento crítico, planificación estratégica y operativa y negociación. Es habitual equiparar competencias transversales con competencias o habilidades blandas (soft skills), por contraposición a las competencias duras (hard skills), que son específicas de un trabajo o industria en particular. El informe “Skills for Job Indicators” (OECD, 2017) recoge que “cada individuo, como futuro empleado o empresario, necesita desarrollar no sólo un conjunto de habilidades técnicas (“hard skills”), sino también ciertas habilidades blandas y sociales, en parte porque estas habilidades -a diferencia de las técnicas- no pueden automatizarse (todavía)”.

El glosario “TVETipedia” de UNESCO-UNEVOC compila un conjunto de definiciones de competencias transversales. La inespecificidad y la transferibilidad señaladas serían las características definitorias de las competencias transversales de acuerdo con el glosario de terminología curricular de la Oficina Internacional de Educación de la UNESCO. Según esta fuente, se definen como habilidades no relacionadas específicamente con un trabajo, tarea, disciplina académica o área de conocimiento concretos y que pueden utilizarse en una amplia variedad de situaciones y entornos laborales (por ejemplo, habilidades organizativas)¹.

Del Informe de la UNESCO sobre las políticas de educación², el glosario toma diversos ejemplos de competencias transversales:

- Pensamiento crítico e innovador.
- Habilidades interpersonales (por ejemplo, habilidades de presentación y comunicación, habilidades organizativas, trabajo en equipo, etc.).

¹ IBE, Glossary of Curriculum Terminology, 2013

² UNESCO Education Policy Brief (Vol.2), 2014 Skills for holistic human development

- Capacidades interpersonales (por ejemplo, autodisciplina, entusiasmo, perseverancia, automotivación, etc.).
- Ciudadanía global (tolerancia, apertura, respeto de la diversidad, comprensión intercultural, etc.).
- Alfabetización mediática e informacional, como la capacidad de localizar y acceder a la información, así como de analizar y evaluar el contenido de los medios de comunicación.

Como primera referencia, la base de datos ESCO (<https://esco.ec.europa.eu/en>) proporciona una terminología normalizada para clasificar y describir las capacidades transversales en 28 idiomas. La ESCO funciona como un diccionario que describe, identifica y clasifica las ocupaciones y competencias profesionales pertinentes para el mercado laboral y la educación y formación de la UE y muestra de manera sistemática las relaciones entre los distintos conceptos.

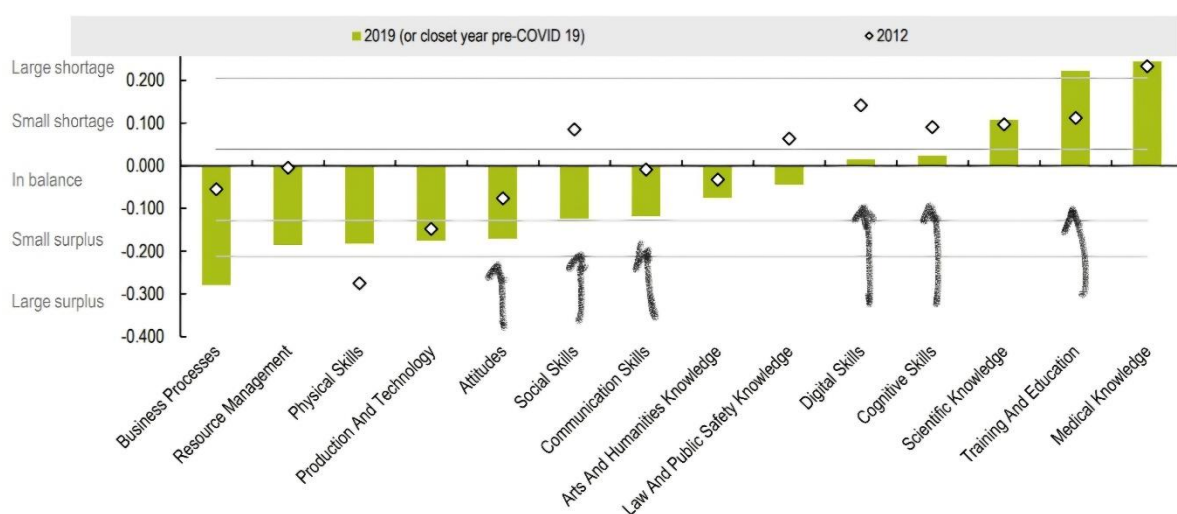
ESCO enumera y agrupa 95 capacidades y competencias transversales en 6 categorías de primer nivel y 23 de segundo nivel:

Capacidades y competencias de nivel 1		Capacidades y competencias de nivel 2	
T1	Básicas	T1.1	Dominar idiomas
		T1.2	Trabajar con números y medidas
		T1.3	Trabajar con dispositivos y aplicaciones digitales
T2	De razonamiento	T2.1	Procesar información, ideas y conceptos
		T2.2	Planificar y organizar
		T2.3	Lidiar con problemas
		T2.4	Pensar de manera creativa e innovadora
T3	De autogestión	T3.1	Trabajar de manera eficiente
		T3.2	Adoptar un enfoque proactivo
		T3.3	Mantener una actitud positiva
		T3.4	Mostrar voluntad de aprender
T4	Sociales y de comunicación	T4.1	Comunicarse
		T4.2	Ayudar a otras personas
		T4.3	Colaborar en equipos y redes
		T4.4	Dirigir a otras personas
		T4.5	Respetar el código ético de conducta
T5	Físicas y manuales	T5.1	Manipular y controlar objetos y equipos
		T5.2	Responder a circunstancias físicas
T6	Para la vida	T6.1	Hacer uso de capacidades y competencias relacionadas con la salud
		T6.2	Hacer uso de capacidades y competencias medioambientales
		T6.3	Hacer uso de capacidades y competencias cívicas
		T6.4	Hacer uso de capacidades y competencias culturales
		T6.5	Hacer uso de capacidades y competencias empresariales y financieras
		T6.6	Aplicar conocimientos generales

Otros autores proponen matices relevantes a la definición de competencias transversales. Daniel Innerarity (2021) rechaza la tendencia a poner en el centro de la educación la idea de competencia (entendida de forma excesivamente restrictiva como habilidad orientada al desempeño de un oficio) en lugar de la de conocimiento, que constituye el sostén insoslayable de las propias competencias. De

esta forma, las competencias tienden a ser observadas desde un punto de vista excesivamente economicista, ligadas al desempeño de un oficio o una tarea específica, cuando su alcance es mucho mayor, ayudando a que las personas puedan manejarse con determinación y solvencia en diversos planos de la vida individual y colectiva. En particular, prosigue afirmando que las competencias que genéricamente se denominan, por ejemplo, flexibilidad, resiliencia o versatilidad, no son “cheques en blanco” que justifican cualquier tipo de uso, o solo su consideración en términos de rendimiento económico, sino que adquieren sentido y relevancia en función de la propuesta educativa en la que se incardinan. Por sí solas, no pueden definir una propuesta educativa, ni tienen sentido sin estar relacionados con una base de conocimiento que las sostenga.

Gráfico 1. Evolución de los desajustes en competencias (2012-2019)



Fuente: OECD, Skills for Jobs 2022

En este sentido, según los datos de la OCDE Skills for Jobs 2022, a pesar de la importante demanda de habilidades digitales y cognitivas, no parece que haya grandes desajustes y la disponibilidad de esas competencias sería suficiente en la mayoría de los países, mientras que se detectan fuertes desajustes en las competencias específicas en salud o investigación.

En línea con lo anterior, las competencias transversales deben ser vistas como una parte indisoluble de la base de conocimiento a la que acompañan, sin que tenga sentido incidir en ellas de forma aislada, sino a través de la optimización de las metodologías docentes asociadas a la transmisión de los conocimientos generales y específicos de cada rama de conocimiento. De esta forma, no solo se potenciarán las competencias transversales más relevantes para cada área de conocimiento, sino que, además, dicha mejora estaría ligada a una base de conocimiento específica que permitirá dotar de sentido a su aplicación en el ámbito económico-laboral, pero también en diversos planos de la vida individual y colectiva.

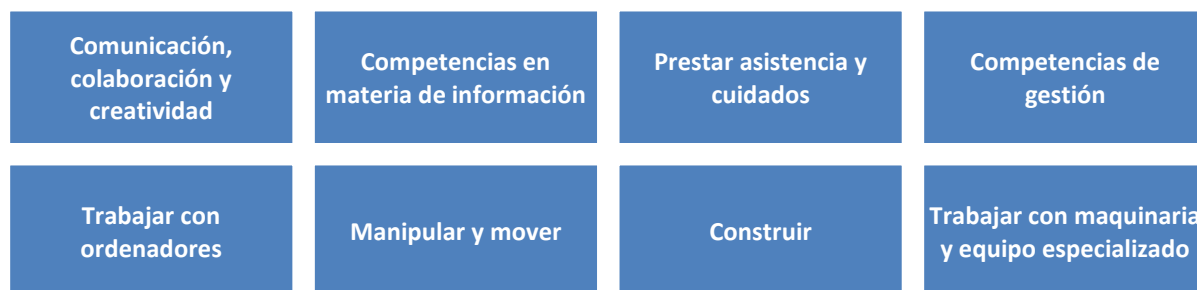
Incluso utilizando estándares y clasificaciones internacionalmente aceptadas, como la base de datos ESCO, la problemática de la definición de las competencias transversales supone una barrera para su adecuada consideración, por ejemplo, para valorar la relevancia de esas competencias transversales en las diferentes ocupaciones o ámbitos de actividad. En esa clasificación, que relaciona ocupaciones y competencias, las competencias transversales recogidas anteriormente solamente se consideran “esenciales” en 13 de las más de 3.000 ocupaciones que recoge la ESCO, mientras que en 14 ocupaciones se considerarían “opcionales”. Evidentemente, esto no parece corresponderse con la

relevancia creciente en el mercado laboral de las competencias transversales, ni con los datos de las atribuciones demandadas en puestos vacantes o anuncios online de trabajo.

Por ello, resulta necesario ampliar el concepto de competencias transversales para incluir en ellas las que la clasificación europea denomina intersectoriales (“cross-sector”), que tienen una estrecha relación con los elementos definitorios de las competencias transversales, en tanto que habilidades no relacionadas específicamente con un trabajo, tarea, disciplina académica o área de conocimiento concretos y que pueden utilizarse en una amplia variedad de situaciones y entornos laborales. La clasificación europea recoge ocho grupos de competencias intersectoriales. Varios agrupan competencias intersectoriales que aplican a ámbitos de actividad específicos (Manipular y mover, Construir, o Trabajar con maquinaria y equipo especializado), pero otros, como el de comunicación, colaboración y creatividad (S1) y o el de gestión de proyectos y equipos (S4), cuya frontera con las competencias transversales es muy difusa.

La inclusión de algunas competencias no relacionadas con ámbitos específicos de conocimiento en la categoría “cross-sector” en lugar de en las competencias transversales ha despertado dudas entre los expertos, que afirman: “Podemos suponer que las Competencias en el modelo ESCO no son ni más ni menos que la capacidad que tenemos de utilizar nuestros conocimientos técnico-académicos de forma ejecutiva, es decir, si tenemos una competencia del tipo S7.3 (instalar infraestructuras interiores o exteriores) es porque seguramente hemos recibido una formación sobre conocimientos en ingeniería civil o construcción. Sin embargo, esto no conecta muy bien con las habilidades de tipo S1 (comunicación, colaboración y creatividad), que no están relacionadas con ninguna de las ramas del conocimiento, con la excepción quizás de las Artes y Humanidades pero se entiende que estas habilidades deben desarrollarse en y para otros sectores, no sólo en y para el de Artes y Humanidades”.

Gráfico 2. Grupos de capacidades y competencias intersectoriales



La siguiente tabla recoge algunas competencias (nivel 1 y 2) englobadas bajo la denominación “cross-sector”, identificadas como particularmente próximas al concepto de competencias transversales, aunque también se pueden considerar transversales competencias englobadas en otros grupos, como el de competencias en materia de información o, dada la aceleración de la transformación digital, en el de trabajar con ordenadores.

Capacidades y competencias de nivel 1		Capacidades y competencias de nivel 2	
S1	Comunicación, colaboración y creatividad	S1.1	Negociar
		S1.2	Actuar como enlace y crear redes de contactos
		S1.3	Enseñar y formar
		S1.4	Presentar información
		S1.5	Prestar asesoramiento y consultoría
		S1.6	Promocionar, vender y comprar

		S1.7	Obtener información verbal
		S1.8	Trabajar con otros
		S1.9	Solucionar problemas
		S1.11	Diseñar sistemas y productos
		S1.12	Crear materiales artísticos, visuales o docentes
		S1.13	Escribir y redactar
		S1.14	Actuar y entretener
		S1.15	Utilizar más de una lengua
S2	Competencias en materia de información	S2.1	Realizar estudios, investigaciones y análisis
		S2.2	Documentar y registrar información
		S2.3	Gestionar información
		S2.4	Procesar información
		S2.5	Medir propiedades físicas
		S2.6	Calcular y estimar
		S2.7	Analizar y evaluar información y datos
		S2.8	Realizar seguimiento, inspección y ensayos
		S2.9	Realizar seguimiento de avances en el ámbito de especialización
S4	Competencias de gestión	S4.1	Desarrollar objetivos y estrategias
		S4.2	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades
		S4.3	Asignar y controlar recursos
		S4.4	Realizar tareas administrativas
		S4.5	Guiar y motivar
		S4.6	Crear y desarrollar equipos
		S4.7	Reclutar y contratar
		S4.8	Supervisar a personas
		S4.9	Tomar decisiones
S5	Trabajar con ordenadores	S5.5	Acceder a y analizar datos digitales
		S5.6	Utilizar herramientas digitales para el trabajo colaborativo, la creación de contenidos y la resolución de problemas

Las competencias intersectoriales constituyen, en la mayoría de los casos, la plasmación de una competencia transversal relacionada con un ámbito de conocimiento o una ocupación, que despliega sus efectos en sectores conectados temáticamente o por la naturaleza de los trabajos desarrollados. Esto refuerza el razonamiento anterior, que propone considerar a las competencias transversales como una parte indisociable de la base de conocimiento a la que acompañan, sin que tenga sentido incidir en ellas de forma aislada, sino a través de su conexión con los conocimientos generales y específicos de cada rama de conocimiento.

2.2 Las competencias transversales y su relación con las ocupaciones.

La base de datos ESCO ofrece una relación entre las ocupaciones y las competencias requeridas con carácter esencial y opcional (entre ellas, las de tipo transversal y cross-sector anteriormente listadas). Para ambas variables, las tablas de relación están disponibles con un elevado grado de desagregación, por lo que las posibilidades de presentación de los datos son muy amplias. A efectos del análisis de la relevancia de las competencias transversales en el desempeño laboral, se ha optado por trabajar con niveles de desagregación no demasiado elevados (dos niveles, tanto en las cualificaciones como las

competencias), con el objetivo de facilitar la identificación de las tendencias principales a escala general.

Las tablas siguientes muestran las competencias requeridas con carácter esencial y opcional en las ocupaciones incluidas en los grupos 1 (directores y gerentes) y 2 (Profesionales científicos e intelectuales). Los primeros puestos los ocupan competencias con importantes notas características transversales o comunes a varios sectores, como las competencias ligadas a la gestión de equipos, habilidades de comunicación horizontal y vertical, pensamiento creativo, solución de problemas, monitorización de tareas y plazos, preparación de informes escritos o asignación y control de recursos.

Muchas de estas competencias desbordan la definición específica de “competencias transversales”, cuya consideración de forma disociada del conocimiento específico del área u ocupación al que acompañan carece de sentido desde el punto de vista del desempeño laboral. En cambio, constituyen una aplicación a distintos ámbitos temáticos u ocupacionales de habilidades vinculadas a la comunicación oral y escrita, el sentido de la responsabilidad, la capacidad de planificación estratégica y operativa, la resolución de problemas, la negociación y habilidades comerciales o la inteligencia emocional. Este hecho subraya la pertinencia de incidir sobre las competencias transversales no de forma aislada, sino a través de la optimización de las metodologías docentes asociadas a la transmisión de los conocimientos generales y específicos de cada rama de conocimiento.

De hecho, el análisis de esta base de datos revela que en cada grupo de ocupaciones, e incluso en cada ocupación individualmente definida, el conjunto de competencias más demandadas combina de manera equilibrada los conocimientos (knowledge), las habilidades específicas, las competencias transversales y las capacidades personales. El desempeño de cualquier actividad, y en mayor medida aquellas que requieren mayor nivel de cualificación, exige esa combinación de conocimientos y competencias.

Tabla 1. Competencias esenciales y opcionales más frecuentemente requeridas en el grupo de ocupación 1 (clasificación ESCO)³.

	Competencias esenciales		Competencias opcionales	
	Competencia (ESCO Nivel 2)	%	Competencia (ESCO Nivel 2)	%
1. Directores y gerentes	Proteger y velar por el cumplimiento	9,32	Educación comercial y administración	10,78
	Educación comercial y administración	8,30	Actuar como enlace y crear redes de contactos	6,65
	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades	6,94	Desarrollar objetivos y estrategias	6,00
	Actuar como enlace y crear redes de contactos	6,94	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades	5,28
	Analizar y evaluar información y datos	6,69	Analizar y evaluar información y datos	4,77
	Desarrollar objetivos y estrategias	6,49	Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	4,55
	Supervisar a personas	4,56	Proteger y velar por el cumplimiento	3,37

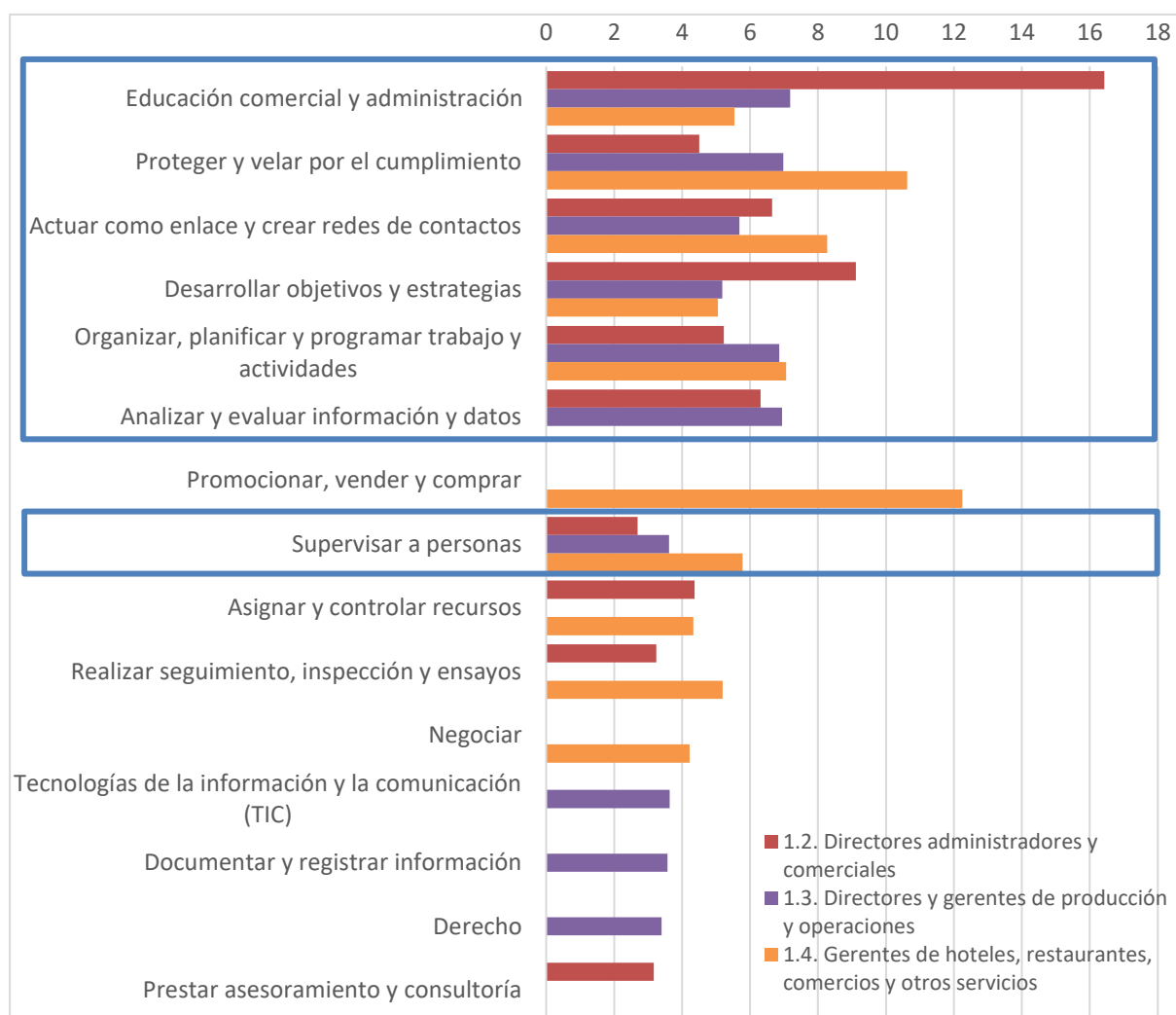
³ Notas: 1) la columna de porcentajes (%) indica el número de veces que dicha competencia está presente en el total de las competencias demandadas con carácter esencial u opcional para la ocupación objeto de estudio; 2) la ocupación 1.1. “Directores ejecutivos, personal directivo de la administración pública y miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos” no se ha representado por considerarse poco representativa a efectos del objeto del estudio.

Promocionar, vender y comprar	4,30	Promocionar, vender y comprar	3,12
Asignar y controlar recursos	4,20	Asignar y controlar recursos	3,12
Realizar seguimiento, inspección y ensayos	3,68	Realizar seguimiento, inspección y ensayos	3,09

Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

Si se desciende un escalón en la clasificación de ocupaciones, se pone de manifiesto el carácter transversal de ciertas competencias, que se repiten entre las requeridas en las diferentes ocupaciones de este grupo.

Gráfico 3. Competencias más frecuentemente requeridas en los grupos de ocupación 1.2, 1.3 y 1.4



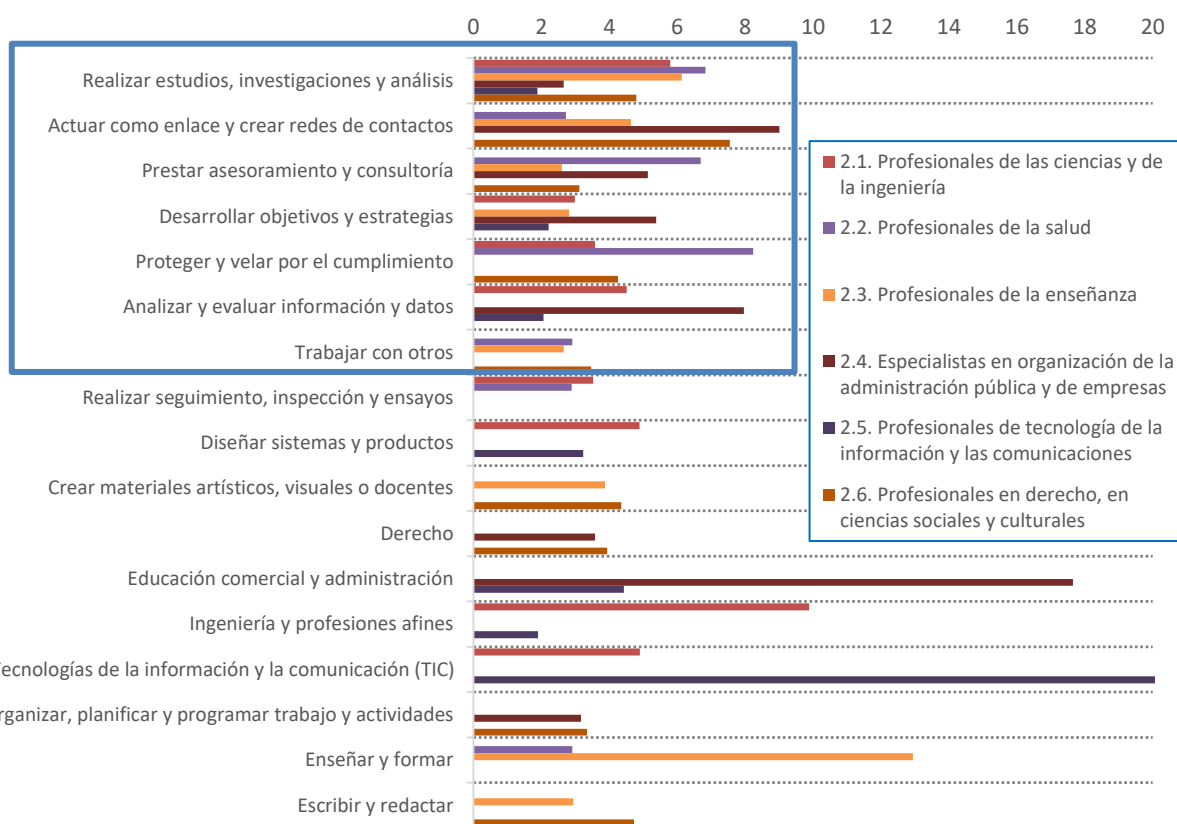
En el otro grupo de ocupaciones más frecuentemente ocupadas por titulados universitarios se observa también esa combinación de conocimientos y competencias, generales y transversales, especialmente en las que se consideran competencias esenciales, entre las que destacan las competencias analíticas, de planificación y de aplicación de conocimientos. Estas son competencias comunes a todas las ocupaciones de este grupo, que incluye una gran diversidad de ocupaciones.

Tabla 2. Competencias esenciales y opcionales por grupo de ocupación 2 (clasificación ESCO): Profesionales científicos e intelectuales; Competencias ESCO Nivel 2

Competencias esenciales	%	Competencias opcionales	%
Realizar estudios, investigaciones y análisis	5,52	Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	11,95
Actuar como enlace y crear redes de contactos	5,22	Realizar estudios, investigaciones y análisis	4,51
Proteger y velar por el cumplimiento	5,03	Educación comercial y administración	4,42
Enseñar y formar	4,42	Ingeniería y profesiones afines	4,05
Ingeniería y profesiones afines	3,61	Analizar y evaluar información y datos	3,42
Analizar y evaluar información y datos	3,41	Prestar asesoramiento y consultoría	3,26
Educación comercial y administración	3,33	Actuar como enlace y crear redes de contactos	3,13
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	3,15	Enseñar y formar	2,98
Desarrollar objetivos y estrategias	3,02	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades	2,73
Prestar asesoramiento y consultoría	2,96	Escribir y redactar	2,52

Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

Gráfico 4. Competencias más frecuentemente requeridas en los grupos de ocupaciones de profesionales (Grupo 2)



Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

A medida que se precisan las ocupaciones también se concretan las competencias y aparecen más frecuentemente las que se relacionan con las áreas de conocimiento respectivas. Esto revela que, a pesar de la creciente importancia de las competencias transversales, los conocimientos técnicos siguen siendo fundamentales para el desempeño de las ocupaciones por parte de los titulados universitarios

Tabla 3. Competencias (ESCO Nivel 2) más frecuentemente requeridas en los grupos de ocupación 2.1 Profesionales de las ciencias y de la ingeniería y 2.2 Profesionales de la salud

2.1 Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	%	2.2 Profesionales de la salud	%
Ingeniería y profesiones afines	9,89	Salud	15,40
Realizar estudios, investigaciones y análisis	5,80	Prestar atención sanitaria o administrar tratamientos médicos	8,54
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	4,90	Proteger y velar por el cumplimiento	8,24
Diseñar sistemas y productos	4,89	Realizar estudios, investigaciones y análisis	6,83
Analizar y evaluar información y datos	4,51	Prestar asesoramiento y consultoría	6,69
Proteger y velar por el cumplimiento	3,58	Trabajar con otros	2,91
Realizar seguimiento, inspección y ensayos	3,52	Enseñar y formar	2,91
Ciencias físicas	3,18	Realizar seguimiento, inspección y ensayos	2,89
Desarrollar objetivos y estrategias	2,99	Ciencias biológicas y afines	2,77
Arquitectura y construcción	2,62	Actuar como enlace y crear redes de contactos	2,72

Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

Tabla 4. Competencias (ESCO Nivel 2) más frecuentemente requeridas en el grupo de ocupación 2.3. Profesionales de la enseñanza y 2.4. Especialistas en organización de la administración pública y de empresas

2.3. Profesionales de la enseñanza	%	2.4. Especialistas en organización de la administración pública y de empresas	%
Enseñar y formar	12,94	Educación comercial y administración	17,65
Educación	6,96	Actuar como enlace y crear redes de contactos	9,01
Supervisar a personas	6,17	Analizar y evaluar información y datos	7,96
Realizar estudios, investigaciones y análisis	6,14	Desarrollar objetivos y estrategias	5,38
Actuar como enlace y crear redes de contactos	4,64	Prestar asesoramiento y consultoría	5,14
Crear materiales artísticos, visuales o docentes	3,87	Derecho	3,58
Escribir y redactar	2,94	Promocionar, vender y comprar	3,52
Desarrollar objetivos y estrategias	2,82	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades	3,17
Trabajar con otros	2,66	Documentar y registrar información	3,09
Prestar asesoramiento y consultoría	2,60	Realizar estudios, investigaciones y análisis	2,66

Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

Tabla 5. Competencias (ESCO Nivel 2) más frecuentemente requeridas en el grupo de ocupación 2.5. Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones y 2.6. Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales

2.5. Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	%	2.6. Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	%
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	50,42	Actuar como enlace y crear redes de contactos	7,55
Programar sistemas informáticos	5,29	Realizar estudios, investigaciones y análisis	4,80
Configurar y proteger sistemas informáticos	5,15	Escribir y redactar	4,73
Educación comercial y administración	4,43	Crear materiales artísticos, visuales o docentes	4,35
Acceder a y analizar datos digitales	3,37	Proteger y velar por el cumplimiento	4,26
Diseñar sistemas y productos	3,23	Derecho	3,94
Desarrollar objetivos y estrategias	2,21	Ciencias sociales y del comportamiento	3,87
Analizar y evaluar información y datos	2,06	Trabajar con otros	3,47
Ingeniería y profesiones afines	1,90	Organizar, planificar y programar trabajo y actividades	3,35
Realizar estudios, investigaciones y análisis	1,88	Prestar asesoramiento y consultoría	3,12

Fuente: elaboración propia a través de datos de ESCO.

En conclusión, el análisis de la principal clasificación europea de competencias y ocupaciones confirma, por un lado, la relevancia de determinadas competencias comunes que podemos denominar transversales, generales o no específicas, pero, al mismo tiempo, relativiza su importancia frente a las competencias específicas de cada área de conocimiento. Es evidente que el nivel de definición de las competencias y ocupaciones de esta clasificación es, en cualquier caso, muy genérico y, por tanto, su aplicabilidad concreta a cada puesto de trabajo debe hacerse con cautela: dentro de un grupo de ocupaciones de nivel 2 existen infinidad de puestos de trabajo con sus necesidades y especificidades. En algunos de ellos, las competencias transversales serán más relevantes, en otros, lo serán menos. Pero, al mismo tiempo, el hecho de que ciertas competencias sean relevantes para ocupaciones tan diversas confirma también su importancia y la necesidad de tenerlas en cuenta en la formación del capital humano y en el acceso al empleo y el desempeño de las ocupaciones.

2.3 La relevancia de las competencias transversales en el desempeño laboral

La importancia de las habilidades transversales o blandas en el lugar de trabajo ha sido ampliamente reconocida. Numerosos estudios empíricos e informes proporcionan evidencia de la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y para aumentar la resiliencia de los empleos ante el empuje de la automatización e inteligencia artificial resulta muy relevante en el contexto de cambio acelerado actual. A principios de 2020, en su intervención ante el Foro de Davos⁴, el historiador y escritor Yuval Harari indicó que “para sobrevivir como trabajadores necesitaremos tener la capacidad de aprender nuevas habilidades lo suficientemente rápido. El cambio de sectores y empleos sería una cascada constante de «disrupciones» debidas a la revolución de la automatización y, por tanto, sería necesario que en cada situación pudiéramos reinventarnos varias veces a lo largo de nuestra, cada vez más complicada, vida laboral”. Según Harari, resulta esencial desarrollar habilidades más allá de los ámbitos de conocimiento específicos y de los roles profesionales de basados en la repetición, que permitan conservar el valor añadido del empleo humano.

⁴ Disponible en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=eOsKForW5h8>



A lo largo de los últimos años la Comisión Europea ha elaborado varios documentos estratégicos sobre las competencias, las capacidades y las habilidades, en los que se ha reiterado la importancia de las competencias transversales para la empleabilidad y el aprendizaje permanente, como el marco estratégico de la Unión Europea para la educación y la formación (Comisión Europea, 2019), o la “Agenda Europea de Habilidades” de la Comisión Europea (2020), que describe una estrategia integral para mejorar las habilidades entre los europeos, destaca el papel fundamental de las habilidades blandas en la mejora de las perspectivas de empleo y el desarrollo profesional. La Comisión Europea identifica habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad como esenciales para construir una fuerza laboral resiliente y competitiva. El informe destaca la necesidad de políticas educativas y de formación que integren el desarrollo de habilidades blandas desde una edad temprana hasta la educación superior y la formación continua.

El estudio del British Council, "The Value of Soft Skills in the Workplace"⁵, en el que participaron empleadores de nueve países, analizó la percepción y la importancia de las habilidades blandas en el lugar de trabajo y concluyó que las habilidades blandas son tan importantes, si no más importantes, que las habilidades técnicas. Reveló que el 75% de los empleadores valoran el trabajo en equipo, mientras que el 73% valoran las habilidades de resolución de problemas. Este estudio enfatiza que la demanda de habilidades blandas es global y crítica para el éxito profesional y organizacional. Además, destacó que los empleadores están dispuestos a invertir en la formación de sus empleados en estas áreas, reconociendo su importancia para el crecimiento y la competitividad empresarial.

El informe de EURES "These Soft Skills Will Boost Your Professional Development"⁶ identifica varias habilidades blandas clave que son esenciales para el desarrollo profesional y la empleabilidad. Este estudio subraya la importancia de habilidades como la comunicación, la gestión del tiempo, la responsabilidad, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la negociación. Según EURES, estas habilidades no solo son fundamentales para el éxito individual en el trabajo, sino que también son cruciales para el funcionamiento efectivo de las organizaciones. El informe destaca que la mejora continua de estas habilidades puede tener un impacto significativo en el crecimiento profesional y la competitividad en el mercado laboral.

El informe "Job Outlook 2020" de NACE⁷ proporciona datos detallados sobre las habilidades que los empleadores buscan en los nuevos graduados. Consistentemente, las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas se encuentran entre los principales atributos valorados por los empleadores. Según el informe, el 91% de los empleadores consideran que los candidatos con habilidades blandas sólidas son esenciales para el éxito organizacional. Este informe destaca la necesidad de que los programas educativos preparen a los estudiantes no solo en habilidades técnicas, sino también en competencias interpersonales que faciliten la colaboración y la innovación.

El estudio del "IBM Institute for Business Value"⁸ resaltó la creciente importancia de las habilidades blandas en la era post-pandemia. IBM identifica la adaptabilidad, la resolución de problemas y la comunicación como las habilidades más demandadas en el mercado laboral actual y futuro. El informe menciona que las organizaciones están invirtiendo cada vez más en la formación de sus empleados en estas competencias para mantenerse competitivas. IBM sugiere que la formación continua en habilidades blandas será esencial para la resiliencia organizacional y el éxito a largo plazo.

⁵ British Council (2015).

⁶ EURES (2023).

⁷ Asociación Nacional de Colegios y Empleadores (2020).

⁸ IBM (2021).



Más recientemente, otros estudios e informes han seguido confirmando la importancia de las habilidades transversales. El informe de McKinsey "Defining the skills citizens will need in the future world of work"⁹ subraya la importancia de las habilidades blandas en el contexto de la transformación digital, ya que no pueden ser fácilmente automatizadas y replicadas por máquinas. En particular, McKinsey identifica la comunicación, la adaptabilidad y la resolución de problemas como competencias esenciales para el futuro y sugiere que los sistemas educativos y los empleadores deben colaborar para asegurar que los trabajadores adquieran estas habilidades críticas.

El informe "Global Talent Trends 2023" de LinkedIn¹⁰, que examina las tendencias emergentes en el mercado laboral, considera que las habilidades blandas son esenciales para el éxito en un entorno laboral cada vez más dinámico y complejo. El informe destaca que la demanda de habilidades como adaptabilidad, creatividad e inteligencia emocional ha crecido un 22% en los últimos dos años y subraya la importancia de que los profesionales desarrollen estas competencias para mantenerse competitivos y relevantes en el mercado laboral global.

Deloitte, en su informe "Global Human Capital Trends"¹¹, destaca también la importancia de las habilidades blandas en la era digital. Según Deloitte, el 92% de los ejecutivos consideran que las habilidades transversales son tan importantes o más que las habilidades técnicas, y el 89% menciona la falta de habilidades blandas en sus organizaciones como un desafío significativo. El informe destaca la necesidad de integrar el desarrollo de habilidades blandas en las estrategias de capacitación y desarrollo de las empresas para impulsar la innovación y la eficiencia operativa.

El informe de QS "Soft Skills Gap 2024"¹² destaca la importancia de las habilidades blandas en un entorno laboral en rápida evolución. Este estudio, que analiza las habilidades que los empleadores buscan en los graduados de escuelas de negocios, señala que las empresas buscan titulados que pueden comunicarse eficazmente, trabajan bien en equipo, gestionan su tiempo de manera eficiente y demuestran resiliencia frente a los desafíos.

Los informes de la OCDE "Skills Outlook 2023"¹³ y "Addressing labour and skills shortages in a fast-changing economy"¹⁴ subrayan la importancia de habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad para el éxito en el mercado laboral del futuro en el contexto de la transformación digital y la globalización como críticas. El informe también destaca la necesidad de políticas educativas que fomenten el desarrollo de estas habilidades desde una edad temprana para preparar a los jóvenes para un entorno laboral en constante cambio.

La base de datos asociada al informe de la OCDE proporciona una estimación de las necesidades de competencias (incluidas las transversales) en varios países, según se recoge en la siguiente tabla. Según se aprecia en la tabla, España presenta ligeras necesidades de competencias transversales, particularmente vinculadas a la motivación y compromiso, así como a la escucha activa. En cambio, la situación es comparativamente positiva si se compara con otros países de su entorno, como Francia, Portugal e Italia, que presentan datos peores en prácticamente la totalidad de competencias transversales y, en particular, en las vinculadas a la planificación y gestión de tareas y recursos.

⁹ McKinsey & Company (2021).

¹⁰ LinkedIn (2023).

¹¹ Deloitte (2023).

¹² QS Report (2024).

¹³ OCDE (2023).

¹⁴ OCDE (2024).

Tabla 6. Necesidades de competencias transversales por países.

	CAN	DEU	DNK	ESP	EU	FRA	GBR	ITA	NLD	OECD	POR	USA
Adaptabilidad	0,12	0,00	0,02	0,04	-0,07	-0,02	0,01	-0,49	0,10	-0,04	-0,09	0,10
Comprensión escrita	-0,17	0,06	0,12	0,11	-0,01	-0,07	0,21	-0,33	-0,09	-0,04	-0,51	-0,17
Escucha activa	0,12	-0,05	-0,25	-0,29	-0,20	-0,27	-0,22	-0,51	-0,12	-0,15	-0,28	0,23
Ética y valores	-0,10	0,03	0,01	-0,05	0,00	0,03	0,06	0,05	-0,10	0,00	0,01	-0,05
Expresión escrita	-0,06	0,05	0,06	0,02	0,01	-0,08	0,03	-0,11	-0,06	-0,01	-0,17	0,00
Expresión oral	0,02	0,04	0,02	-0,06	-0,05	-0,12	-0,05	-0,24	-0,12	-0,06	-0,26	0,09
Gestión de equipos	-0,01	0,02	0,11	-0,03	-0,04	0,14	0,11	-0,31	-0,12	-0,05	-0,22	0,00
Gestión de tiempo	-0,06	0,03	-0,01	-0,09	-0,08	-0,16	0,01	-0,27	-0,08	-0,08	-0,14	0,06
Comunicación en medios	0,02	0,02	0,04	-0,06	-0,06	-0,13	-0,02	-0,30	-0,06	-0,07	-0,18	0,11
Motivación y compromiso	0,15	-0,07	-0,19	-0,27	-0,23	-0,29	-0,21	-0,57	-0,12	-0,19	-0,14	0,27
Persuasión y negociación	-0,18	0,09	0,31	-0,03	0,02	-0,35	0,28	-0,29	-0,36	-0,05	-0,41	-0,15
Solución de problemas	-0,06	0,05	0,17	0,06	0,03	-0,05	0,09	-0,14	-0,04	0,01	-0,11	-0,05
Rigor/autogestión	-0,16	0,00	-0,09	-0,23	-0,13	-0,29	-0,18	-0,23	-0,21	-0,14	-0,22	0,03
Tomar decisiones	0,03	0,01	0,10	0,03	-0,03	-0,09	0,09	-0,28	0,01	-0,03	-0,10	-0,02

Fuente: Skills for Job Indicators (OCDE, 2017). Nota: los datos se presentan en un índice compuesto en el que los números negativos indican necesidades de competencias y los positivos superávits de competencias.

En términos generales, la capacidad de comunicarse efectivamente, trabajar en equipo, resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones y manejar las emociones no solo facilita la interacción diaria y la productividad, sino que también contribuye al bienestar general y al crecimiento profesional continuo. Además, estos informes resaltan la necesidad de que las instituciones educativas y los empleadores colaboren para proporcionar oportunidades de desarrollo de habilidades blandas, asegurando que los trabajadores estén preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral del futuro.

La inversión en el desarrollo de estas habilidades no solo beneficia a los individuos en su desarrollo profesional y a las empresas en su competitividad, sino que también fortalece a las sociedades y contribuye a una economía más resiliente y adaptable. Así, en el informe Skills for social progress (OCDE, 2015) se analizan los efectos de la mejora de las competencias transversales en una serie de medidas de bienestar individual y progreso social, que abarcan aspectos tan diversos como la educación, los resultados en el mercado laboral, la salud, la vida familiar, el compromiso cívico y la satisfacción vital. Los estudios sobre inteligencia emocional también apoyan la hipótesis de que las competencias transversales tienen un papel muy relevante no solo a la hora de sustentar carreras profesionales de éxito, sino que también tienen una gran importancia para favorecer el pensamiento crítico, entrecruzándose con diferentes discursos (el económico, el social y el de la humanidad) y diferentes perspectivas (la global, la nacional y la personal). En definitiva, las competencias transversales contribuyen no solo a formar trabajadores más productivos para ellos mismos y las organizaciones en las que trabajan, sino también ciudadanos con mayor capacidad para conformar sociedades más inclusivas y con mayor nivel de bienestar.

El informe “Top & Trending Skills” (Eurostat, 2023), que realiza una explotación de las competencias más frecuentemente demandadas en anuncios online de empleo por país y ocupación, muestra como en una amplia mayoría de los casos, las competencias más demandadas son de tipo transversal, siendo particularmente relevante las de tipo comunicativo y de gestión de equipos. Asimismo, como constata el informe “Getting Skills Right” (OCDE, 2021), las habilidades blandas son más demandadas que las

competencias específicas, sobre todo aquellas basadas en la repetición, que son además las más vulnerables a la sustitución tecnológica por la automatización e inteligencia artificial.

Los sucesivos informes "The Future of Jobs" del Foro Económico Mundial, basados en encuestas a empresas globales, señalan que las habilidades blandas, como el pensamiento crítico, la creatividad y la gestión de personas, son cruciales para la adaptación y la resiliencia en un entorno laboral en constante cambio, en la medida que la Cuarta Revolución Industrial transforma el panorama laboral.

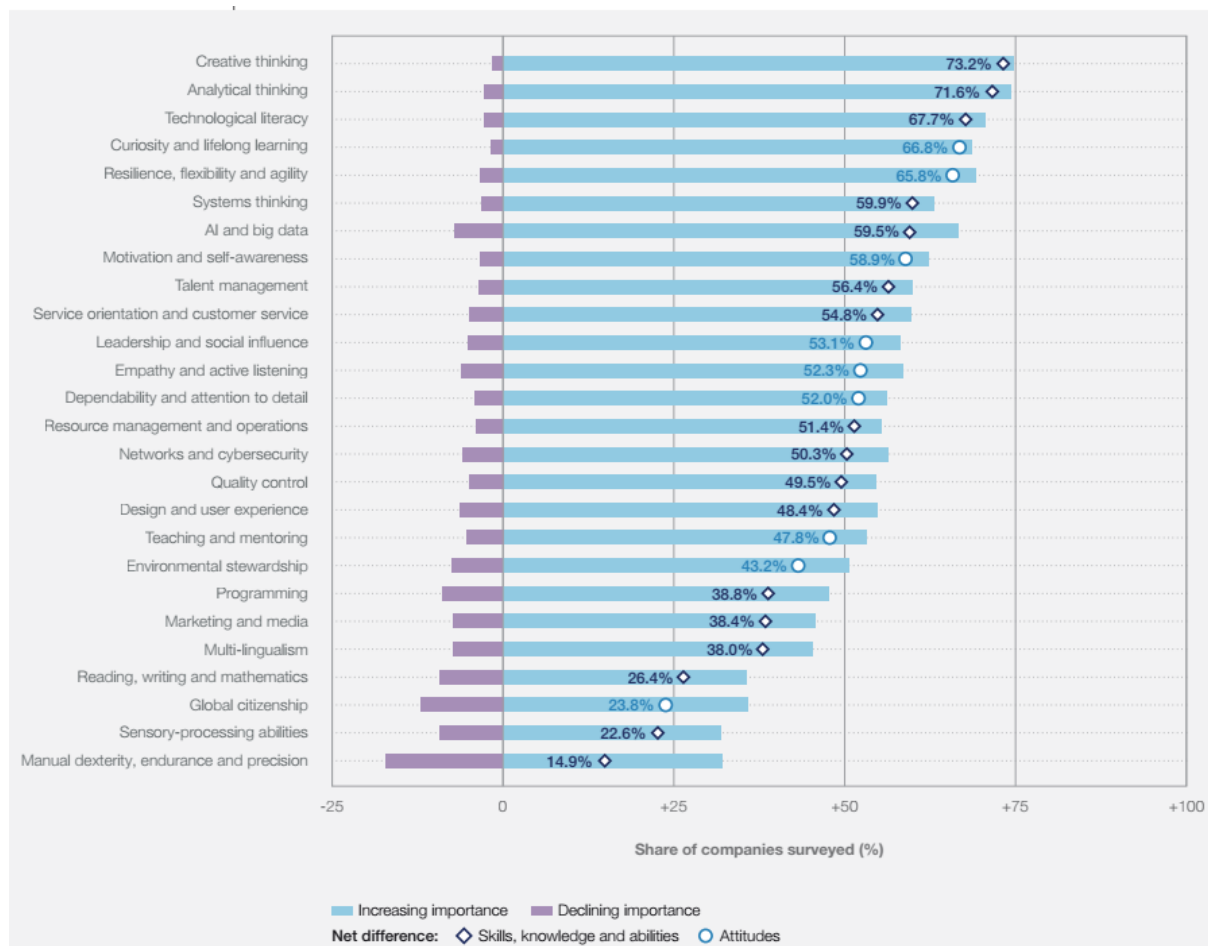
Gráfico 5. Competencias básicas de los trabajadores en 2023 (% de las empresas encuestadas)



Fuente: Foro Económico Mundial, Encuesta Future of Jobs 2023

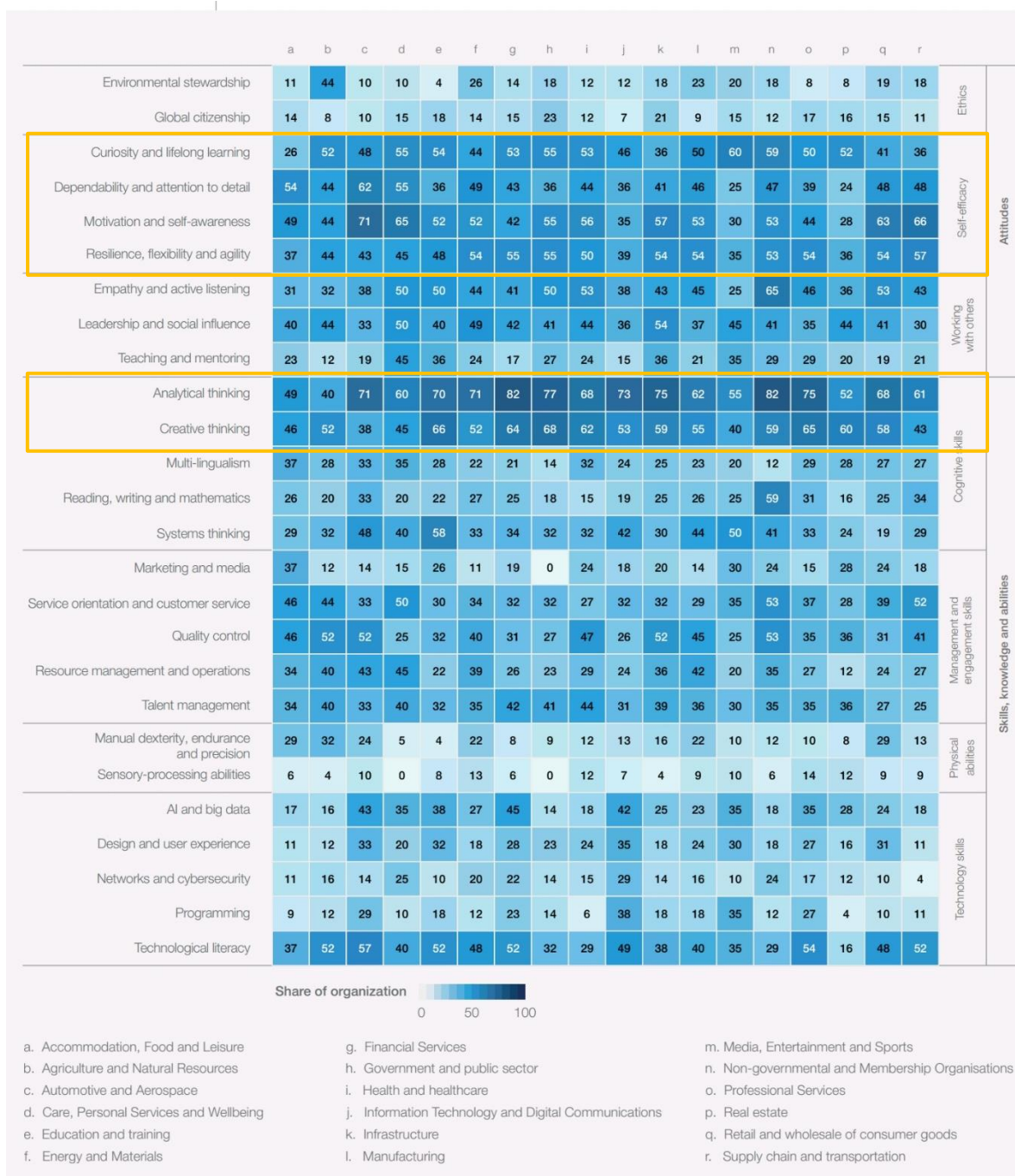
Las competencias de pensamiento analítico y creativo han venido siendo consideradas las más relevantes de manera continuada en estas encuestas, seguidas de algunas competencias de "autoeficacia", resiliencia, flexibilidad y agilidad; motivación y autoconciencia; y curiosidad y aprendizaje permanente, que son clave para que los trabajadores se adapten a los cambios en sus ocupaciones. Tras ellas se sitúan las competencias digitales y diversas competencias vinculadas a las relaciones con la colaboración y el liderazgo. Las comparaciones con encuestas anteriores sugieren que el pensamiento creativo está aumentando en importancia en relación con el pensamiento analítico a medida que las tareas en el lugar de trabajo se automatizan cada vez más.

Gráfico 6. Evolución de las competencias clave (% de empresas que consideran que la relevancia de la competencia se está incrementando o reduciendo)

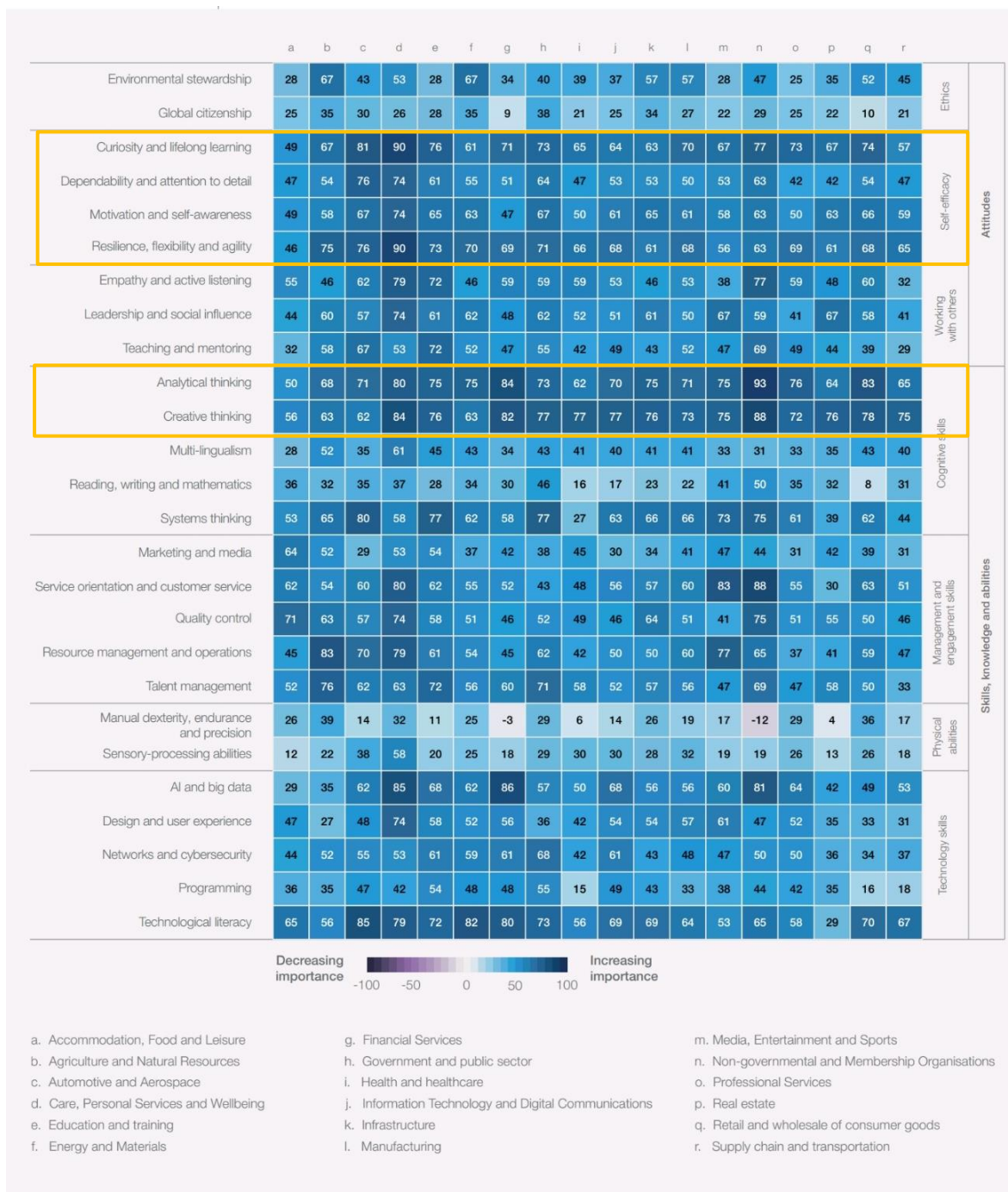


Fuente: Foro Económico Mundial, Encuesta Future of Jobs 2023

Estas competencias clave son consideradas muy relevantes en prácticamente todos los sectores, sin perjuicio de que haya competencias intersectoriales que pueden ser particularmente importantes en algunas ocupaciones y sectores concretos.

**Gráfico 7. Importancia de las competencias en 2023, por sectores de actividad**

Fuente: Foro Económico Mundial, Encuesta Future of Jobs 2023

**Gráfico 8. Evolución prevista de las competencias en 2023-2027 por sectores de actividad**

Fuente: Foro Económico Mundial, Encuesta Future of Jobs 2023

Todos estos estudios e informes confirman la importancia de las habilidades blandas en el mercado laboral, tanto en la actualidad como en el futuro. La evidencia muestra que, aunque las habilidades técnicas son esenciales, las habilidades blandas ayudan a los profesionales destacarse, adaptarse y prosperar en entornos laborales en constante cambio.

2.4 Competencias transversales más relevantes

Las limitaciones de la definición de las competencias transversales, junto con la dificultad de desligarlas de otras competencias comunes a varios sectores y que constituyen la aplicación de dichas competencias transversales a distintos ámbitos de conocimiento u ocupaciones, complica la elaboración de una categorización plenamente convincente.

En cualquier caso, combinando las categorías de competencias transversales y los grupos S1 y S4 de las competencias intersectoriales propuestas por ESCO, se puede obtener una sistematización indicativa, que se presenta a continuación.

2.4.1 Capacidades y competencias de autogestión

2.4.1.1 Responsabilidad

La responsabilidad se considera una cualidad clave para los profesionales. Manejar los errores con integridad y asumir la responsabilidad de las acciones propias en lugar de buscar excusas es fundamental para el aprendizaje y el desarrollo profesional. Ser responsable implica reconocer los propios errores, aprender de ellos y tomar medidas para corregirlos. Esta actitud no solo mejora la credibilidad personal, sino que también fomenta un ambiente de trabajo honesto y transparente. Los líderes y colegas valoran a aquellos que muestran responsabilidad, ya que esta cualidad es crucial para la confianza y la cooperación en el equipo. Además, la responsabilidad también incluye cumplir con los compromisos y ser proactivo en la búsqueda de soluciones cuando surgen problemas. Según EURES (2023), los empleadores valoran a los individuos que asumen la responsabilidad de sus acciones y aprenden de sus experiencias en lugar de buscar excusas o culpar a otros.

2.4.1.2 Gestión del tiempo

La gestión efectiva del tiempo es crucial para maximizar la productividad y cumplir con los plazos. El artículo destaca la importancia de priorizar tareas, establecer metas claras y gestionar distracciones. Una buena gestión del tiempo permite a los profesionales trabajar de manera más eficiente y reducir el estrés asociado con los plazos ajustados. Se recomienda el uso de herramientas como listas de tareas, calendarios y aplicaciones de gestión del tiempo para organizar el trabajo diario. Además, aprender a delegar tareas y decir "no" cuando sea necesario puede ser vital para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Mejorar estas habilidades puede ayudar a construir una reputación de confiabilidad y eficiencia en el entorno laboral, lo cual es altamente valorado por los empleadores. Según EURES (2023), al desarrollar excelentes habilidades de gestión del tiempo, puedes construir una reputación de ser confiable y eficiente, lo cual es siempre positivo en un entorno laboral.

2.4.1.3 Mostrar voluntad de aprender y adaptarse.

Mostrar voluntad de aprender y actitud positiva implica una disposición constante para adquirir nuevos conocimientos y habilidades, así como mantener una perspectiva optimista y proactiva ante los desafíos y oportunidades. Los profesionales que demuestran esta competencia buscan activamente oportunidades de formación, ya sea a través de cursos, talleres, lecturas o experiencias prácticas con otros compañeros. Esta actitud no solo enriquece su perfil profesional, sino que también les permite adaptarse a los cambios y avances en su campo de trabajo. Por otro lado, una actitud positiva se refleja en la manera en que se enfrentan las situaciones diarias. Mantener una mentalidad optimista y resiliente ayuda a superar obstáculos y a ver los problemas como oportunidades de aprendizaje.



Además, una actitud positiva puede influir de manera significativa en el ambiente laboral, fomentando la colaboración y el buen clima entre los compañeros de trabajo.

Los profesionales que muestran una voluntad de aprender y adaptarse son más propensos a innovar, a encontrar soluciones creativas y a mantenerse motivados incluso en situaciones difíciles. Estas cualidades son altamente valoradas por los empleadores, ya que contribuyen al desarrollo continuo de la organización y a la creación de un entorno de trabajo dinámico y motivador.

2.4.2 Capacidades y competencias de razonamiento

2.4.2.1 Resolución de problemas y pensamiento crítico

La capacidad de resolver problemas complejos es altamente valorada por las empresas. El artículo sugiere que los profesionales busquen oportunidades para abordar proyectos desafiantes y participen en sesiones de lluvia de ideas para mejorar sus habilidades de resolución de problemas. Esta competencia implica analizar situaciones objetivamente, evaluar diversas alternativas y tomar decisiones informadas. La resolución de problemas también requiere creatividad y pensamiento crítico para encontrar soluciones innovadoras. Los profesionales que demuestran fuertes habilidades de resolución de problemas pueden enfrentar desafíos con confianza y adaptarse rápidamente a cambios inesperados en el entorno laboral. Participar en talleres y cursos de pensamiento crítico y resolución de problemas puede ser beneficioso para desarrollar estas habilidades. La Encuesta Global de Empleadores de QS (2020) destacó que las habilidades de resolución de problemas están entre las cinco principales competencias deseadas por los empleadores en todo el mundo. La "Nueva Agenda de Habilidades para Europa" de la Comisión Europea (2020) subraya la necesidad de habilidades de resolución de problemas para satisfacer las demandas del mercado laboral.

2.4.2.2 Planificación, organización y control de objetivos, tareas y recursos.

Esta competencia implica la capacidad de establecer metas claras, definir las tareas necesarias para alcanzarlas y gestionar eficientemente los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros o materiales. La planificación es el primer paso y consiste en identificar los objetivos a corto, medio y largo plazo, así como las estrategias para lograrlos. Una buena planificación permite anticipar posibles obstáculos y preparar soluciones alternativas, lo que reduce la incertidumbre y aumenta la probabilidad de éxito. La organización, por su parte, se refiere a la capacidad de estructurar y coordinar las tareas de manera lógica y eficiente. Esto incluye la asignación de responsabilidades, la creación de cronogramas y la priorización de actividades. Una organización efectiva asegura que todos los miembros del equipo comprendan sus roles y trabajen de manera sincronizada hacia un objetivo común. El control implica la revisión periódica de los resultados, la identificación de desviaciones y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.

La importancia de esta competencia radica en su impacto directo en la productividad y eficiencia de los profesionales. Aquellos que dominan la planificación, organización y control son capaces de gestionar proyectos complejos, cumplir con los plazos y optimizar el uso de recursos. Además, estas habilidades son altamente valoradas por los empleadores, ya que contribuyen a la consecución de los objetivos organizacionales y al éxito a largo plazo de la empresa. El informe QS Employer Insights Report (2023) destaca que estas habilidades están entre las más demandadas en el mercado laboral actual, subrayando su relevancia para el desarrollo profesional y la competitividad.



2.4.2.3 Negociación

Las habilidades de negociación son difíciles de desarrollar pero extremadamente valiosas. Estas habilidades son aplicables en muchos contextos profesionales, como cerrar acuerdos, resolver conflictos y negociar salarios. La negociación efectiva implica la capacidad de escuchar activamente, entender las necesidades y deseos de la otra parte, y encontrar soluciones mutuamente beneficiosas. El artículo recomienda practicar la escucha activa y buscar soluciones beneficiosas para ambas partes para mejorar las habilidades de negociación. Participar en cursos de negociación y simular situaciones de negociación puede proporcionar experiencia práctica y estrategias efectivas. Los profesionales que dominan las habilidades de negociación pueden asegurar mejores acuerdos, mejorar las relaciones laborales y contribuir al éxito general de la organización. Según EURES (2023), buenas habilidades de negociación se pueden aplicar en muchos contextos profesionales, como cerrar acuerdos, resolver conflictos en el trabajo o incluso negociar tu salario.

2.4.3 Capacidades y competencias de comunicación

2.4.3.1 Habilidades de comunicación

La comunicación efectiva, tanto verbal como escrita, es fundamental en casi todos los trabajos. Los empleadores buscan candidatos que puedan articular ideas claramente, escuchar activamente y participar en un diálogo constructivo. Según una encuesta de la Asociación Nacional de Colegios y Empleadores (NACE, 2023), el 77.5% de los empleadores clasificaron las habilidades de comunicación como uno de los atributos principales que buscan en los candidatos a empleo. El British Council (2015) también encontró que el 96% de los empleadores en nueve países valoraban altamente las habilidades de comunicación. Una efectiva comunicación es clave para la transmisión de ideas, la colaboración entre equipos y la resolución de conflictos. La comunicación efectiva no solo implica hablar con claridad, sino también comprender el punto de vista de los demás, lo cual es crucial para evitar malentendidos y fomentar relaciones laborales positivas. Se recomienda a los profesionales que practiquen continuamente estas habilidades, que piensen antes de hablar, que formulen sus ideas de manera concisa y que siempre pidan retroalimentación para mejorar. Además, aprovechar cualquier oportunidad para hablar en reuniones, escribir informes y participar en debates puede fortalecer estas competencias.

2.4.3.2 Hablar en público

Hablar en público se menciona como una habilidad valiosa, a menudo subestimada. Aunque puede ser un desafío para aquellos que son tímidos o tienen miedo escénico, perfeccionar esta habilidad puede impulsar significativamente el crecimiento profesional. Según un reciente estudio de la Universidad de Cantabria, hasta el 75% han experimentado algún grado de incomodidad al hablar en público, lo que subraya la importancia de desarrollar esta habilidad. Las empresas necesitan oradores competentes para presentar en eventos corporativos, reuniones con clientes y conferencias. Esta competencia aumenta la confianza y la capacidad de influir y persuadir a otros, lo cual es vital para perfiles profesionales con funciones de liderazgo o gestión de equipos. Para mejorar en esta área, se aconseja a los profesionales que comiencen con presentaciones pequeñas ante sus equipos o divisiones, enfocadas en asuntos sobre los que disponen de amplio conocimiento o experiencia, para aumentar su confianza. La práctica constante, junto con la búsqueda de retroalimentación específica, puede ayudar a identificar áreas de mejora y a ganar confianza. Además, participar en talleres de oratoria y observar a oradores experimentados puede proporcionar valiosas técnicas y estrategias para hablar en público de manera efectiva. Según EURES (2023), toda empresa necesita un buen orador para presentar en eventos de la empresa, reuniones con clientes y conferencias.



2.4.3.3 Escribir y redactar

Esta competencia transversal implica la capacidad de expresar ideas y conceptos de manera precisa, ordenada y comprensible, adaptándose al público objetivo y al contexto. Escribir de forma clara significa utilizar un lenguaje sencillo y directo, evitando jergas y tecnicismos innecesarios. La coherencia, por otro lado, se refiere a la conexión y fluidez entre las ideas presentadas.

La importancia de esta competencia radica en su impacto en la transmisión de información y en la imagen profesional del individuo. Una comunicación escrita clara y coherente es fundamental para la elaboración de informes, correos electrónicos, propuestas y otros documentos profesionales. Además, mejora la eficiencia en el trabajo al reducir la necesidad de aclaraciones y correcciones.

2.4.4 Capacidades y competencias sociales

2.4.4.1 Trabajo en equipo y colaboración

El trabajo en equipo es vital para el éxito de cualquier organización. Las habilidades de trabajo en equipo incluyen la escucha activa, el respeto por las perspectivas diversas y la comunicación y coordinación efectiva con los miembros del equipo. Trabajar bien en equipo implica contribuir positivamente al grupo, colaborar de manera constructiva y resolver conflictos de manera armoniosa. El artículo sugiere que participar en proyectos grupales y asignaciones basadas en equipos puede ayudar a mejorar estas habilidades. Además, el trabajo en equipo efectivo requiere la capacidad de apoyar y motivar a los compañeros de equipo, así como la disposición para recibir y dar retroalimentación. Las habilidades de trabajo en equipo no solo mejoran la productividad, sino que también crean un ambiente de trabajo más cohesionado y satisfactorio. El Consejo de Admisión de Gestión de Graduados (GMAC, 2017) informó que el trabajo en equipo es una habilidad crítica para el éxito en el mundo de los negocios, con un 86% de los empleadores enfatizando su importancia.

2.4.4.2 Dirigir, guiar y motivar a otras personas o equipos

Implica la capacidad de inspirar y orientar a los miembros del equipo hacia la consecución de objetivos comunes. Dirigir a un equipo requiere establecer una visión clara y comunicarla de manera efectiva. Un buen líder define metas específicas y alcanzables, asigna responsabilidades de acuerdo con las habilidades y fortalezas de cada miembro del equipo, y proporciona los recursos necesarios para el éxito. La dirección efectiva también implica tomar decisiones informadas y asumir la responsabilidad de los resultados. Motivar a un equipo es fundamental para mantener altos niveles de compromiso y rendimiento. La motivación puede lograrse a través del reconocimiento y la recompensa de los logros, la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y la promoción de un sentido de pertenencia. Estas habilidades son altamente valoradas por los empleadores, ya que contribuyen al éxito a largo plazo de la organización.

2.4.4.3 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional, o la capacidad de entender y gestionar las propias emociones y las de los demás, se reconoce cada vez más como una habilidad blanda vital. Goleman (1998) encontró que la inteligencia emocional es dos veces más importante que las habilidades técnicas y el coeficiente intelectual para predecir un desempeño sobresaliente en el trabajo. Un estudio de Cherniss y Goleman (2001) apoya aún más el papel crítico de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo y el éxito organizacional. La inteligencia emocional implica la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Los profesionales con alta inteligencia emocional son capaces de manejar mejor el estrés, resolver conflictos de manera eficaz y construir relaciones de trabajo sólidas.



y colaborativas. La inteligencia emocional también ayuda a los líderes a inspirar y motivar a sus equipos, fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar el rendimiento general de la organización. Invertir en el desarrollo de la inteligencia emocional a través de la capacitación y la práctica puede tener un impacto significativo en la carrera profesional y el éxito a largo plazo.

Aunque el informe de EURES no menciona la Inteligencia Emocional como una habilidad clave, otros estudios han identificado esta competencia como fundamental para el éxito en el entorno laboral. Según Goleman (1998), la inteligencia emocional es un predictor crucial del rendimiento laboral y el informe de IBM (2021) también subraya su creciente importancia en la era post-pandemia.

2.4.4.4 Respeto del código ético de conducta y desarrollar relaciones basadas en el respeto

Esta competencia implica adherirse a principios éticos y morales en todas las acciones y decisiones, así como fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Bajo la actuación ética se incluye la honestidad, la transparencia, la confidencialidad y la responsabilidad. Cumplir con estos principios no solo protege la reputación personal y de la empresa, sino que también asegura la confianza de clientes, colegas y otros stakeholders. Desarrollar relaciones basadas en el respeto implica tratar a todos los individuos con dignidad y consideración, independientemente de sus diferencias. Esto se manifiesta en la comunicación abierta y honesta, la escucha activa y la empatía. Fomentar un ambiente de respeto mutuo contribuye a la colaboración efectiva, reduce los conflictos y mejora la satisfacción laboral.

3 Adquisición y relevancia de las competencias transversales en las diferentes áreas de conocimiento de las titulaciones universitarias

Así pues, como hemos visto, el mercado laboral actual no solo valora las competencias técnicas específicas de cada profesión, sino que también destaca la importancia de las habilidades blandas, que son esenciales para el desempeño efectivo y la adaptación a entornos cambiantes a nivel profesional y también social. La creciente automatización y digitalización han acentuado la necesidad de estas habilidades, ya que permiten a los individuos colaborar, innovar, comunicar y liderar en contextos diversos. Diversos estudios y fuentes de información europeas y globales subrayan la relevancia de estas competencias en todos los sectores.

La Agenda Europea de las Competencias (European Skills Agenda, 2020) establece un plan para asegurar que los ciudadanos europeos desarrollen las capacidades necesarias para los empleos del futuro, destacando las competencias transversales como fundamentales. Asimismo, la Recomendación del Consejo de 2018 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente resalta la importancia de habilidades como la comunicación, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas, las cuales son esenciales para el aprendizaje continuo y la empleabilidad (European Commission, 2018).

Eurostat, a través de su módulo sobre las habilidades utilizadas en el puesto de trabajo (Job Skills, 2023), proporciona datos detallados sobre las competencias demandadas en diversos contextos laborales, evidenciando las diferencias según el área de conocimiento. Además, el Foro Económico Mundial en su Informe sobre el Futuro de los Empleos (2023) enfatiza cómo las tendencias tecnológicas y socioeconómicas están moldeando las habilidades necesarias para el éxito en el mercado laboral global.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE en España también identifica las competencias transversales necesarias en diferentes ocupaciones, destacando la variabilidad de estas competencias según el sector. Por otro lado, la base de datos ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) clasifica y describe las competencias relevantes para el mercado laboral y la



educación en la UE, proporcionando una terminología común que facilita la comparación entre países y sectores (ESCO, 2023).

Entender las diferencias en la demanda de habilidades blandas según el área de conocimiento es crucial para dotar a los estudiantes universitarios de la capacidad de aplicar exitosamente el conjunto de conocimientos específicos de cada una de dichas áreas, lo cual redundará en una mejora de su integración y desempeño laboral. En línea con la argumentación defendida en secciones anteriores en relación con la indisolubilidad de las competencias transversales del conocimiento específico al que acompañan, el enfoque más adecuado no consistiría en trazar una frontera entre “soft” y “hard” skills que conduzca a incidir en la mejora de cada uno de dichos grupos por separado. En cambio, dado que las “soft skills” deben entenderse como un conjunto transversal de habilidades con una aplicación uniforme a una gran variedad de áreas de conocimiento o roles (“hard skills”), su aprendizaje debe estar imbricado dentro del propio proceso de adquisición del conocimiento específico de cada rama de conocimiento.

El razonamiento anterior apoya la relevancia de identificar, en cada campo de estudio, cuáles son las competencias blandas que más se aplican en relación con los conocimientos específicos y roles imperantes, y su valoración por parte de los empleadores. A continuación, se detallan las habilidades blandas más demandadas en función de seis grandes áreas de conocimiento Humanidades; Educación; Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas; Ciencias de la Salud y Sociosanitarias; Ciencias Exactas y Físicas; e Ingeniería.

3.1 Aspectos generales

La adquisición de competencias transversales es un elemento cada vez más determinante de la capacidad de los sistemas educativos para formar personas con las competencias necesarias para desarrollar una carrera profesional exitosa, así como para contribuir a una sociedad más justa e inclusiva.

Un reciente informe de la OCDE sobre la educación superior en Noruega recoge de una manera muy expresiva la diferenciación entre competencias sectoriales (duras) y transversales (blandas) y señala la importancia de la adquisición de ambas en la educación superior¹⁵:

Uno de los principales objetivos de la enseñanza superior es dotar a sus titulados de las competencias necesarias para triunfar en el mercado laboral. [...]

Para cumplir esta misión de dotar a los estudiantes de las competencias que necesitan para triunfar en la vida, los sistemas de enseñanza superior se esfuerzan por formar titulados con sólidos conocimientos y competencias técnicas, profesionales y específicas de cada disciplina, sea cual sea su campo de estudio. Estas aptitudes, que se manifiestan al obtener un título académico, un diploma u otra cualificación, envían a los empleadores la señal de que un titulado posee las competencias, el interés y la aptitud para trabajar en determinados empleos. Y para muchos empleos, una titulación superior es un requisito imprescindible.

Pero también se espera que los titulados superiores demuestren una serie de competencias adicionales de carácter más transversal. Las competencias transversales incluyen competencias cognitivas clave como la lectura, la escritura y el cálculo; la resolución de problemas, el razonamiento analítico y el pensamiento crítico; y competencias sociales y

¹⁵ OECD (2018), Higher Education in Norway: Labour Market Relevance and Outcomes, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301757-en>



emocionales como la comunicación, el trabajo en equipo, la perseverancia, la iniciativa, el liderazgo y la autoorganización. Estas competencias son a menudo difíciles de medir, pero son esenciales para el éxito de las personas y las empresas. Son necesarias para desempeñar tareas en diversos entornos laborales. Permiten a las personas adaptarse a las exigencias cambiantes de un puesto de trabajo o pasar fácilmente de un empleo o función a otro a lo largo de su carrera a medida que evoluciona el mercado laboral.

Asimismo, en la PDK Poll¹⁶, que desde 1969 analiza la situación del sector educativo en Estados Unidos, recogió el interés creciente de los ciudadanos en que la educación superior se focalizase en otras áreas además de las académicas. En concreto, el 82% de los encuestados indicó que es muy importante que las universidades ayuden a los alumnos a desarrollar habilidades interpersonales como saber cooperar, ser respetuoso con los demás y perseverar en la resolución de problemas. La encuesta también reveló que el 85% apoya las clases de habilidades laborales y profesionales, incluso si eso significa que los alumnos deben pasar menos tiempo en clases académicas.

La encuesta también constata la falta de integración de estas habilidades en el diseño curricular en el ámbito de la educación superior, de forma que “en la mayoría de los casos se entrenan solas, es decir, de manera informal y sin control, sin que el propio diseño curricular las incluya. En este sentido, uno de los principales directores que participó en la investigación comentó que no disponen del tiempo suficiente para atender a los alumnos que más apoyo necesitan con las habilidades no académicas, y varios profesores recomendaron un cambio en el currículo centrado en el aprendizaje basado en proyectos como forma de desarrollar el pensamiento crítico y las habilidades de resolución de problemas”. Sin embargo, la transición parece encontrarse ciertas dificultades, ya que el citado informe recoge “las excepciones a la regla -profesores que utilizan los contenidos académicos como medio para enseñar a sus alumnos a comunicarse, razonar y resolver problemas- son muy poco frecuentes, menos de una por cada veinte según nuestra experiencia. Sus metodologías destacan en marcado contraste con lo que suele verse en la mayoría de las clases”.

Por otro lado, la encuesta realizada por la asociación AEGEE (Asociación de Estados Generales de Estudiantes de Europa/Foro Europeo de Estudiantes)¹⁷ entre sus miembros (estudiantes y licenciados, en su mayoría con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años) trata de recopilar y evaluar sus experiencias sobre prácticas y retos en materia de capacidades y competencias transversales. Los resultados de esta encuesta, a la que respondieron miembros de 20 países de diversas áreas de conocimiento muestran que existe una brecha importante entre las habilidades y competencias transversales que consideran importantes y las que aprendieron en la universidad. Entre los resultados claves de la encuesta destacan:

- Diversidad de formas de aprendizaje: el 89% desea aprender habilidades y competencias transversales en entornos no formales e informales, el 79% en la universidad (incluidas las prácticas) y el 56% quiere aprenderlas durante su trabajo profesional.
- El 83,7% de los miembros desea que la universidad las reconozca (en términos de certificados o créditos), pero solo el 15,4% de los entrevistados indica que las habilidades y competencias aprendidas en la educación no formal son reconocidas por su universidad.
- Casi el 40% de los participantes en la encuesta no se sienten (ni se han sentido) preparados para el trabajo que desean, mientras que otro 40% sí se sienten preparados.

¹⁶ PDK Poll, 2017.

¹⁷ AEGEE (2021) Policy Paper – The importance of transversal skills and competences for young people in a modern Europe

- En el caso de los primeros, dos terceras partes (66%) lo achacan a que la universidad es demasiado teórica y está demasiado alejada del «mundo real», mientras que casi la mitad de los encuestados que sí se sienten preparados consideran que es consecuencia de la combinación con las habilidades aprendidas fuera de la universidad en la educación no formal.
- El 40% de los encuestados piden que se refuercen los instrumentos para reforzar la adquisición de esas competencias transversales, a través de apoyo financiero, impartición de cursos sobre competencias transversales dentro y fuera de la universidad, reconocimiento del aprendizaje no formal e informal y concienciación sobre la importancia de las competencias transversales.

El reciente informe de QS “Soft Skills Gap 2024” indica que existe una brecha significativa entre el nivel de competencia que esperan las empresas y el que poseen los graduados, particularmente en áreas como la flexibilidad y la adaptabilidad y destaca la necesidad de equilibrar los planes de estudio, incorporando tanto habilidades técnicas como blandas, y de establecer colaboraciones con industria para asegurar que los programas están actualizados, respondan mejor a las necesidades del mercado laboral y a las expectativas de las empresas.

Se sugieren varias estrategias para mejorar la adquisición de competencias transversales, entre ellas una integración más profunda de la capacitación en habilidades blandas en los planes de estudio, asegurando que los estudiantes reciban una educación integral. Esto podría implicar la inclusión de experiencias prácticas, pasantías o aprendizaje basado en proyectos, donde los estudiantes puedan desarrollar y aplicar estas habilidades en escenarios del mundo real.

El informe recomienda mayor personalización de la educación, para adaptarse a las necesidades de cada estudiante para desarrollar eficazmente sus competencias transversales. Los planes de aprendizaje individualizados y las intervenciones específicas pueden ayudar a que los estudiantes adquieran las competencias necesarias. En resumen, el informe de QS “Soft Skills Gap 2024” propone reforzar el desarrollo de habilidades blandas junto con el conocimiento técnico, asegurando que los graduados estén bien equipados para desempeñar las tareas que requieren las ocupaciones actuales y futuras.

Las nuevas posibilidades abiertas por la incorporación de tecnologías digitales al ámbito de la educación superior, entre las que destacan el aprendizaje a distancia y la inteligencia artificial, influyen en la adquisición de las competencias transversales por parte de los alumnos. El aprendizaje a distancia o híbrido, que tuvo que adoptarse de manera apresurada a raíz de la pandemia, se consolida progresivamente como una alternativa a considerar en algunas titulaciones, o como complemento al modelo presencial tradicional. En términos generales, tiene ventajas ligadas a la facilidad de conciliación con otras actividades por parte de los alumnos y contribuye a acercar la educación superior a territorios alejados de los centros de conocimiento, lo cual resulta particularmente en zonas con alta dispersión de la población.

En lo referido a la adquisición de competencias transversales, el reciente estudio Fostering higher-order thinking skills online in higher education: A scoping review (OCDE, 2024) se centra en las competencias de razonamiento de alto nivel (entendimiento, análisis, evaluación, creación, aplicación de conceptos), concluyendo que “el aprendizaje en línea a menudo ha dado lugar a resultados de aprendizaje desiguales para los distintos grupos de estudiantes, tanto en lo que respecta al conocimiento de las materias como al desarrollo de habilidades blandas. Hay estudios que demuestran que los estudiantes que obtienen buenos resultados en entornos presenciales tradicionales tienden a obtenerlos también en el contexto en línea. Por el contrario, los obstáculos a los que se enfrentan los estudiantes desfavorecidos en la educación presencial pueden agravarse en línea, lo que aumenta aún más las diferencias de rendimiento”. No obstante, el estudio también menciona que “los enfoques

pedagógicos para el desarrollo de competencias transversales online deben poner énfasis en el aprendizaje interactivo y activo, el aprendizaje basado en proyectos bien estructurados, la utilización de foros de debate, el etiquetado de los mensajes de los estudiantes con marcadores de competencias y el cuestionamiento socrático (es decir, el uso de una serie de preguntas abiertas y específicas para apoyar el descubrimiento y la reflexión sobre un tema)". Por lo tanto, es posible maximizar la utilidad del aprendizaje online o híbrido desde el punto de vista de la adquisición de competencias transversales si se aplican metodologías de enseñanza que favorezcan la interacción entre alumnos y de éstos con el profesorado de forma similar al modelo presencial.

Existen diferentes estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales, que varían en función del área de conocimiento en cuestión y de la propia estructura de la enseñanza universitaria en los distintos países:

- Una estrategia consiste en **diseñar cursos y programas específicos sobre competencias transversales de carácter voluntario**, para mejorar aquellas más relevantes para el futuro laboral de los alumnos.

Por ejemplo, la iniciativa "Boost your skills" de la Universidad de Namur (Bélgica) ofrece cursos adicionales (14 créditos ECTS en total) centrados en las competencias transversales que enriquecen el currículo universitario de los estudiantes de grado, máster y doctorado. Los cursos se centran en habilidades de organización, comunicación y desarrollo personal y tienen una duración entre 6 meses y 2 años.

- En ocasiones, **los cursos y programas sobre competencias transversales están específicamente relacionados con las necesidades de un sector actividad o área de conocimiento**.

En Francia la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI) ha creado un curso especialmente diseñado para ayudar a los estudiantes de doctorado a mejorar sus competencias transversales (voluntad de aprendizaje, capacidad de adaptación, gestión de proyectos, trabajo en equipo y comunicación) y mejorar su desempeño profesional en el sector. Por su parte, el centro Logistics in Wallonia, vinculado a la Universidad de Lieja, ofrece un "Soft-Skills Certificate" con el objetivo de equipar a los alumnos con las habilidades necesarias para triunfar en dicho sector, como la flexibilidad, liderazgo, trabajo en equipo, autogestión, comunicación y resolución de problemas.

- Otra posibilidad consiste en **introducir cambios en las metodologías docentes con las que se imparten los contenidos actuales**, favoreciendo los enfoques basados en la creación conjunta de conocimientos y el aprendizaje por proyectos.

En Finlandia, desde el Instituto para las Ciencias de la Educación de la Universidad de Jyväskylä se ha propuesto una metodología basada en la "integración pedagógica", que aplican en su universidad. Según esta propuesta, los cursos se organizan de tal manera que combinan tanto los conocimientos específicos de cara área de conocimiento como la aplicación a los mismos de las competencias transversales relevantes para el futuro laboral de los alumnos. El progreso logrado durante los años de universidad se aplicará en el periodo de prácticas laborales, durante se evaluará la capacidad del alumno para aplicar correctamente tanto los conocimientos específicos como las competencias transversales correspondientes. La integración pedagógica hace uso de técnicas como el aprendizaje basado en proyectos y resolución de problemas. El proyecto europeo

Promoting Working Life Competences in University Education (ProWo)¹⁸, coordinado por la Universidad de Helsinki, recoge los resultados anteriores y aporta ideas y modelos para fomentar las competencias de los estudiantes para la vida laboral moderna en la enseñanza universitaria.

- Las **actividades extracurriculares (encuentros, cursos de verano, charlas, proyectos o voluntariado, entre otros)** constituyen otra estrategia para mejorar la adquisición de competencias transversales en el ámbito de la educación superior.

En Estados Unidos, las actividades universitarias extracurriculares adquieren una importancia muy notable, constituyendo no solo una alternativa de ocio, socialización o enriquecimiento de la experiencia universitaria, sino prácticamente un requisito que demuestra la capacidad de la persona para trabajar en distintos ambientes y equipos, así como para desarrollar proyectos y alcanzar las metas propuestas.

En Europa, existen algunos ejemplos reseñables como el TalentCampus de la Fondation de Cooperation Scientifique Bourgogne Franche Comté (Francia) que propone actividades durante los periodos vacacionales de verano, invierno y primavera dedicadas al desarrollo de las competencias transversales. Entre otras, organizan escuelas de verano, charlas y desafíos colaborativos para estudiantes. Asimismo, en Alemania, destaca el concepto de “Service Learning”, mediante el cual alumnos y profesores colaboran con entidades sin ánimo de lucro de su región en la resolución de sus desafíos principales. Esta estrategia, además de mejorar las competencias transversales de los alumnos a través del trabajo en problemas complejos y reales, permite potenciar el carácter práctico de las propias universidades, haciéndolas más atractivas desde el punto de vista de las empresas.

Centrando el análisis en las metodologías de enseñanza más apropiadas para el desarrollo de las competencias transversales en el ámbito de la educación superior, siguiendo la investigación del proyecto ModES sobre las mejores prácticas de enseñanza aplicadas a las competencias transversales, se han identificado las siguientes herramientas metodológicas:

Aprendizaje cooperativo	Los alumnos trabajan en pequeños grupos en un proyecto o problema asignado, bajo la dirección de un tutor-facilitador que supervisa los grupos.
Aprendizaje basado en problemas y proyectos	Los participantes trabajan en pequeños grupos para resolver un problema y son guiados por un tutor-facilitador.
Aprendizaje en acción	Es un proceso que facilita y potencia el aprendizaje de grupos de personas que se reúnen para abordar retos reales y, al mismo tiempo, aprenden de la experiencia mediante la reflexión y la acción.
Aprendizaje experiencial	Es el proceso de captar el significado a partir de la propia experiencia. El estudiante debe ser capaz de reflexionar sobre la experiencia vivida a través de sus habilidades analíticas, que le permitirán conceptualizarla y extraer las enseñanzas correspondientes.
Aprendizaje recíproco	Dos estudiantes forman una asociación de aprendizaje comprometida a ayudarse mutuamente a alcanzar un determinado objetivo de aprendizaje.
Dominio progresivo	Se caracteriza por el microrrefuerzo secuencial en unidades de aprendizaje sobre una materia o formación encaminadas a desarrollar una competencia más amplia.

¹⁸ <https://blogs.helsinki.fi/prowo-project/>

Reflexión crítica	Se exige a los estudiantes la realización de tareas específicas que potencien su reflexión y su metacognición sobre las actividades realizadas.
Búsqueda activa de sentido	Consiste en ayudar al alumno a buscar activamente el sentido personal y social de lo que está haciendo, de sus actividades y experiencias, para superar las dificultades que surgen durante el estudio.

Además, en términos generales, es importante generar un entorno colaborativo/competitivo, que favorezca que los estudiantes puedan aprender unos de otros mediante su exposición a problemas auténticos, complejos y de la vida real. De esta forma, el aprendizaje de las competencias transversales se construye sobre prácticas voluntarias, activas, conscientes y constructivas, con un potencial mucho más elevado para producir cambios significativos a largo plazo.

Finalmente, otra cuestión relevante sobre las competencias transversales en el ámbito universitario es cómo articular su evaluación: ¿debería constituir una cuestión integrada en la evaluación del común de las materias impartidas?, ¿deberían establecerse criterios de evaluación específicos para las competencias transversales?, ¿cómo objetivar su evaluación cuando muchos de estos atributos dependen en muchos casos de variables subjetivas? Algunos expertos consideran que las limitaciones a la evaluación de la adquisición de las competencias transversales por parte de los alumnos constituyen una de las razones que explican las dificultades a su integración en los diseños curriculares. En concreto, la ausencia de un listado de competencias transversales con contenidos claros para entrenarlas; el hecho de que estas habilidades también cambian dependiendo de la necesidad de cada área de conocimiento y, por último, la elevada subjetividad en las formas de medir el progreso en ellas, suponen obstáculos relevantes a su integración en el ámbito de la educación superior.

3.2 Arte y Humanidades

Las competencias transversales son esenciales en el ámbito de las artes y humanidades, ya que no solo enriquecen el conocimiento y la práctica en dicho campo, sino que también preparan a los profesionales para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo de manera efectiva y creativa.

Se trata de un área de conocimiento naturalmente ligado al desarrollo de este tipo de habilidades. En este sentido, según la American Academy of Arts and Sciences (AMACAD, 2021), las personas formadas en las artes y humanidades desarrollan competencias como la comunicación efectiva oral y escrita, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la autogestión y el pensamiento crítico. Se trata de unas habilidades crecientemente por los empleadores, no solo en el ámbito propio de su especialidad, sino también en otros sectores. Así, para ciertos puestos, cada vez con más frecuencia están dispuestos a sacrificar conocimiento específico científico-tecnológico por perfiles excelentes desde el punto de vista de las “social skills”, aportando cohesión al grupo y favoreciendo la comunicación interna y externa. Esta tendencia está impulsando que las entidades de formación e investigación referentes en el campo tecnológico (como el Massachusetts Institute of Technology, la University of Arizona o la Carnegie Mellon University) comiencen a imbricar la formación en humanidades en sus programas formativos con el objetivo de aprovechar “las competencias cognitivas, creativas, internacionales, interpersonales e interculturales que se enseñan en humanidades”.

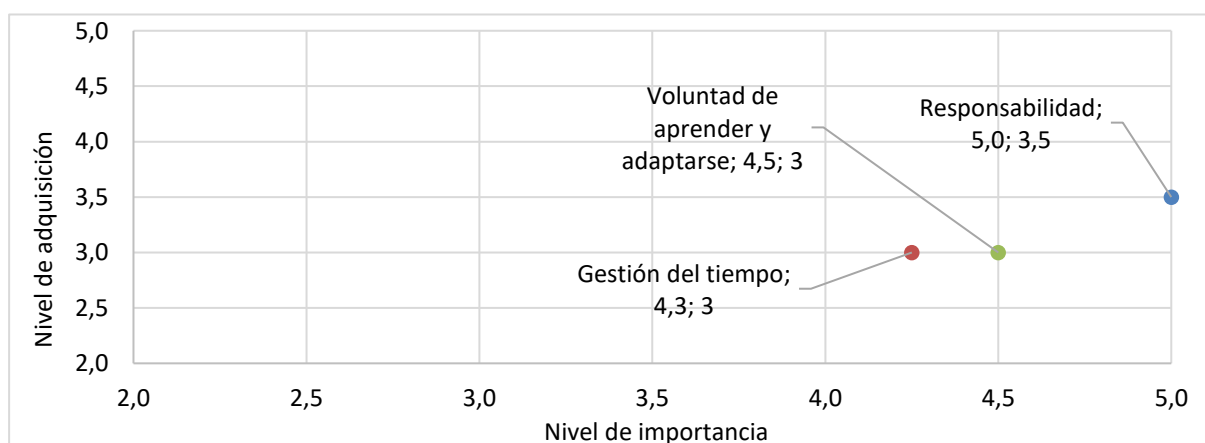
Entre las competencias transversales más representativas de esta área de conocimiento, pueden citarse:

Pensamiento crítico e	Son fundamentales para el análisis y la interpretación de textos, obras de arte y fenómenos históricos y culturales. Los profesionales en este campo deben ser capaces
------------------------------	--

inteligencia emocional	de evaluar y contextualizar información de manera crítica, como base para el desarrollo de argumentos sólidos y bien fundamentados.
Habilidades de comunicación	Ya sea a través de la escritura, la oratoria o la expresión artística, permiten la transmisión de ideas de manera clara y persuasiva, que no solo facilita la difusión del conocimiento, sino que también fomenta el diálogo y el intercambio de ideas, enriqueciendo así el campo de estudio
Creatividad	Esta habilidad impulsa la innovación y la originalidad, elementos esenciales para la producción artística y la interpretación cultural. Los profesionales en este campo deben ser capaces de generar nuevas ideas y enfoques que desafíen las normas establecidas y ofrezcan perspectivas frescas y únicas.
Trabajo en equipo y colaboración	La colaboración permite la integración de diversas perspectivas y conocimientos, lo cual es esencial en el desarrollo de proyectos que combinan diferentes disciplinas, como la historia del arte, la literatura y la sociología, la capacidad de trabajar en equipo facilita la creación de enfoques más completos y enriquecedores. Cada miembro del equipo aporta su experiencia y habilidades únicas, lo que resulta en un análisis más profundo y una producción más innovadora. Además, el trabajo en equipo fomenta la creatividad colectiva. Cuando los individuos colaboran, pueden generar ideas que no habrían surgido de manera individual. Este intercambio de ideas y la sinergia que se crea en un entorno colaborativo son esenciales para la innovación en las artes y humanidades. Los proyectos interdisciplinarios, en particular, se benefician de esta creatividad colectiva, ya que combinan métodos y enfoques de diferentes campos para abordar problemas complejos de manera más efectiva.

En el Grupo de Arte y Humanidades se profundizó en el análisis de las competencias transversales más relevantes en este campo de conocimiento, así como el grado de adquisición de estas a lo largo de la etapa universitaria. Los siguientes gráficos recogen la valoración realizada por los asistentes.

Gráfico 9. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la autogestión.

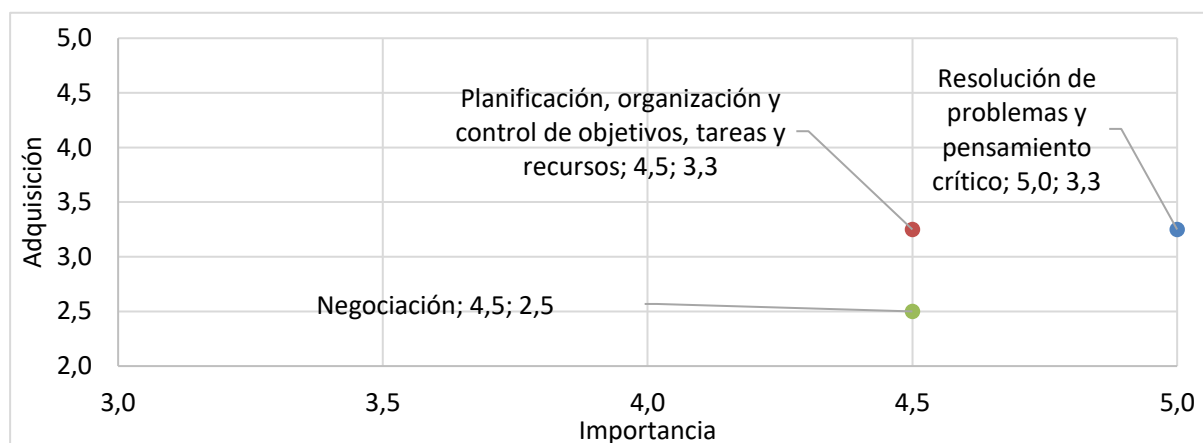


Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 1.

En relación con las competencias transversales de autogestión, los participantes en el Grupo de Discusión les otorgan un nivel de importancia muy alto para el acceso al mercado laboral y el

desempeño profesional. En cambio, la valoración del grado de adquisición de estas en el sistema universitario es sustancialmente más baja, particularmente en relación con la gestión del tiempo y la voluntad de aprender y adaptarse.

Gráfico 10. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas al razonamiento.

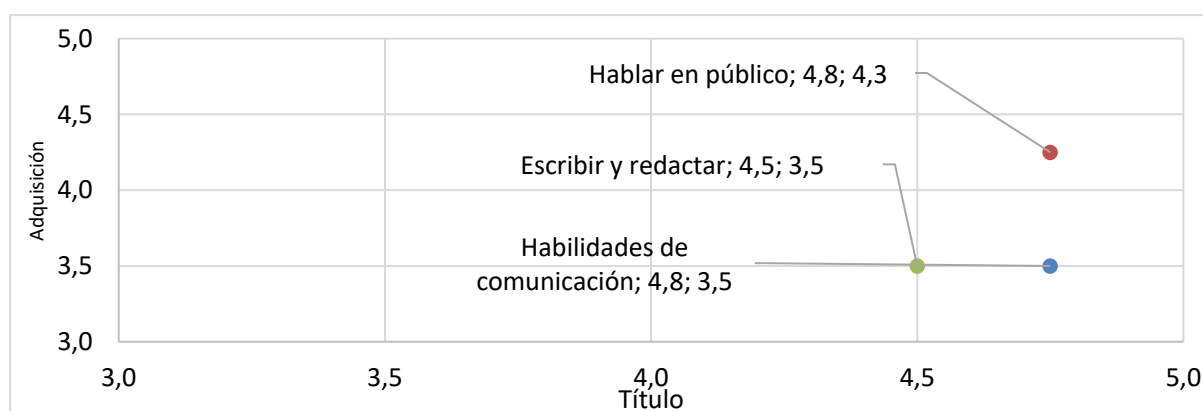


Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 1.

En relación con las competencias transversales de razonamiento, nuevamente éstas son calificadas como muy importantes en todos los casos, aunque el nivel de adquisición en el ámbito universitario continúa valorándose como bajo, en términos generales.

Por lo general, entre los principales comentarios aportados por los participantes subrayaron su falta de preparación a la hora de resolver problemas en su futuro ámbito de trabajo, insistiendo en particular sobre aspectos ligados a compañeros y agentes externos (como por ejemplo familias de alumnos, pensando en una futura dedicación a la enseñanza). Lo mismo ocurre con su capacidad de negociación: Si bien reconocen pertenecer a una generación “muy negociadora con sus profesores”, por “inconformistas”, consideran haber recibido escasa o casi nula formación y no sentirse preparados para negociar en un entorno laboral.

Gráfico 11. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas la comunicación.



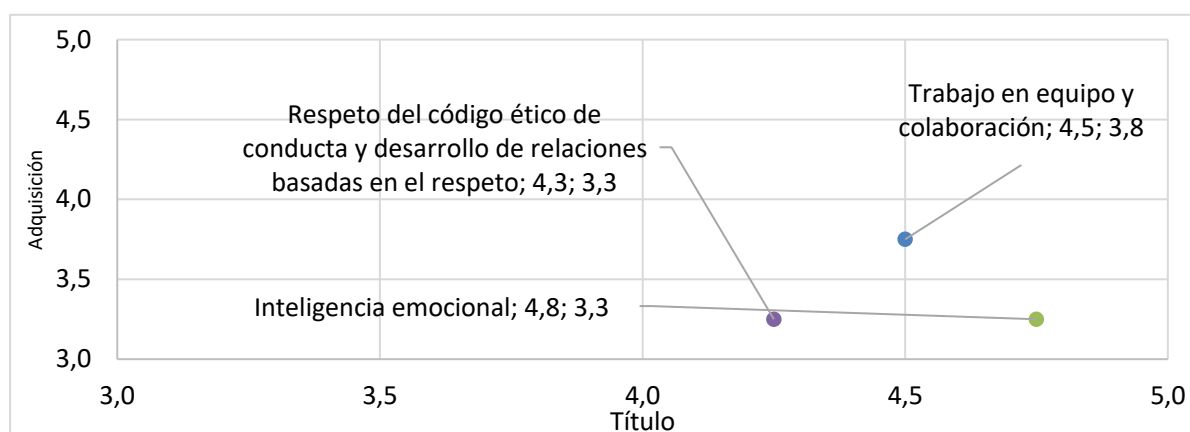
Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 1.

En el campo de las competencias transversales de comunicación, los participantes coinciden en otorgarles una elevada importancia. A diferencia de los casos anteriores, la valoración del grado de adquisición en el ámbito universitario es, por lo general, satisfactoria.

Por lo general, los participantes consideran las competencias transversales vinculadas a la comunicación como especialmente relevantes en los estudios de Humanidades, ya que permiten transmitir ideas a veces complejas de manera clara y efectiva, una habilidad crucial para disciplinas que exploran el pensamiento, la cultura y la historia. Destacan de similar manera la capacidad de expresarse de manera precisa en la escritura y el discurso oral, si bien consideran haber llegado a la Universidad con conocimientos inicialmente suficientes en materia de escritura. En el ámbito de Humanidades, estiman que ser capaz de comunicar ideas complejas en formatos accesibles ayuda a hacer el conocimiento más inclusivo y accesible, permitiendo que los conceptos a veces abstractos (como la filosofía) o especializados lleguen a audiencias más amplias.

También destacan su capacidad de adaptarse a distintos entornos de comunicación (desde el presencial hasta el digital), un requisito que se ha vuelto indispensable.

Gráfico 12. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a las capacidades sociales.



Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 1.

Finalmente, entre las competencias de carácter social, la valoración acerca de su grado de importancia también es elevada, aunque algo menos que en las categorías anteriores. En cuanto al grado de adquisición en el sistema universitario, la dirección y motivación de personas y equipos resulta muy pobremente valorada, pues los participantes no consideran haber recibido conocimientos o realizado ejercicios o trabajos relacionados la dirección de equipos.

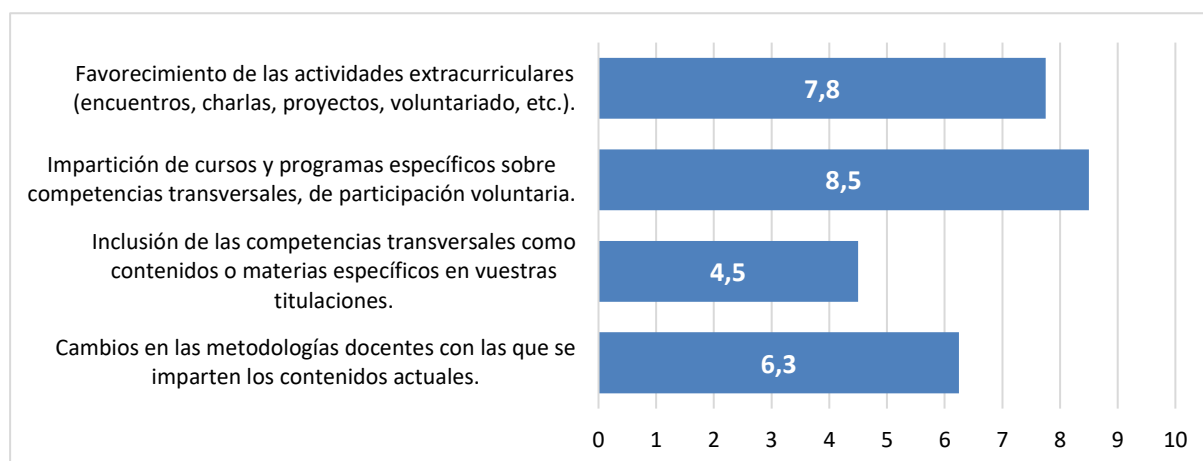
Fuera de las anteriores categorías, algunos participantes destacan la importancia de la comprensión de la diversidad cultural para el éxito en el mercado laboral y desempeño profesional en esta rama de conocimiento. En particular, las habilidades de tolerancia social y la capacidad de abordar temas como la igualdad y diversidad de género o la sexualidad son competencias transversales enumeradas por los participantes, que reconocen la importancia de esos conocimientos más allá del ámbito de trabajo, importantes en la sociedad en general.

Destacarían también como competencia o actitud la empatía, para poder conectar profundamente con diferentes perspectivas, culturas y contextos, considerándola como esencial para comprender de manera integral fenómenos sociales complejos y para construir narrativas que respeten y reflejen la diversidad humana. En ese marco, la inteligencia emocional, por su parte, puede fortalecer la

autoconciencia y la regulación emocional, capacidades necesarias para abordar temas sensibles o polémicos de manera respetuosa y constructiva, si bien se admite cierto desconocimiento a la hora de cómo poder adquirirla, más allá de por aprendizaje y experiencias vitales.

Estas capacidades sociales son consideradas, en última instancia, un elemento diferenciador que potencia la capacidad de los profesionales de Humanidades para contribuir de manera ética y efectiva en entornos multiculturales y colaborativos.

Gráfico 13. Valoración de la pertinencia de distintas estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 1.

Los participantes en este Grupo de Discusión consideran que la impartición de cursos y programas específicos de participación voluntaria relacionados con las competencias transversales resultaría la estrategia más pertinente para favorecer su adquisición. No obstante, como en el caso de los siguientes Grupos, se recomienda interpretar esta preferencia con cierta prudencia, ya que ha sido manifestada por estudiantes manifiestamente motivados y colaborativos.

Asimismo, las actividades extracurriculares como encuentros, charlas, proyectos o voluntariado también se consideran estrategias con potencial en esta rama de conocimiento.

3.3 Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas

Al igual que en el caso de las humanidades, las competencias transversales están particularmente relacionadas con las ciencias sociales, económicas y jurídicas. El dominio de su aplicación a dicho área de conocimiento resulta esencial para el acceso al mercado laboral y el desempeño profesional de los trabajadores. Se trata de materias en las que la construcción de conocimiento y su aplicación en distintos roles profesionales se realiza en función de dichas habilidades, entre las que destaca la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y pensamiento crítico y la negociación.

Entre las competencias transversales más representativas de esta área de conocimiento, pueden citarse:

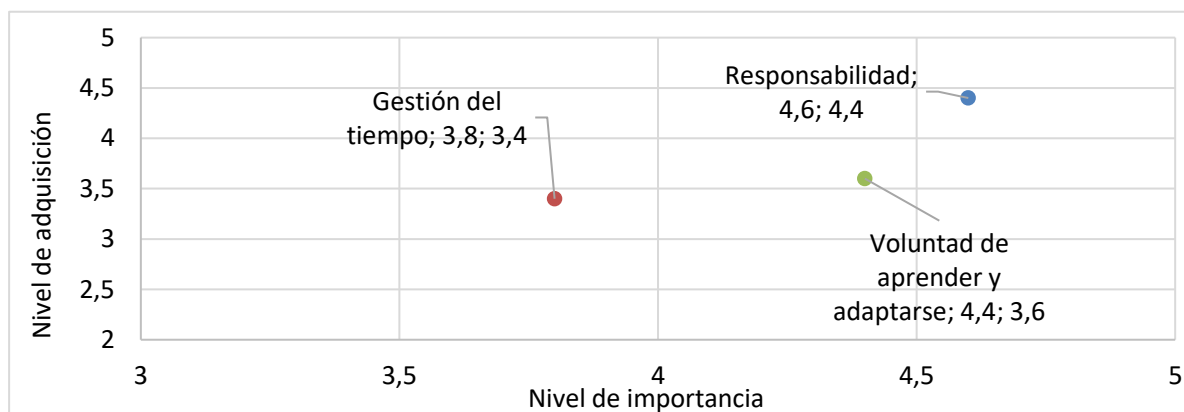
Habilidades de comunicación	La comunicación efectiva oral y escrita es crucial en estos campos, ya que los profesionales deben ser capaces de expresar ideas complejas de manera clara y persuasiva. Esta habilidad no solo facilita la interacción con colegas y clientes, sino que
------------------------------------	--

	también es vital para la elaboración de informes, la presentación de casos y la negociación de acuerdos.
Trabajo en equipo y colaboración	En el ámbito de las ciencias sociales, económicas y jurídicas, los proyectos a menudo requieren la colaboración de múltiples expertos, dadas las marcadas interconexiones entre las distintas disciplinas incluidas en esta rama de conocimiento. La capacidad de trabajar bien con otros, de compartir conocimientos y de contribuir de manera constructiva a un equipo, es esencial para el éxito profesional. Esta habilidad también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo.
Resolución de problemas y pensamiento crítico	Esta competencia permite a los profesionales analizar situaciones complejas, identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas. En el sector jurídico, por ejemplo, los abogados deben ser capaces de evaluar casos desde múltiples perspectivas y formular estrategias legales sólidas. De manera similar, los economistas deben poder interpretar datos, identificar tendencias y proponer políticas o intervenciones basadas en evidencia.
Mostrar voluntad de aprender y actitud positiva	La capacidad para aprender y adaptarse a distintas situaciones es igualmente importante en un mundo laboral que está en constante evolución debido a los avances tecnológicos y los cambios en las normativas y políticas. Los profesionales que pueden adaptarse rápidamente a nuevas herramientas, métodos y entornos laborales están mejor posicionados para aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos que surgen.

En resumen, las competencias transversales son vitales para los profesionales del sector de las ciencias sociales, económicas y jurídicas, ya que les permiten comunicarse eficazmente, colaborar con otros, resolver problemas complejos y adaptarse a los cambios. Estas habilidades no solo aumentan las oportunidades de acceso al mercado laboral, sino que también mejoran el desempeño profesional de manera duradera.

En el Grupo de Discusión de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas se profundizó en el análisis de las competencias transversales más relevantes en este campo de conocimiento, así como el grado de adquisición de estas a lo largo de la etapa universitaria. Los siguientes gráficos recogen la valoración realizada por los asistentes.

Gráfico 14. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la autogestión.

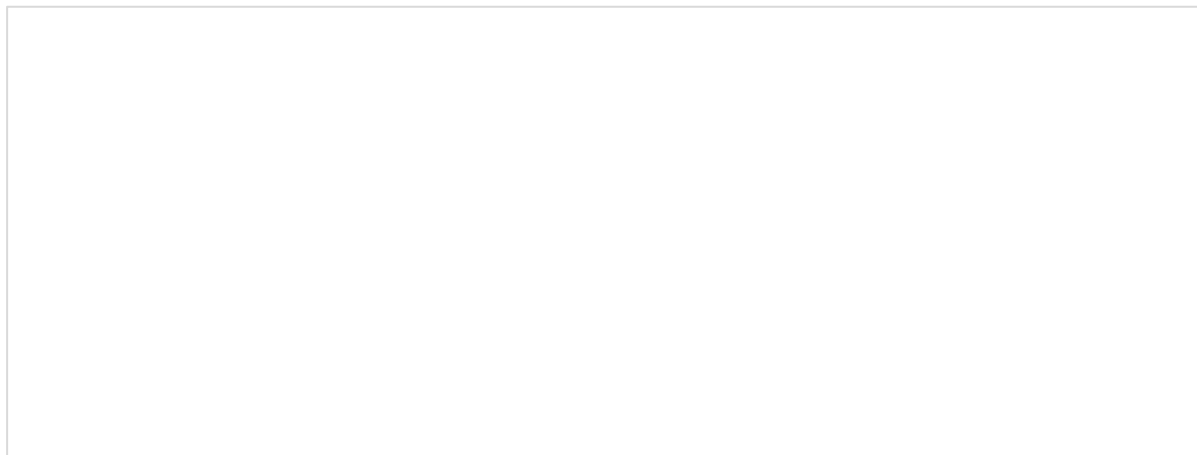


Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 2.

En el ámbito de las competencias de autogestión, algunos de los comentarios más relevantes de los participantes en el Grupo de Discusión apuntan a que el paso por la Universidad les ha hecho madurar en términos de responsabilidad. El paso de un modelo de acompañamiento cercano, propio de la enseñanza primaria y secundaria, a un sistema en el que el alumno es responsable de su propio desempeño, hace que éstos tengan que aprender a responsabilizarse de sus propias tareas para poder tener éxito. También se apunta a que el grado de responsabilidad de los alumnos de máster es sustancialmente más elevado que los alumnos de grado, estableciéndose un efecto filtro entre ambos niveles. En cambio, otros participantes dudan sobre si lo anterior es suficiente para adquirir el nivel de responsabilidad necesario para alcanzar un buen desempeño profesional, atribuyéndolo también a la propia actitud y personalidad de cada individuo.

La distinción entre actitudes y competencias también tiene importancia en relación con la voluntad de aprender y adaptarse. Los participantes consideran que algunos alumnos tienen mayor predisposición a mostrar una buena voluntad de aprender, pero que ésta puede ser cultivada a través de la aplicación de metodologías de enseñanza de carácter más participativo. En este sentido, se apunta que la presión generada por la necesidad de cubrir la totalidad de los contenidos de cada materia en el tiempo asignado para ello resta posibilidades para realizar actividades complementarias con potencial para favorecer la voluntad de aprender y el pensamiento crítico de los alumnos. Este problema podría abordarse haciendo una revisión en profundidad de los contenidos impartidos en cada materia, de cara a evitar las superposiciones, que suponen un empleo ineficiente del tiempo y una cierta frustración en los alumnos.

Gráfico 15. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas al razonamiento.



Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 2.

En línea con el comentario anterior, los participantes hacen énfasis en que el sistema actual, tanto en lo referido al contenido como a la metodología de enseñanza, deja poco espacio para trabajar el pensamiento crítico de los alumnos. Así, la necesidad de impartir una gran cantidad y densidad de contenidos específicos de carácter teórico impide realizar ejercicios que promuevan el cuestionamiento crítico de dichos contenidos como medio para comprender su funcionamiento práctico. En este sentido, los participantes mencionan que el enfoque de las prácticas no es necesariamente muy realista, siendo fundamentalmente supuestos “de laboratorio” que tienen poca traslación directa al mundo real. En definitiva, echan de menos trabajar sobre elementos reales que les sean cercanos por conocerlos a través de prensa, o en artículos o publicaciones científicas que puedan adaptarse a los distintos niveles.

Los participantes coinciden en destacar la importancia del contenido teórico impartido, pero consideran que la forma de acceder al mismo no favorece la adquisición y desarrollo de competencias transversales clave, y que esa circunstancia puede tener efectos negativos en su acceso al mercado laboral y desempeño profesional. En definitiva, consideran que la universidad les dota del contenido, pero no de las herramientas necesarias para aplicarlo con éxito en su vida profesional.

Gráfico 16. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la comunicación.

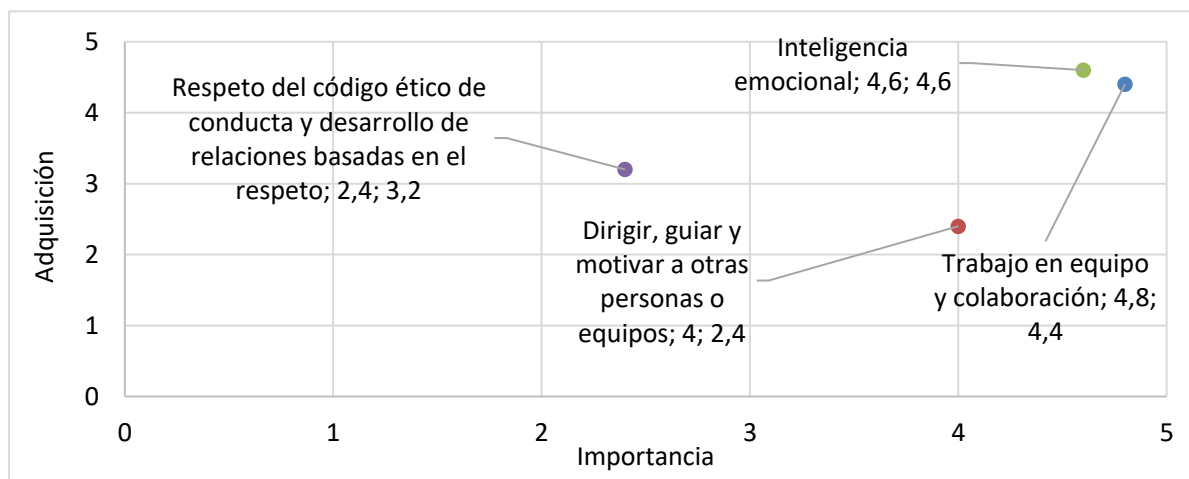


Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 2.

Los participantes coinciden en que, pese a que durante la enseñanza universitaria se utiliza mucho la escritura, no se da especial valor a promover la claridad expositiva y calidad en la redacción. Para ello, se recuerda la importancia de adoptar hábitos de lectura, que tampoco son promovidos desde la universidad. Dejando al margen la recomendación de un manual de referencia, no es habitual que los profesores recomienden lecturas complementarias de carácter voluntario que permitan ejemplificar cómo explicar las cosas de forma escrita en el ámbito profesional.

Por el contrario, los participantes valoran favorablemente su capacidad para hablar en público. En este ámbito, la realización de exposiciones orales y la retroalimentación directa recibida por parte de los profesores contribuyen a tener un nivel generalmente bueno en esta competencia.

Gráfico 17. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales de interacción social.

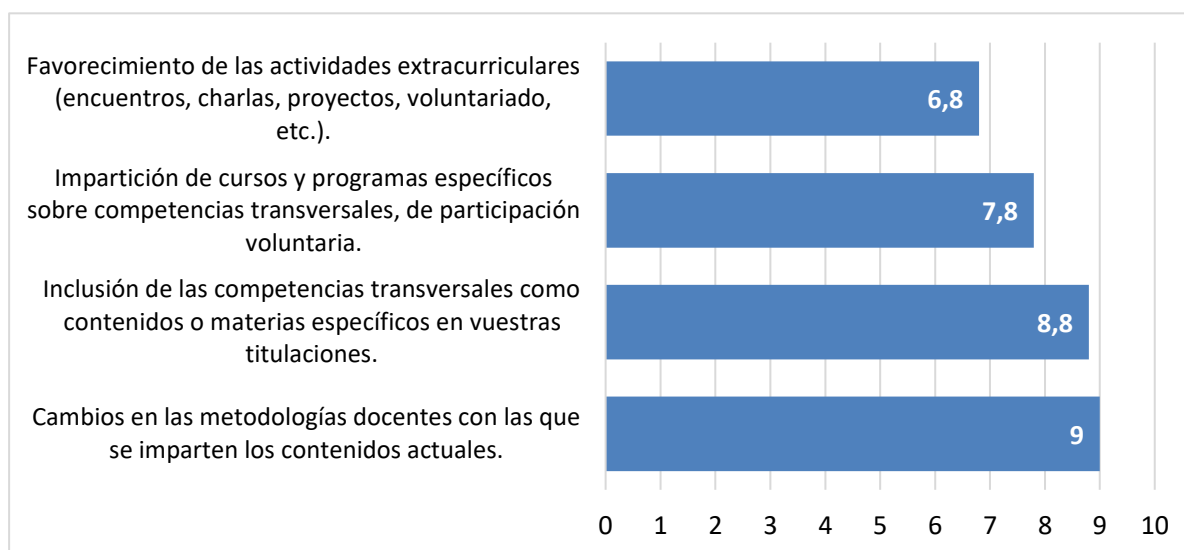


Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 2.

Los participantes valoran positivamente la realización de prácticas grupales, que está bastante extendida, como preparación para un entorno profesional en el que lo más frecuente es integrarse en equipos de trabajo. En este ámbito, proponen reforzar los mecanismos que aseguren que los trabajos en equipo realmente revistan este carácter y no se termine por individualizar las tareas dentro del equipo. Asimismo, también consideran positivo variar los equipos, para no trabajar siempre con las mismas personas a lo largo de toda la enseñanza universitaria. La asignación aleatoria de equipos, o la colaboración en proyectos y trabajos interdisciplinares con alumnos de otras facultades, aumentaría decisivamente la utilidad de estas acciones.

En relación con las competencias de relación interpersonal, aprecian una cierta tendencia al individualismo en la experiencia universitaria. Esto implica que cada vez más personas, particularmente en las titulaciones de grado en las que hay muchos alumnos, asisten a clase sin tener interacciones interpersonales con el resto de los alumnos y profesores.

Gráfico 18. Valoración de la pertinencia de distintas estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir del Grupo de Discusión 2.

En línea con las opiniones anteriores, los participantes en este Grupo de Discusión opinan que la mejor estrategia para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento sería introducir cambios en las metodologías de enseñanza con las que se imparten los contenidos actuales. Entre los cambios a introducir, las propuestas apuntan a una mayor incorporación de enfoques que promuevan la participación de los alumnos en el proceso de aprendizaje a través de proyectos colaborativos o retos a problemas complejos. En relación con algunas competencias transversales que sean particularmente relevantes para el área de conocimiento correspondiente, podría introducirse alguna materia específica, pero no es la opción predilecta.

Por el contrario, la impartición de cursos y programas específicos sobre competencias transversales presenta el inconveniente de ser difícilmente compaginable con la carga de trabajo actual de los alumnos, lo que en la práctica podría determinar una baja demanda o compromiso. El mismo inconveniente puede asociarse a las actividades extracurriculares, en la medida en la que su carácter añadido al contenido habitual haría que tuviesen un bajo nivel de seguimiento, como sucede en la actualidad.

3.4 Educación

Históricamente, los modelos educativos se centraban en la transmisión de conocimientos específicos. Sin embargo, con el tiempo, se ha reconocido la necesidad de preparar a los estudiantes no solo con conocimientos técnicos, sino también con habilidades generales que les permitan adaptarse a un mundo laboral en constante cambio. La evolución de los sistemas educativos ha puesto de manifiesto la importancia de que los profesionales del sector educativo posean competencias transversales como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la adaptabilidad y el trabajo en equipo.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que los profesionales de la educación tienen una función instrumental clave respecto a la integración de las competencias transversales en las metodologías de enseñanza, lo cual permite su extensión al conjunto de los alumnos de los distintos niveles educativos. Por ello, son un agente particularmente relevante, dado que la mejora de sus competencias transversales influirá decisivamente en su capacidad para integrar dichas habilidades en sus metodologías de enseñanza.

Entre las competencias transversales más representativas de esta área de conocimiento, pueden citarse:

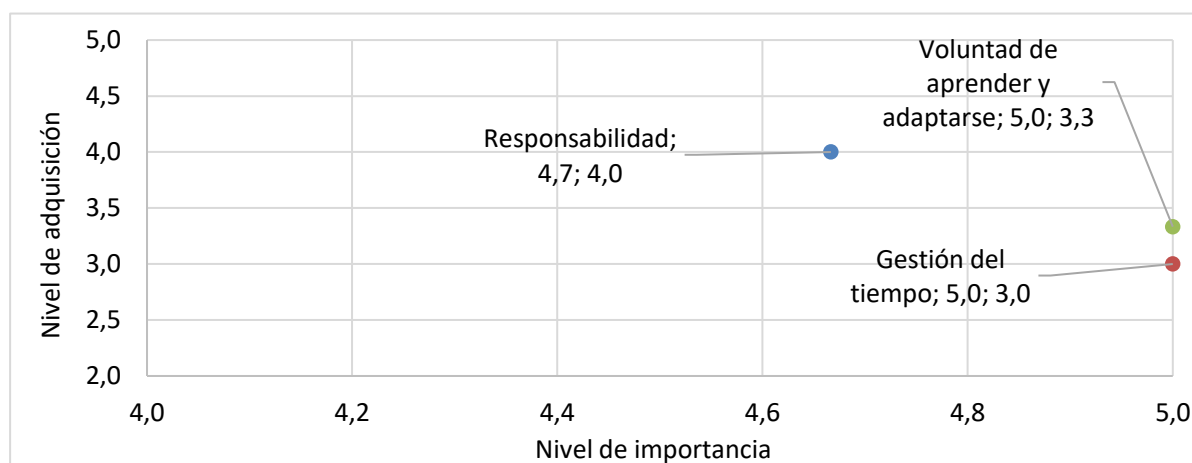
Habilidades de comunicación	Las habilidades de comunicación permiten a los educadores transmitir conceptos complejos de manera clara y comprensible, lo que facilita la comprensión y retención de la información por parte de los estudiantes. Además, una comunicación efectiva fomenta la participación activa en el aula, mejorando el aprendizaje y el desarrollo personal de los estudiantes, quienes se sienten más motivados y comprometidos cuando pueden interactuar y expresar sus ideas libremente. Finalmente, los profesionales del sector de la educación que dominan las habilidades de comunicación pueden adaptar sus métodos de enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante, garantizando una educación inclusiva y equitativa.
Pensamiento crítico	El pensamiento crítico permite a los educadores analizar y evaluar información de manera efectiva, lo que es esencial para tomar decisiones informadas y resolver problemas complejos en el entorno educativo. En el ámbito profesional, el pensamiento crítico también facilita la colaboración y la comunicación efectiva con colegas, padres y otros profesionales. Los educadores que pueden evaluar diferentes perspectivas y

	argumentos de manera objetiva están mejor preparados para trabajar en equipo y para abordar conflictos de manera constructiva.
Planificación, organización y control	La planificación, organización y control permiten garantizar la adaptabilidad de los profesionales del sector a los cambios constantes en las políticas educativas, las tecnologías y las metodologías de enseñanza, que aumenta la necesidad de profesionales sean flexibles y capaces de adaptarse rápidamente a nuevas situaciones. Un estudio de la Universidad de Valladolid señala que la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios en el entorno es una de las competencias transversales más demandadas por las empresas, lo que refleja su importancia en el mercado laboral actual.
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional permite a los educadores gestionar sus propias emociones y comprender las de los demás, lo que es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo. Los educadores con alta inteligencia emocional son más capaces de motivar y apoyar a sus estudiantes, lo que se traduce en mejores resultados académicos y mayor bienestar de los alumnos. Esta habilidad facilita la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa.

En resumen, las competencias transversales son esenciales para el acceso al mercado laboral y el desempeño profesional en el sector de las ciencias de la educación. Estas habilidades no solo mejoran la empleabilidad de los profesionales, sino que también les permiten optimizar las metodologías docentes para asegurar la transmisión de conocimiento, incluyendo en este concepto tanto las materias específicas a cada área de conocimiento como la aplicación a éstas de las competencias transversales.

En el Grupo de Discusión de Educación se profundizó en el análisis de las competencias transversales más relevantes en este campo de conocimiento, así como el grado de adquisición de estas a lo largo de la etapa universitaria. Los siguientes gráficos recogen la valoración realizada por los asistentes.

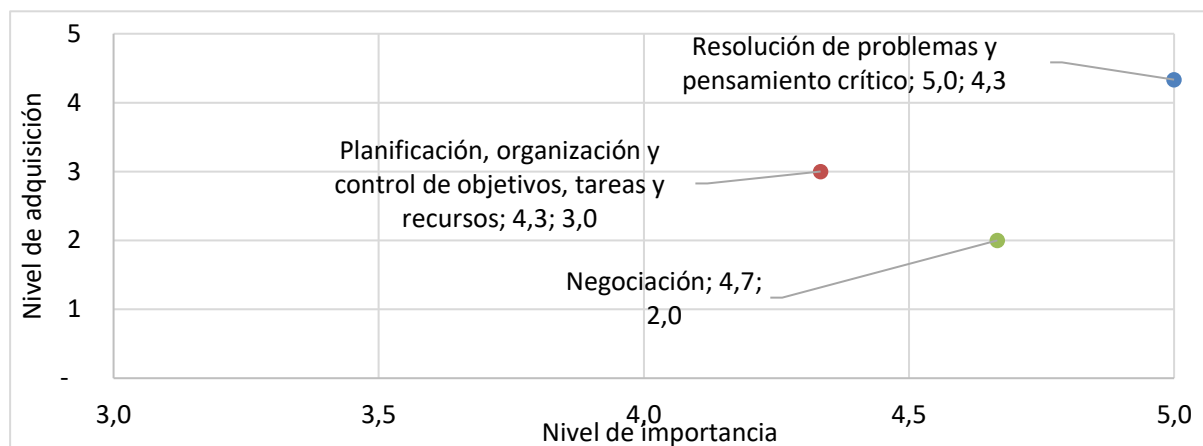
Gráfico 19. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la autogestión.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 3.

En relación con las competencias transversales de autogestión, los participantes en el Grupo de Discusión les otorgan un nivel de importancia muy alto para el acceso al mercado laboral y el desempeño profesional. En cambio, la valoración del grado de adquisición de estas en el sistema universitario es sustancialmente más baja.

Gráfico 20. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas al razonamiento.



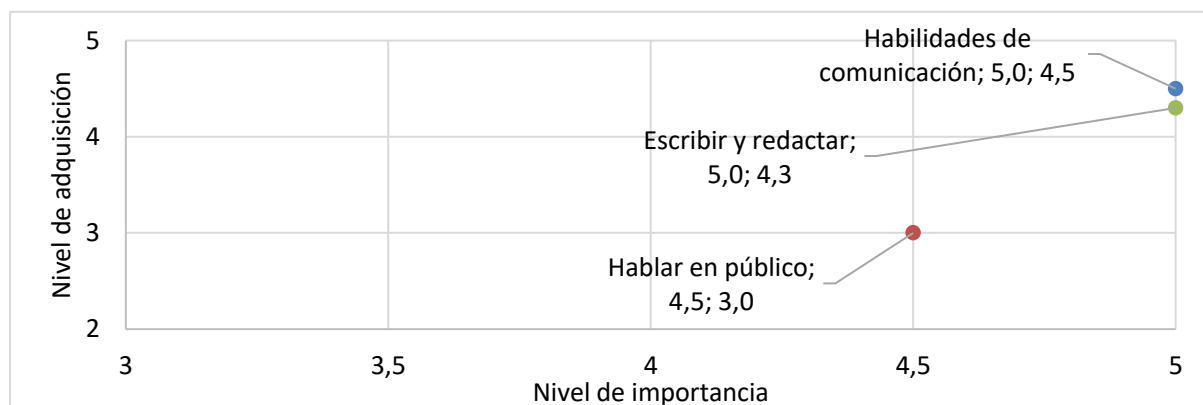
Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 3.

En relación con las competencias transversales vinculadas al razonamiento, los patrones se repiten. Los participantes en el Grupo de Discusión les otorgan un nivel de importancia muy alto para el acceso al mercado laboral y el desempeño profesional, pero consideran que su nivel de adquisición en el sistema universitario ha sido reducido. La excepción a lo anterior viene representada por la resolución de problemas y pensamiento crítico, que sí se considera bien adquirida.

En materia de planificación y organización, por lo general los participantes no tienen la impresión de haber recibido o conocer todas las herramientas a su disposición, y creen que éstas se van a adquirir más como un aprendizaje continuo, cuando tengan la posibilidad de incorporarse a equipos docentes.

Lo mismo ocurre, con una diferencia más marcada cuando se trata de su capacidad de negociación. Consideran las competencias transversales en negociación como fundamentales para los maestros y profesores, ya que les permiten fomentar un ambiente de colaboración, respeto y resolución efectiva de conflictos tanto en el aula como en interacciones con colegas y padres de familia, pero no tienen la impresión de estar del todo preparados para momentos de desacuerdos o de cara a saber mediar en conflictos entre estudiantes o en negociaciones sobre metodologías y recursos pedagógicos con colegas.

Gráfico 21. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la comunicación.



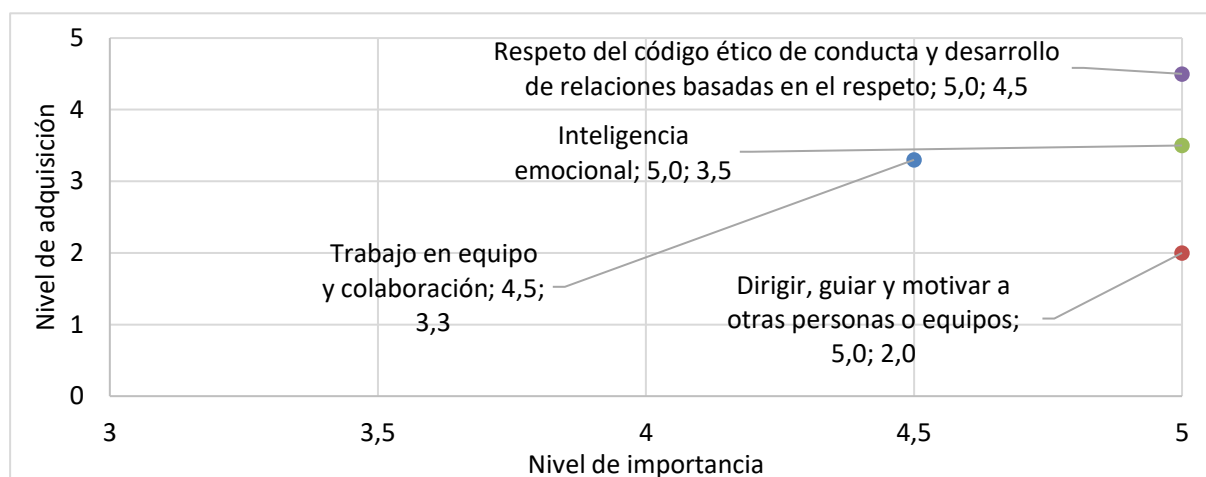
Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 3.

En el caso de aquellas competencias transversales ligadas a la comunicación, nuevamente reciben una valoración muy alta en cuanto a su grado de importancia. En el ámbito de la adquisición de estas en el sistema universitario, salvo en el caso de hablar en público, reciben una mejor valoración si se comparan con otras competencias transversales analizadas previamente.

A la hora de hablar en público, los participantes manifestaron que el hacerlo en el aula forma parte de su trabajo, y que con alumnos entienden que están relativamente preparados, también gracias a las prácticas realizadas en centros escolares durante su formación. Sin embargo, no perciben haber recibido una formación ad hoc para otro tipo de intervenciones públicas (frente a padres y madres, para presentar proyectos o actividades en seminarios, etc.).

A nivel de comunicación escrita y capacidad de redacción, entienden que son habilidades fundamentales en su trabajo, en particular para dar ejemplo a los alumnos, destacando la importancia de la lectura para la adquisición de esas competencias.

Gráfico 22. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a las capacidades sociales.

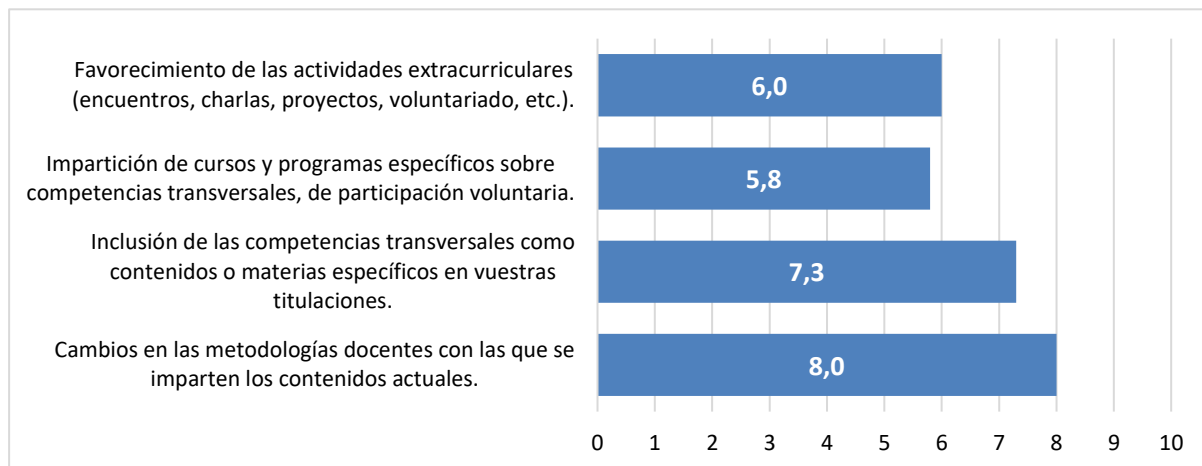


Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 3.

Finalmente, en relación con las capacidades sociales, revisten particular relevancia en el ámbito de la educación. Todas ellas han sido valoradas como muy importantes. Algunas de ellas, como el trabajo en equipo o la motivación de personas, no han sido siempre adquiridas a través del sistema universitario, según la opinión de los participantes. No obstante, algunos manifestaron que, en el caso los estudios en Magisterio, al contrario de otras carreras se les exige la presentación continua de numerosos trabajos más cortos, que a menudo han realizado en grupos pequeños, por lo que consideran que han realizado bastantes ejercicios que les han obligado a coordinarse y preparar, acordar y repartir tareas con sus compañeros.

Fuera de las anteriores categorías, al igual que en el Grupo de Discusión 1 “Arte y Humanidades”, algunos participantes destacan la importancia de la comprensión de la diversidad cultural por parte de los profesionales del ámbito educativo, y dan una importancia especial al respeto del código ético y a la educación en valores.

Gráfico 23. Valoración de la pertinencia de distintas estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 3.

Los participantes en este Grupo de Discusión opinan que la mejor estrategia para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento sería introducir cambios en las metodologías de enseñanza con las que se imparten los contenidos actuales. Entre los cambios a introducir, las propuestas apuntan a métodos relativamente habituales, como el “Aprendizaje basado en proyectos” o el “Métodos de aprendizaje colaborativo”, incorporando tareas y proyectos en equipo para compartir conocimientos y habilidades. Dan asimismo mucha importancia al “Aprendizaje experiencial”, en particular en las prácticas que les permiten enfrentarse a situaciones reales.

Otras dinámicas como el “Aula invertida”, que invita a los estudiantes a estudiar los contenidos teóricos en casa y en clase dedicar el tiempo a actividades prácticas, debates y proyectos están bien valoradas de cara a desarrollar habilidades de autogestión, responsabilidad o aplicación de conocimientos teóricos en simulaciones reales, pero resultan algo desconocidas aún. Lo mismo ocurre con la “Gamificación”, que algunos estudiantes saben o pretenden utilizar en el futuro con sus alumnos y permite fomentar la creatividad y el aprendizaje.

Por el contrario, la impartición de cursos y programas específicos sobre competencias transversales no recibe buena acogida, al igual que en casos anteriores, debido a la dificultad para ser compaginados con la carga de trabajo actual de los alumnos, lo que en la práctica podría determinar una baja demanda o compromiso.

3.5 Salud

En el sector de la salud, las competencias transversales son crecientemente importantes para garantizar una atención de calidad y una práctica profesional efectiva. Algunas tendencias y transformaciones, como la digitalización, el empoderamiento del paciente y la colaboración interdisciplinaria han aumentado su carácter esencial. Por ejemplo, la digitalización impulsa prácticas como la telemedicina y los registros electrónicos de salud determina la necesidad de disponer de competencias digitales. Asimismo, el empoderamiento del paciente hace que la comunicación y la inteligencia emocional ganen relevancia. Finalmente, la creciente complejidad de los cuidados de salud, que frecuentemente implica el trabajo en equipos multidisciplinares para proporcionar una atención integral, requiere habilidades de trabajo en equipo y resolución de problemas.

Entre las competencias transversales más representativas de esta área de conocimiento, pueden citarse:

Habilidades de comunicación	Esta habilidad es muy relevante para los profesionales del sector de la salud, que deben ser capaces de transmitir información médica compleja de manera clara y comprensible a los pacientes y sus familias. Asimismo, el modelo de atención centrada en el paciente requiere que los profesionales de la salud sean transparentes con los pacientes y garanticen su comprensión del alcance de las decisiones y acciones.
Trabajo en equipo y colaboración	En un entorno de salud, los profesionales trabajan en equipos multidisciplinares que incluyen médicos, enfermeras, terapeutas y otros especialistas. La capacidad de colaborar eficazmente con colegas de diferentes disciplinas es esencial para proporcionar una atención integral y coordinada.
Inteligencia emocional	Es especialmente relevante en el sector de la salud. Los profesionales deben ser capaces de comprender y responder a las emociones y preocupaciones de los pacientes, lo que no solo mejora la experiencia del paciente, sino que también puede influir positivamente en los resultados de los tratamientos.
Resolución de problemas y pensamiento crítico	Los profesionales de la salud a menudo se enfrentan a situaciones complejas y deben tomar decisiones rápidas y bien fundamentadas. Esto incluye evaluar riesgos, considerar alternativas y elegir el mejor curso de acción para el paciente.

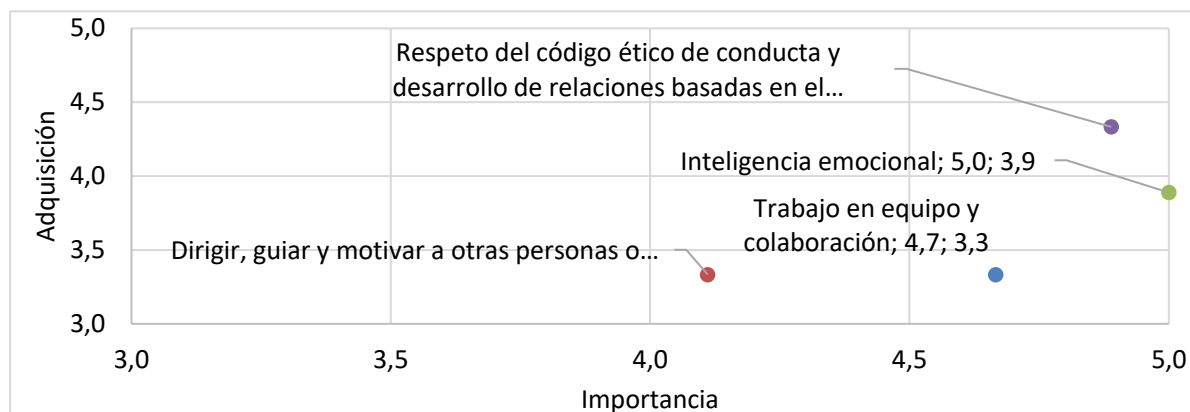
En resumen, las competencias transversales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía, la toma de decisiones y la gestión del estrés son fundamentales para los profesionales del sector de la salud. Estas habilidades no solo mejoran el desempeño profesional, sino que también son cruciales para garantizar una atención segura y de alta calidad para los pacientes.

En el Grupo de Discusión de Ciencias de la Salud se profundizó en el análisis de las competencias transversales más relevantes en este campo de conocimiento, así como el grado de adquisición de estas a lo largo de la etapa universitaria. En general, los participantes opinan que los procesos y metodologías de enseñanza y aprendizaje en las titulaciones de salud están favoreciendo la adquisición y consolidación de las competencias transversales. En particular, el uso sistemático y obligatorio de las prácticas hospitalarias que obligaba a la interacción con los pacientes y con otros colegas de la misma o de otras disciplinas del ámbito sanitario.

Los estudiantes también han resaltado las oportunidades que ofrecen otras actividades curriculares y extracurriculares para la adquisición de competencias transversales. Por ejemplo, algunos de los alumnos se encargan de la organización del congreso hispano luso de enfermería, lo que les supone un esfuerzo importante, pero que les ayuda a esa consolidación de competencias. También reconocen que la participación del estudiantado es limitada y mejorable, quizás programándolas en épocas de menor carga académica.

Los siguientes gráficos recogen la valoración realizada por los asistentes.

Gráfico 24. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a las capacidades sociales.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 4.

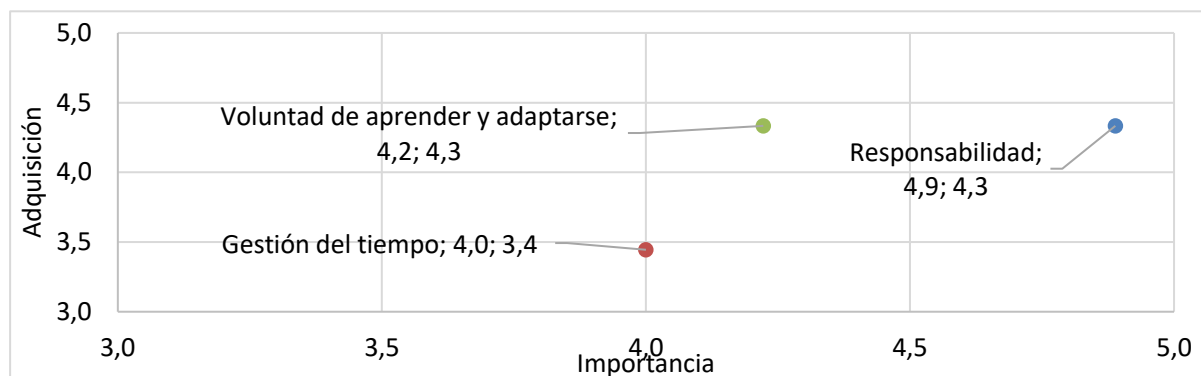
Los participantes en el Grupo de Discusión consideran que las capacidades sociales revisten una importancia clave en el ámbito de la salud, en particular los aspectos éticos y de relación interpersonal. Algunas de ellas, como el trabajo en equipo o la motivación de personas, no han sido siempre adquiridas a través del sistema universitario, según la opinión de los participantes, que han coincidido en resaltar la importancia de las prácticas en la adquisición de estas competencias. El hecho de que las prácticas sean un elemento fundamental de la formación en las titulaciones de salud es un factor clave en la adquisición de ciertas competencias transversales.

El alumnado participante resaltó en particular la importancia de la inteligencia emocional para el desempeño de sus tareas, que se refuerza con el trato con los pacientes durante esas rotaciones en centros sanitarios. Algunos participantes indicaron que inteligencia emocional debe entenderse sobre todo la capacidad de gestionar adecuadamente los aspectos emocionales de la práctica profesional, tanto en lo que se refiere al trato con el paciente como en la gestión de las propias emociones, evitando una implicación excesiva. Aunque la empatía es un aspecto fundamental de la atención al paciente, puede ser difícil mantenerla a lo largo del tiempo debido a la rutina y la exposición constante a situaciones difíciles, y se discutió cómo la inteligencia emocional ayuda a adoptar posiciones adecuadas en diferentes situaciones, ya sea mostrando dureza o flexibilidad según sea necesario.

Al integrarse en unidades operativas en los centros sanitarios, las prácticas ayudan a adquirir actitudes y capacidades para el trabajo en equipo, mucho más incluso que los trabajos académicos en equipo. Como en otras disciplinas, los trabajos académicos en equipo adolecen de ciertas limitaciones para servir eficazmente a la adquisición de esas competencias. Los participantes mencionaron algunos de esos problemas, tales como el diferente nivel de interés y de compromiso de los miembros del grupo. Aunque reconocen que la gestión de estas situaciones y potenciales conflictos es parte del aprendizaje y desarrollo de la competencia de trabajo en equipo, consideran que los grupos para los trabajos académicos podrían organizarse mejor, tanto en lo que se refiere a la formación de los grupos como a las características de los trabajos colectivos, intentando evitar que se conviertan en agregaciones de trabajos individuales y fomentando la participación efectiva de todos los miembros del grupo.

Los estudiantes sugirieron la conveniencia de fomentar la colaboración y la interacción entre diferentes perfiles académicos y profesionales, también como resultado de su experiencia en las prácticas, durante las que se integran en equipos multidisciplinares. Consideran que esa interacción (medicina, enfermería, fisioterapia...) puede ser muy beneficiosa para comprender y atender mejor a los pacientes, reforzando también otras competencias de interacción personal y de trabajo en equipo.

Gráfico 25. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la autogestión.



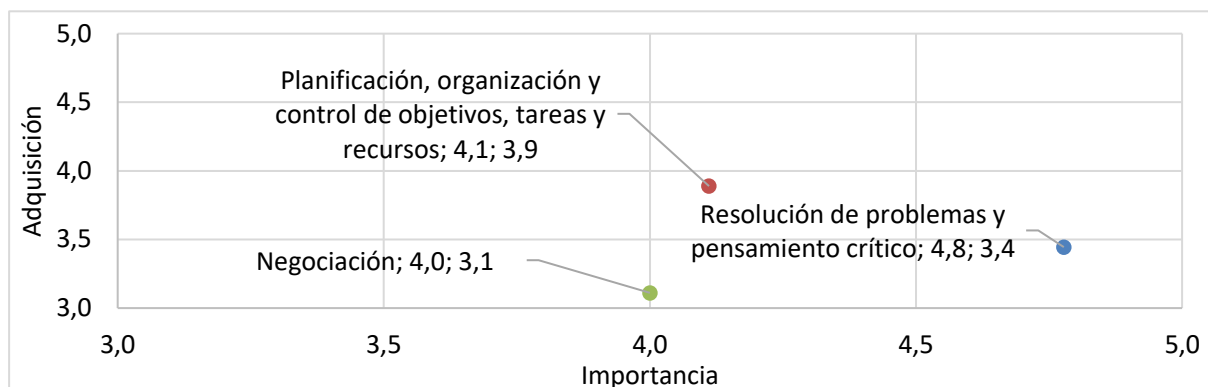
Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 4.

Los participantes en el Grupo de Discusión de Ciencias de la Salud otorgan un nivel de importancia alto a las competencias transversales de autogestión, particularmente a la responsabilidad y voluntad de aprender y adaptarse. En este sentido los estudiantes resaltaron que las prácticas les obligan a asumir responsabilidades reales, ya que están directamente involucrados en el cuidado de los pacientes y se integran como uno más en los equipos de trabajo que desarrollan tareas de atención sanitaria, inicialmente con supervisión pero progresivamente, según avanzan en su carrera, de manera más autónoma.

Los participantes valoraron de manera positiva la influencia del profesorado en la adquisición de algunas de estas competencias transversales. Los estudiantes apreciaron a los profesores que se mantienen actualizados con las últimas novedades y adaptan sus enseñanzas en consecuencia. En general, el profesorado está muy actualizado en lo que respecta a nuevos protocolos y avances en el campo de la salud y que transmiten esos avances a los estudiantes. Los estudiantes coincidieron en destacar que la forma en que el profesorado enfoca la enseñanza, fomentando la responsabilidad y la autonomía y promoviendo la participación activa y el aprendizaje práctico, influyen significativamente en la motivación e implicación de los estudiantes en la materia y también contribuyen a la adquisición de competencias transversales.

Los participantes indicaron que el grado de adquisición de la gestión eficiente del tiempo no es tan positiva. Entre los participantes en el grupo de discusión hubo diferencias a la hora de valorar la organización académica, con periodos sin actividad lectiva previos a los periodos de exámenes, lo que proporciona al alumnado un tiempo para su preparación pero disminuye su responsabilidad a la hora de repartir el tiempo entre las diferentes tareas (clases, estudio, exámenes). Las rotaciones de prácticas, al requerir la dedicación durante la jornada laboral al mismo tiempo que se mantiene actividad académica y de preparación de exámenes, plantean algunas dificultades para poder gestionar el tiempo, lo que probablemente incide en la percepción de que el nivel de adquisición de esa competencia es más bajo.

Gráfico 26. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas al razonamiento.



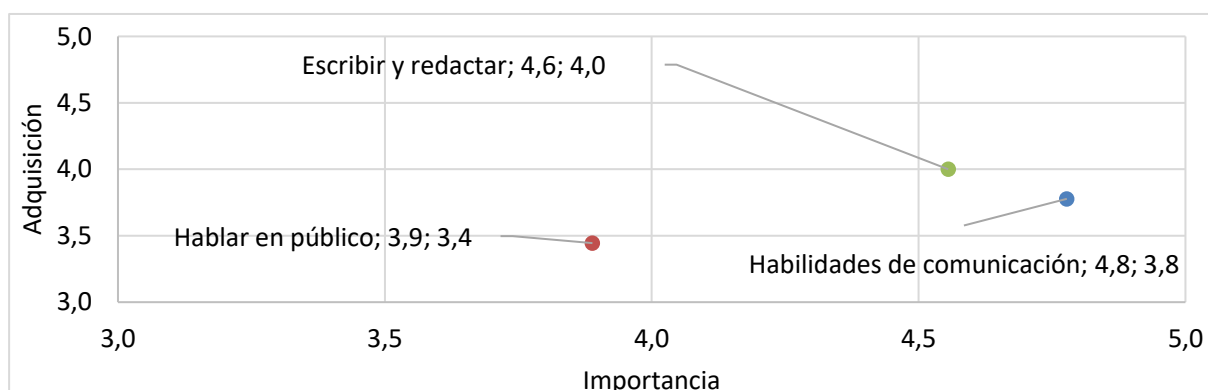
Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 4.

Los participantes en el Grupo de Discusión de Ciencias de la Salud otorgan un nivel de importancia bastante alto a las competencias vinculadas al razonamiento. Sin embargo, la valoración del nivel de adquisición de estas tres competencias transversales es bajo.

Las prácticas son, de nuevo, el instrumento clave en esta área para el desarrollo de competencias de pensamiento crítico y resolución de problemas, ya que permiten a los estudiantes aplicar el conocimiento teórico a situaciones reales, desarrollando su capacidad de resolver problemas y aprenden a evaluar los protocolos y procedimientos establecidos, fomentando un pensamiento crítico. Las prácticas exponen a los estudiantes a una variedad de situaciones clínicas, lo que les obliga a adaptarse rápidamente a nuevos desafíos y la interacción con pacientes y profesionales fomenta el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos.

Los trabajos en equipo son uno de los pocos momentos en los que necesitan utilizar competencias de negociación, para repartir tareas y responsabilidades, pero hay poco margen para ello, porque los grupos y las tareas se distribuyen en general de manera automática. En las prácticas, surge a veces la necesidad de negociar y gestionar conflictos, aunque también limitadamente.

Gráfico 27. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la comunicación.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 4.

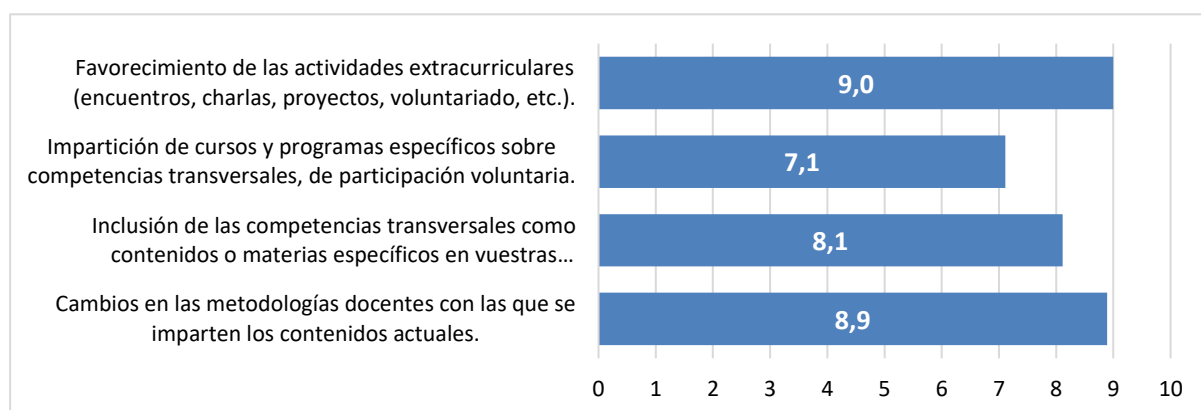
Las competencias transversales ligadas a la comunicación reciben una valoración alta en cuanto a su grado de importancia, y, salvo en el caso de hablar en público, reciben una mejor valoración si se

comparan con otros grupos de competencias transversales. Los estudiantes destacaron que la comunicación efectiva es crucial en el ámbito de la salud, tanto para interactuar con pacientes como con otros profesionales y que la capacidad de comunicarse claramente puede influir en la calidad del cuidado del paciente y en la colaboración dentro de los equipos de atención sanitaria. La empatía y la escucha activa y la necesidad de adaptar el lenguaje y la forma de comunicación a la situación del paciente son habilidades esenciales para la comunicación en el área de salud, lo que hace que el nivel de adquisición sea elevado, gracias también a esa exposición que proporcionan las prácticas.

En cambio, los estudiantes consideran que no están suficientemente preparados para hablar en público o para presentar en congresos y seminarios y que, a pesar de que se realizan presentaciones en clase, falta confianza y experiencia en la comunicación oral ante audiencias amplias y no se trabajan las técnicas de comunicación. También consideran que necesitan mejorar en la redacción de informes y documentos. Los estudiantes propusieron la incorporación de talleres específicos de comunicación en el currículo, enfocados en habilidades tanto orales como escritas.

Fuera de las anteriores categorías, los participantes en el Grupo de Discusión de Ciencias de la Salud destacan la relevancia de la capacidad para asimilar y poder trabajar con diversos tipos de nuevas tecnologías, dado el impacto notable de la digitalización en diversas ocupaciones de este sector de actividad.

Gráfico 28. Valoración de la pertinencia de distintas estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 4.

Los participantes en este Grupo de Discusión opinan que la mejor estrategia para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento sería favorecer actividades extracurriculares (encuentros, charlas, proyectos, voluntariado, entre otras) a través de las cuales desarrollarlas. Asimismo, la adaptación de las metodologías de enseñanza con las que se imparten los contenidos actuales sería una estrategia oportuna. En cambio, la inclusión de las competencias transversales como contenidos específicos no es vista como una vía prometedora para favorecer su adquisición en el ámbito universitario.

Los participantes indicaron que las actividades extracurriculares ofrecen oportunidades de aprendizaje y desarrollo muy valiosas, tanto en competencias específicas como transversales, pero reconocieron que la participación en esas actividades es baja por diversas razones. La falta de motivación puede derivarse de la percepción de que estas actividades no son prioritarias y que no se valoran suficientemente por parte del profesorado, y no ven un beneficio inmediato o tangible en participar en ellas. En la medida en que no influyen en las calificaciones muchos estudiantes prefieren dedicar su

tiempo a estudiar para los exámenes en lugar de asistir a eventos extracurriculares. Para incrementar la participación se sugirió que la organización y el timing de estas actividades podrían mejorarse, organizándolas en épocas de menor carga lectiva.

3.6 Ciencias

En el sector de las ciencias, las competencias transversales son cada vez más relevantes a la luz de las tendencias globales en dicho campo. La digitalización ha introducido nuevas tecnologías y métodos de investigación, como el análisis de big data y la inteligencia artificial, que requieren una buena disposición ante el aprendizaje. Además, la creciente importancia de la sostenibilidad y la conservación ambiental ha llevado a una mayor colaboración interdisciplinaria, lo que subraya la necesidad de habilidades de trabajo en equipo. Por otro lado, la creciente demanda de transparencia en la investigación científica también ha aumentado la importancia de las habilidades de comunicación. Los científicos deben ser capaces de explicar sus hallazgos de manera clara y accesible para informar a las políticas públicas y educar al público sobre temas particularmente sensibles, como el cambio climático y la biodiversidad.

Entre las competencias transversales más representativas de esta área de conocimiento, pueden citarse:

Resolución de problemas y el pensamiento crítico	Estas competencias permiten a los profesionales analizar situaciones complejas, identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas. En el sector de las ciencias naturales, los investigadores deben ser capaces de evaluar datos, interpretar resultados y formular hipótesis basadas en evidencia. Estas habilidades son cruciales para avanzar en el conocimiento científico y para aplicar este conocimiento de manera práctica en la resolución de problemas ambientales y tecnológicos.
Habilidades de comunicación	Los profesionales deben ser capaces de transmitir información compleja de manera clara y comprensible a colegas, superiores y, en ocasiones, al público general. Esta habilidad es vital para la elaboración de informes científicos y la presentación de resultados de investigación.
Trabajo en equipo y colaboración	Los proyectos en ciencias naturales a menudo requieren la colaboración de múltiples expertos de diferentes disciplinas. La capacidad de trabajar bien con otros, de compartir conocimientos y de contribuir de manera constructiva a un equipo, es esencial para el éxito profesional. Esta habilidad también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo, lo que puede conducir a innovaciones y descubrimientos más rápidos y efectivos.
Mostrar voluntad de aprender y adaptarse	La adaptabilidad es igualmente importante en un mundo laboral que está en constante cambio debido a los avances tecnológicos y los descubrimientos científicos. Los profesionales que pueden adaptarse rápidamente a nuevas herramientas, métodos y entornos laborales están mejor posicionados para aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos que surgen. Esta competencia es especialmente relevante en el contexto de la digitalización y la automatización, que están transformando la forma en que se realiza la investigación científica.

En resumen, las competencias transversales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la adaptabilidad son esenciales para los profesionales del sector de las ciencias naturales. Estas habilidades no solo mejoran el desempeño profesional, sino que también son cruciales para adaptarse a las tendencias y transformaciones del

sector, permitiendo a los científicos contribuir de manera significativa al avance del conocimiento y la solución de problemas globales.

3.7 Ingeniería

En el campo de la ingeniería, las habilidades blandas son tan esenciales para el éxito profesional como las habilidades técnicas. A medida que los proyectos de ingeniería se vuelven más complejos y globalizados, la capacidad de trabajar en equipo, resolver problemas y gestionar proyectos de manera efectiva se ha vuelto indispensable. Los ingenieros deben combinar su conocimiento técnico con una serie de habilidades interpersonales y de gestión para destacarse en sus roles. Esta necesidad es especialmente relevante en la era de la Cuarta Revolución Industrial, donde la integración de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, el internet de las cosas y la robótica está transformando la naturaleza del trabajo en ingeniería (Foro Económico Mundial, 2020).

Según un informe de la American Society for Engineering Education (ASEE, 2017), las habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo son fundamentales para el desarrollo profesional de los ingenieros. Este informe subraya que, aunque las habilidades técnicas son esenciales, las habilidades blandas son las que a menudo determinan el éxito a largo plazo en la carrera de un ingeniero. Además, un estudio de la Universidad de Harvard (2019) encontró que las habilidades blandas son responsables de hasta el 85% del éxito en el lugar de trabajo, mientras que las habilidades técnicas solo representan el 15%.

La importancia de estas habilidades se refleja también en los programas educativos de ingeniería. Muchas universidades y escuelas de ingeniería han comenzado a incorporar módulos de desarrollo de habilidades blandas en sus currículos, reconociendo que la formación técnica por sí sola no es suficiente. La Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET) incluye el desarrollo de habilidades interpersonales y de comunicación como criterios clave para la acreditación de programas de ingeniería (ABET, 2018).

A continuación, se detallan las habilidades blandas más demandadas en el campo de la ingeniería, apoyadas por estudios y referencias adicionales:

Resolución de problemas y pensamiento crítico	La capacidad de identificar problemas técnicos y desarrollar soluciones prácticas e innovadoras es fundamental en la ingeniería. Los ingenieros a menudo enfrentan desafíos complejos que requieren un análisis profundo y un enfoque sistemático para resolverlos. La resolución de problemas implica no solo encontrar soluciones inmediatas, sino también anticipar posibles problemas futuros y planificar estrategias para mitigarlos. Según un estudio de la National Academy of Engineering (2004), el pensamiento crítico y la resolución de problemas son competencias clave que distinguen a los ingenieros exitosos.
Trabajo en equipo y liderazgo	Los ingenieros suelen trabajar en equipos de proyectos grandes y diversos, por lo que la capacidad de liderar y colaborar es crucial. Los equipos de ingeniería a menudo están formados por profesionales de diferentes disciplinas que deben trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. La colaboración efectiva requiere habilidades de comunicación, empatía y la capacidad de gestionar dinámicas grupales. Un estudio de la Harvard Business Review (2016) encontró que los equipos de ingeniería que demostraban una alta capacidad de colaboración tenían un desempeño significativamente mejor en términos de innovación y eficiencia.

Gestión del tiempo y de proyectos	La capacidad de gestionar el tiempo y los recursos eficientemente para cumplir con los plazos de los proyectos es altamente valorada en la ingeniería. Los proyectos de ingeniería a menudo tienen cronogramas estrictos y presupuestos limitados, lo que requiere una planificación meticulosa y habilidades de organización. La gestión de proyectos incluye la coordinación de tareas, la asignación de recursos, la supervisión del progreso y la resolución de problemas que surgen durante el proceso. Según el Project Management Institute (PMI), las habilidades de gestión de proyectos son críticas para el éxito en la ingeniería y son altamente valoradas por los empleadores.
Innovación y creatividad	En el campo de la ingeniería, la innovación y la creatividad son esenciales para desarrollar nuevas soluciones y mejorar las existentes. Los ingenieros deben ser capaces de pensar de manera innovadora para abordar problemas complejos y encontrar soluciones eficientes y sostenibles. La capacidad de innovar no solo se basa en conocimientos técnicos, sino también en la habilidad de aplicar esos conocimientos de nuevas maneras. Según un informe de McKinsey & Company (2020), las empresas que fomentan una cultura de innovación y creatividad entre sus ingenieros tienen una ventaja competitiva significativa en el mercado.
Habilidades de comunicación	La comunicación efectiva es vital para los ingenieros, quienes deben ser capaces de explicar conceptos técnicos complejos a audiencias no técnicas, como gerentes de proyectos, clientes y otros interesados. Además, la capacidad de redactar informes claros y concisos y presentar hallazgos de manera persuasiva es crucial. Un estudio de la Institution of Civil Engineers (ICE) (2019) destacó que los ingenieros que poseen habilidades de comunicación sólidas tienden a avanzar más rápidamente en sus carreras y a desempeñar roles de liderazgo más efectivos.
Voluntad de aprender y adaptarse	La voluntad de aprender y adaptarse son habilidades blandas importantes para los ingenieros, ya que los proyectos pueden cambiar rápidamente debido a factores como nuevas tecnologías, cambios en los requisitos del cliente o problemas imprevistos. La capacidad de adaptarse a estos cambios y continuar trabajando de manera eficiente es crucial. Según un estudio de Deloitte (2019), los ingenieros que son adaptables y flexibles tienen más probabilidades de tener éxito en sus carreras, ya que pueden manejar mejor la incertidumbre y los cambios en el entorno laboral.
Respeto del código de conducta y construcción de relaciones basadas en el respeto	En un mundo cada vez más globalizado, los ingenieros a menudo trabajan en equipos internacionales y deben interactuar con colegas de diferentes culturas. La empatía y la comprensión intercultural son esenciales para colaborar eficazmente en estos entornos. Según un informe de la IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers) (2020), los ingenieros que demuestran empatía y habilidades interculturales pueden gestionar mejor los equipos diversos y lograr resultados más efectivos en proyectos internacionales.

En conclusión, la integración de habilidades blandas en el campo de la ingeniería es esencial para el desarrollo profesional y el éxito a largo plazo de los ingenieros. A medida que los proyectos se vuelven más complejos y globalizados, los ingenieros no solo deben poseer competencias técnicas avanzadas, sino también una serie de habilidades interpersonales y de gestión que les permitan colaborar eficazmente, liderar equipos, innovar y adaptarse a cambios rápidos en el entorno laboral.

La resolución de problemas y el pensamiento crítico son fundamentales para abordar desafíos técnicos complejos de manera efectiva, mientras que la capacidad de trabajar en equipo y el liderazgo son cruciales para coordinar y motivar a equipos multidisciplinarios. La gestión del tiempo y de proyectos

asegura que los ingenieros puedan cumplir con plazos estrictos y manejar recursos de manera eficiente, aspectos críticos en la mayoría de los proyectos de ingeniería.

La innovación y la creatividad permiten a los ingenieros desarrollar soluciones nuevas y mejoradas, dándoles a las empresas una ventaja competitiva en el mercado. La comunicación efectiva es vital para transmitir ideas complejas a audiencias no técnicas, facilitando una mejor comprensión y colaboración entre diferentes partes interesadas.

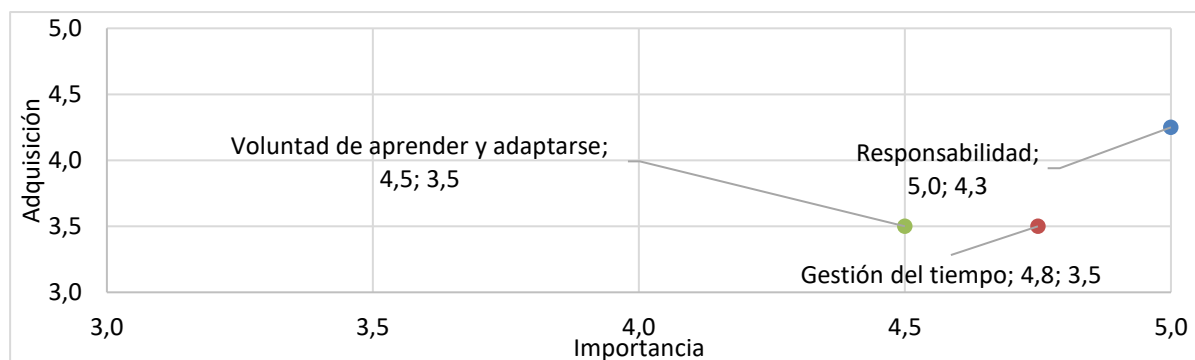
La adaptabilidad y la flexibilidad son necesarias para gestionar cambios imprevistos y nuevas tecnologías, mientras que la empatía y el trabajo intercultural son esenciales en un mundo cada vez más globalizado. Los ingenieros que pueden trabajar eficazmente en equipos internacionales y comprender diferentes perspectivas culturales tienen una ventaja significativa en el mercado laboral global.

Finalmente, la incorporación de módulos de desarrollo de habilidades blandas en los programas educativos de ingeniería, como lo promueve la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET), refuerza la importancia de estas competencias. Los estudios de diversas organizaciones y universidades, como la American Society for Engineering Education (ASEE) y la Universidad de Harvard, respaldan la afirmación de que las habilidades blandas son determinantes para el éxito profesional.

En resumen, para que los ingenieros prosperen en sus carreras y contribuyan significativamente a sus organizaciones, es crucial que desarrollen y perfeccionen estas habilidades blandas junto con sus competencias técnicas. Este enfoque integral de la educación y el desarrollo profesional prepara a los ingenieros para enfrentar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades en un mundo laboral dinámico y en constante evolución.

En el Grupo de Discusión de Ingeniería se profundizó en el análisis de las competencias transversales más relevantes en este campo de conocimiento, así como el grado de adquisición de estas a lo largo de la etapa universitaria. Los siguientes gráficos recogen la valoración realizada por los asistentes.

Gráfico 29. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la autogestión.



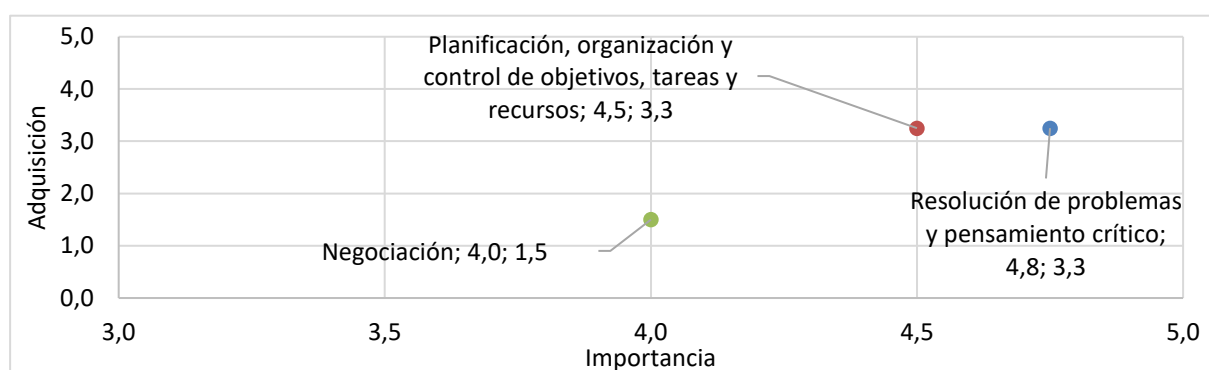
Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 6.

Como se recoge en el gráfico, los estudiantes de la EPI reconocen la importancia de las competencias de autogestión, especialmente en la gestión del tiempo y la organización de tareas. La gestión del tiempo es clave para poder tener éxito en las titulaciones de la EPI, debido a la carga de trabajo y la exigencia de los programas de ingeniería, y que la capacidad de organizar tareas y priorizar actividades es vista como esencial para el éxito académico y profesional. Los estudiantes son conscientes de la

importancia de aprender a gestionar el tiempo de manera que puedan cumplir con sus responsabilidades académicas sin sacrificar su bienestar personal.

Sin embargo, algunos estudiantes consideran que la fuerte carga lectiva en sus titulaciones genera a estrés y agotamiento, lo que dificulta una organización racional del tiempo de trabajo. Como consecuencia, muchos estudiantes se sienten abrumados por la cantidad de trabajo y las fechas límite y tienden a la procrastinación. Se sugirió la inclusión de talleres y cursos sobre gestión del tiempo y organización en el currículo, ya que quienes han participado en programas de mentoría o han recibido formación específica en gestión del tiempo mejoraron su capacidad para afrontar sus responsabilidades.

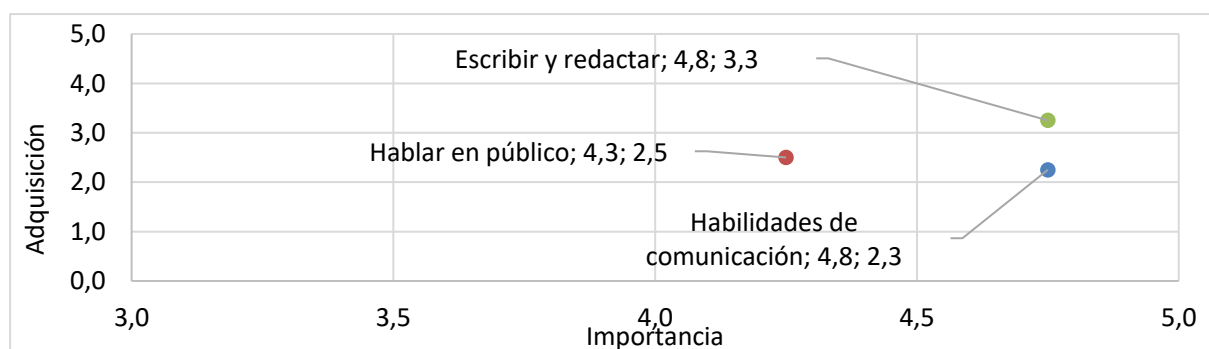
Gráfico 30. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas al razonamiento.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 6.

El desarrollo de competencias de razonamiento es particularmente relevante en el campo de la ingeniería, ya que gran parte de su trabajo implica encontrar soluciones a desafíos técnicos, por lo que la habilidad para aplicar conocimientos teóricos a situaciones reales es crucial para el desempeño profesional. Los estudiantes valoraron que algunos profesores fomentan el pensamiento crítico a través de debates y discusiones y que en muchos casos las evaluaciones se basan en la aplicación de los conocimientos técnicos a supuestos prácticos, si bien señalaron que a menudo los casos que se plantean en los exámenes son también teóricos, y que debería permitirse el uso de materiales de consulta que en la vida real estarían disponibles, de modo que se refuerce el razonamiento y no tanto el aspecto memorístico. En general, se sugirió que reforzar proyectos interdisciplinarios y actividades prácticas alineadas con los desafíos actuales de la industria.

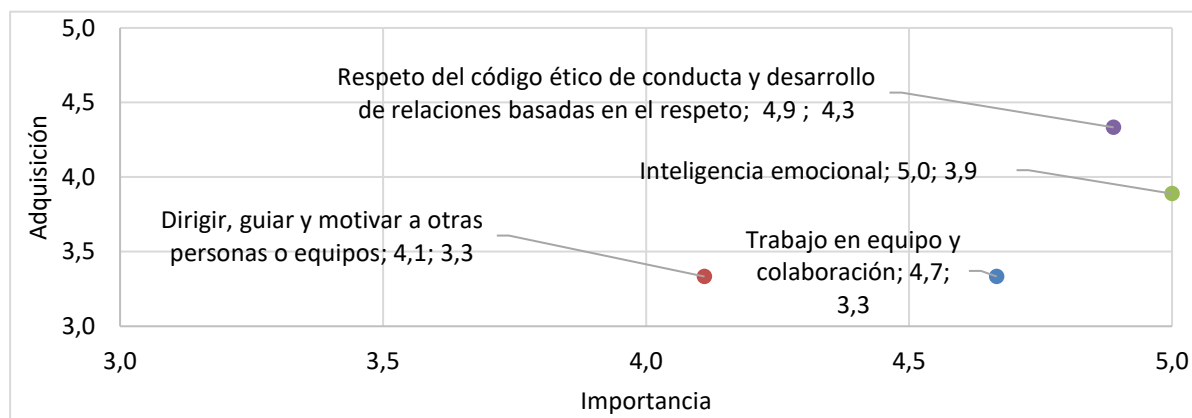
Gráfico 31. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a la comunicación.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 6.

Los estudiantes de la EPI son conscientes de que la comunicación efectiva es esencial en ingeniería, tanto para trabajar en equipo como para presentar proyectos y resultados, ya que la capacidad de explicar conceptos técnicos de manera clara y comprensible es crucial para el desempeño de su profesión. Sin embargo, parece que en el curso de sus estudios no consiguen adquirir o consolidar suficientemente esas habilidades, en particular la de hablar en público. En general, señalan que les falta confianza y experiencia en presentaciones orales. Como se indica en el gráfico, las capacidades de hablar en público y de comunicación en general se sitúan por debajo de las valoraciones en otras áreas de conocimiento. Por lo que se refiere a la comunicación escrita, el alumnado participante en el grupo de discusión estuvo de acuerdo en resaltar su importancia y también las escasas oportunidades para desarrollarla a lo largo de sus estudios, casi exclusivamente en asignaturas complementarias y en los trabajos de fin de grado o master.

Gráfico 32. Valoración del grado de importancia y adquisición de las competencias transversales vinculadas a las capacidades sociales.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 6.

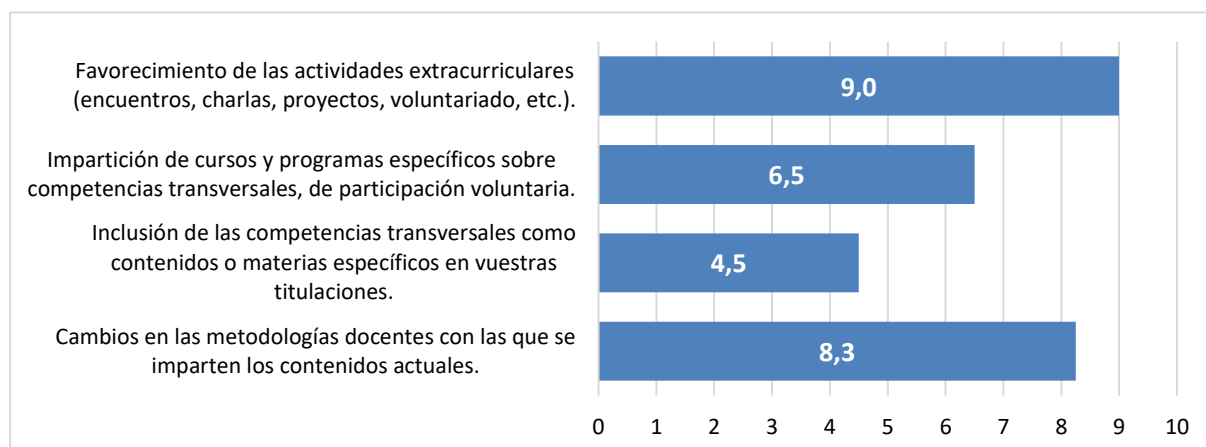
Los estudiantes de la EPI que participaron en el grupo de discusión valoran como muy importantes las competencias transversales de tipo social, en particular la inteligencia emocional. Sin embargo, consideran que, salvo en lo que respecta a los aspectos éticos, que relacionan fundamentalmente con el cumplimiento de la normativa y los aspectos relacionados con la seguridad, el nivel de adquisición está por debajo de su importancia.

Los estudiantes de la EPI participantes en este grupo de discusión señalaron algunos problemas y desafíos en relación con los trabajos grupales en sus titulaciones, por otro lado comunes a los identificados en otras áreas de conocimiento. Parece que hay dificultades para que esas tareas en grupo contribuyan efectivamente a la adquisición de competencias de trabajo en equipo. Problemas como falta de colaboración real de algunos miembros, problemas de liderazgo y distribución de tareas, y experiencias negativas con compañeros provoca una reacción contraria al trabajo en equipo, una competencia fundamental en la vida profesional en esta área. Los estudiantes mencionaron que el trabajo en equipo a menudo se reduce a la suma de trabajos individuales, en lugar de una verdadera colaboración. Cada miembro del equipo trabaja en su parte por separado y luego se juntan las partes, lo que limita la interacción y el aprendizaje mutuo. Por otro lado, consideran que puede mejorarse la forma en la que se crean los grupos, con mayor autonomía y responsabilidad por parte del alumnado.

Los estudiantes indicaron que, en su opinión, hay diferencias notables en la adquisición de competencias transversales (como también de competencias específicas) entre las titulaciones de

Grado y de Máster. En el Máster, los estudiantes tienen más oportunidades de desarrollar estas competencias en contextos reales y profesionales, como proyectos de investigación, colaboraciones con empresas y prácticas más intensivas y se fomenta y se espera que los estudiantes sean más autónomos y asuman mayores responsabilidades en su aprendizaje y en la aplicación de sus competencias.

Gráfico 33. Valoración de la pertinencia de distintas estrategias para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de Grupo de Discusión 6.

Los participantes opinan que las actividades extracurriculares y la adaptación de las metodologías de enseñanza con las que se imparten los contenidos actuales serían los métodos más adecuados para favorecer la adquisición de competencias transversales en su área de conocimiento. Sobre todo, insistieron en la importancia de las visitas a las empresas, las prácticas en empresas y, en general, en la necesidad de reforzar ese contacto con el mundo productivo. Los estudiantes destacaron la importancia de las visitas a empresas para comprender mejor el entorno laboral y las diferentes áreas de trabajo dentro de la ingeniería y que estas visitas les ayudan a decidir en qué áreas les gustaría especializarse y trabajar en el futuro. Los estudiantes coincidieron en resaltar el valor del aprendizaje en las prácticas en las empresas, para comprender los procesos industriales y las diferentes funciones dentro de una empresa, completando los conocimientos teóricos adquiridos.

4 Las competencias transversales en las titulaciones de la Universidad de Oviedo: análisis a partir de las memorias de las titulaciones.

Las titulaciones que imparte la Universidad de Oviedo se encuentran recogidas en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), creado por Real Decreto 1509/2008, de 12 de septiembre. El RUCT proporciona la información más relevante sobre las universidades, centros y los títulos que conforman el sistema universitario español, en el que constan inscritos los nuevos títulos de Grado, Máster y Doctorado oficiales. Para cada titulación, el RUCT incluye los datos básicos del título, la distribución de créditos, las competencias que deben adquirirse, el sistema de acceso y admisión de estudiantes, la planificación de las enseñanzas y el calendario de implantación. Dentro de la planificación de las enseñanzas se incluye información sobre el plan de estudios, las actividades formativas, las metodologías docentes, los sistemas de evaluación y los módulos o materias, de acuerdo con la regulación oficial de la titulación.

Para cada titulación, las competencias se estructuran en generales (a su vez divididas en básicas y generales), transversales y específicas. En la ficha de cada titulación en el RUCT se puede descargar el plan de estudios (aparentemente el apartado 5 de la memoria de verificación ANECA) y se pueden consultar las competencias (aparentemente el apartado 3 de dicha memoria). Tras consultar las fichas de varias titulaciones de cada una de las áreas de conocimiento, más una serie de titulaciones del ámbito de educación, conviene señalar:

- En ninguna de las titulaciones se recogen expresamente competencias transversales como tales.
- Las competencias generales están codificadas con la clave CG.
- En algunas titulaciones, dentro de las competencias generales se recogen competencias que se pueden considerar transversales o, más precisamente, competencias intersectoriales. De hecho, en algún caso, algunas de las competencias generales aparecen codificadas con la clave CT o CTR, lo que parece indicar que se consideran competencias transversales, aunque se recogen como competencias generales.
- En cada titulación, las competencias generales que se pueden considerar transversales o intersectoriales están definidas de manera diferente, en ocasiones con referencias a contenidos o aplicaciones propias de la titulación.

A continuación, se recoge un análisis de las competencias transversales que se consideran relevantes en las titulaciones seleccionadas:

Área de conocimiento	Ciencias	Educación	Humanidades	Ingeniería	Jurídicas y Sociales	Salud
Grado en:	Biología	Educación Primaria	Filosofía	Ciencia de Datos	ADE	Medicina
	Química	Pedagogía	Historia	Tecnologías Industriales	Derecho	Psicología
	Geología	Logopedia	Geografía	Organización Industrial	Comercio y Marketing	Terapia Ocupacional
	Matemáticas		Lengua Española y sus Literaturas	Ingeniería Química	Economía	Enfermería
				Ingeniería Informática		

De cada titulación se recogen las competencias generales asimilables a las competencias transversales o intersectoriales de la clasificación ESCO. En los casos en que las competencias listadas se adjetivan con una referencia a los contenidos específicos de cada titulación o área de conocimiento, dicha referencia se encierra entre paréntesis. Por otro lado, con el fin de poder comparar de manera más homogénea las competencias transversales que se han considerado relevantes en cada titulación e identificar aquellas que, a la vista del resto de investigaciones de este estudio, necesiten incorporarse, se ha establecido una correlación con las competencias transversales e intersectoriales de la ESCO.

Las competencias transversales varían según el área de conocimiento, pero comparten algunos elementos comunes como la capacidad de análisis y síntesis, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, y la adaptación a nuevas situaciones. Como resumen general, las competencias que aparecen con mayor frecuencia entre las que deberían adquirir o se espera que adquieran los titulados de los grados seleccionados serían:

- a) La **capacidad de análisis y síntesis** para descomponer información compleja en partes más manejables y para combinar elementos separados en un todo coherente es fundamental en todas las áreas. En las titulaciones se destaca la importancia de procesar información, ideas y conceptos de manera crítica y coherente.
- b) La **capacidad para comunicarse** de manera fluida y efectiva, para expresar ideas y transmitir información clara y precisa a diferentes audiencias, tanto oralmente como por escrito, es común en todas las áreas de conocimiento y se recoge en la mayor parte de las titulaciones, en ocasiones vinculándola a la transmisión de la información específica de la titulación y a formar a otras personas.
- c) La **capacidad de colaborar con otros y trabajar en equipo** es una competencia transversal en todas las áreas, subrayando la importancia de la cooperación y la colaboración interdisciplinaria. En muchas titulaciones aparece también la capacidad para liderar esos grupos y guiar a otros,
- d) La **capacidad de aprendizaje autónomo**, que implica la posibilidad de aprender de manera autónoma y continuar desarrollando conocimientos y habilidades a lo largo de la vida y gestionar el propio aprendizaje, identificar necesidades formativas y buscar recursos de manera independiente.
- e) El **compromiso con valores y principios éticos y deontológicos, respetando los derechos y valores de los demás** y para desempeñar de manera íntegra y ética el ejercicio profesional.
- f) La **capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes**, ajustándose y respondiendo de manera efectiva a cambios y nuevas circunstancias, así como la flexibilidad y resiliencia en el ámbito profesional.
- g) La **iniciativa y el espíritu emprendedor**, que incluye la habilidad para identificar oportunidades, proponer ideas innovadoras y llevarlas a cabo.
- h) La **capacidad de resolución de problemas**, que incluye también la habilidad para identificarlos, y analizarlos para poder afrontarlos de manera efectiva es una competencia clave en todas las áreas de conocimiento.
- i) La **capacidad de liderar, guiar, motivar y dirigir a un grupo hacia la consecución de objetivos y organizar y planificar el trabajo de manera eficiente** es una competencia transversal que aparece en múltiples titulaciones, incluyendo la gestión del tiempo y los recursos.

- j) La **capacidad crítica y autocrítica** para analizar y evaluar el propio trabajo y el de otros, y aceptar y aprender de las críticas es una competencia común en todas las áreas.
- k) La **capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica**, utilizando conocimientos teóricos en situaciones prácticas para resolver problemas reales es una competencia que se considera relevante en un gran número de titulaciones en todas las áreas de conocimiento.

Estas competencias reflejan las habilidades y capacidades esenciales que se consideran importantes para el desarrollo profesional y personal en una amplia variedad de campos de estudio y profesiones:

- a) Capacidad de análisis y síntesis
- b) Capacidad de comunicación
- c) Trabajo en equipo
- d) Capacidad de aprendizaje autónomo
- e) Compromiso ético

Aunque hay competencias transversales comunes en todas las áreas de conocimiento, en cada área y cada titulación se adaptan a sus necesidades específicas, variando en función de las habilidades técnicas necesarias, la capacidad de gestión, la adaptación a nuevas tecnologías, la reflexión crítica, la apreciación de la diversidad y la innovación educativa, entre otras. Cada área enfatiza competencias específicas relevantes a su campo, tales como la capacidad de liderazgo en el área de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, la planificación y organización en Ingeniería, las habilidades técnicas en Ciencias, la capacidad de reflexión en Arte y Humanidades, la innovación educativa en Educación o la relación interpersonal en Salud.

Área de conocimiento	Competencias transversales relevantes
Jurídicas y Sociales (ADE, Derecho, Economía)	Capacidad de negociación, liderazgo y toma de decisiones, lo que refleja la necesidad de habilidades directivas y de gestión. Destaca la importancia del dominio de idiomas, especialmente inglés, para trabajar en contextos internacionales.
Ciencias (Biología, Química, Geología)	Habilidades técnicas y de investigación, experimentales, analíticas y de investigación, así como la capacidad de aplicar métodos científicos para resolver problemas. Compromiso medioambiental y sensibilidad hacia temas medioambientales y hacia la sostenibilidad ambiental.
Ingeniería (Ciencia de Datos, Industriales, Química)	Capacidad de gestión de proyectos de aplicar principios y métodos de calidad son competencias destacadas. Es crucial la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y entornos tecnológicos en evolución.
Humanidades (Filosofía, Historia, Filología, Geografía)	Capacidad de reflexión crítica: la reflexión crítica y el análisis de conceptos abstractos son competencias centrales. Se valora el reconocimiento y la apreciación de la diversidad cultural y la multiculturalidad.
Educación (Educación Primaria, Pedagogía, Logopedia)	Habilidades comunicativas y sociales, de comunicación interpersonal y la para trabajar en contextos educativos y sociales son competencias clave. Se considera fundamental la capacidad innovadora y creativa, para poder desarrollar y aplicar enfoques innovadores en la educación.

Salud (Medicina, Psicología, Enfermería, Terapia Ocupacional)	Capacidad de establecer relaciones interpersonales efectivas y proporcionar una atención centrada en el paciente. Capacidad de aplicar la evidencia científica en la práctica profesional y mantener un compromiso ético.
---	--

4.1 Arte y Humanidades

Las titulaciones del área de conocimiento de Arte y Humanidades comparten competencias transversales como la capacidad de análisis y síntesis, comunicación y trabajo en equipo, entre otras. Las más comunes son:

- Capacidad de reflexión y análisis crítico, de proceso de información, ideas y conceptos.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua propia.
- Capacidad de trabajo y colaboración en equipos y redes.
- Capacidad de gestión de la información, incluyendo el manejo de herramientas informáticas y equipamientos audiovisuales.
- Capacidad de adaptación y creatividad, adoptando un enfoque proactivo y de pensamiento creativo e innovador.

Cada titulación recoge un conjunto de competencias generales o transversales adaptado a sus necesidades específicas. En el Grado en Filosofía las competencias generales tienden a centrarse en la reflexión abstracta y la argumentación, en Historia en la interpretación de datos y la narración de eventos pasados, en Filología en el análisis lingüístico y literario, y Geografía en la interpretación de fenómenos espaciales y la gestión de información geográfica. Las similitudes y diferencias se recogen en la siguiente tabla.

Tabla 7. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Arte y Humanidades

Capacidad de análisis y síntesis	Filosofía: Se enfoca en la capacidad de reflexión profunda y análisis lógico de conceptos y argumentos filosóficos. Historia: La capacidad de análisis y síntesis se aplica a la interpretación de datos históricos y la elaboración de narrativas coherentes sobre eventos pasados. Filología: Incluye la capacidad de analizar y sintetizar datos lingüísticos y literarios, así como la gestión de información. Geografía: Se centra en la capacidad de análisis y síntesis de datos geográficos y la interpretación de fenómenos espaciales.
Capacidad de comunicación	Filosofía: La comunicación se centra en la claridad y precisión en la expresión de ideas complejas, tanto oralmente como por escrito. Historia: Incluye la habilidad para comunicar de manera efectiva información histórica a diferentes audiencias, tanto especializadas como no especializadas. Filología: Enfatiza la comunicación en la propia lengua y en lenguas extranjeras, así como la capacidad de transmitir conocimientos lingüísticos y literarios.



	Geografía: Se enfoca en la comunicación oral y escrita en la propia lengua y en una segunda lengua, así como en la capacidad de transmitir información geográfica.
Capacidad de trabajo en equipo	Filosofía: Aunque se valora el trabajo en equipo, se enfatiza más el desarrollo de argumentos individuales y la capacidad de colaborar en discusiones filosóficas. Historia: Se promueve el trabajo colaborativo en proyectos de investigación y la capacidad de integrar diferentes perspectivas en el análisis histórico. Filología: Incluye la capacidad de trabajar en grupo y en un contexto internacional, valorando la diversidad y la multiculturalidad. Geografía: Se destaca la capacidad de trabajo en equipo intradisciplinar e interdisciplinar, así como la adaptación a situaciones cambiantes.
Capacidad de gestión de la información	Filosofía: La gestión de la información se centra en la búsqueda y análisis de textos filosóficos y la síntesis de ideas de diversas fuentes. Historia: Incluye la habilidad para manejar grandes volúmenes de datos históricos, utilizando herramientas digitales y bases de datos para organizar y analizar información. Filología: Se enfoca en la gestión de información lingüística y literaria, así como en la capacidad de buscar, usar e integrar información. Geografía: La gestión de la información se aplica a la recopilación y análisis de datos geográficos y la utilización de herramientas informáticas aplicadas.
Capacidad de adaptación y creatividad	Filosofía: La creatividad se manifiesta en la formulación de nuevas preguntas filosóficas y en la exploración de soluciones innovadoras a problemas conceptuales. Historia: La creatividad se aplica en la interpretación de fuentes históricas y en la reconstrucción de contextos históricos de manera original y perspicaz. Filología: Incluye la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y de mostrar creatividad en el análisis y la interpretación de textos. Geografía: Se enfoca en la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y en la sensibilidad hacia el medioambiente y los derechos humanos.
Compromiso ético y cívico	Filosofía: Se enfatiza en la reflexión ética y en la capacidad de abordar cuestiones morales y sociales desde una perspectiva filosófica. Historia: El compromiso ético incluye la responsabilidad de representar el pasado de manera precisa y justa, y de contribuir al entendimiento cívico a través del estudio de la historia. Filología: Se centra en el desarrollo de la reflexión y el compromiso éticos, así como en la integración de los valores democráticos y de la cultura de la paz. Geografía: Incluye el compromiso ético y la sensibilidad hacia el medioambiente, así como la promoción de los derechos humanos y la reducción de desigualdades.

4.2 Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas

Las titulaciones del área de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas comparten gran parte de las competencias generales y transversales similares como la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, gestión de la información, adaptación y aprendizaje continuo, compromiso ético y responsabilidad, innovación y creatividad, y habilidades interpersonales y de liderazgo. Las competencias transversales más relevantes compartidas por las titulaciones de esta área:

- Capacidad de análisis y síntesis para procesar información, ideas y conceptos.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua propia y en otros idiomas.
- Capacidad de liderazgo y negociación.
- Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica.
- Capacidad crítica y autocrítica, con un enfoque proactivo.
- Capacidad de trabajo en equipo y colaborando en equipos y redes.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Cada titulación tiene un enfoque particular de estas y otras competencias generales y transversales adaptado a sus necesidades específicas, como la toma de decisiones estratégicas en ADE, la interpretación y aplicación de normas jurídicas en Derecho, la formulación de políticas económicas en Economía, y el diseño de estrategias comerciales en Comercio y Marketing.

Tabla 8. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Ciencias Jurídicas y Sociales

Capacidad de análisis y síntesis	En cada titulación, la capacidad de análisis y síntesis se aplica al ámbito de la titulación: para procesar información y tomar decisiones informadas (ADE), para interpretar y aplicar normas jurídicas (Derecho), para evaluar datos económicos y formular políticas (Economía), para entender mercados y diseñar estrategias comerciales (Comercio y Marketing)
Capacidad de resolución de problemas	En cada titulación, la capacidad para resolver problemas se aplica a cuestiones empresariales y tomar decisiones estratégicas (ADE), problemas legales y elaborar argumentos jurídicos (Derecho), problemas económicos y aplicar conocimientos en la práctica (Economía), problemas de marketing y tomar decisiones comerciales (Comercio y Marketing).
Capacidad de trabajo en equipo	La capacidad para trabajar en equipo se aplica a los ámbitos respectivos: colaborar en proyectos empresariales (ADE), en contextos jurídicos y multidisciplinarios (Derecho), en investigaciones económicas (Economía), en proyectos de marketing (Comercio y Marketing).
Capacidad de comunicación	En todas las titulaciones del área de conocimiento se contempla la capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia y en inglés.

Capacidad de gestión de la información	En las titulaciones del área, esta competencia presenta algunos matices. En ADE, es la habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo. En Derecho es la capacidad para buscar, obtener y seleccionar información jurídica. En el Grado en Economía, es la habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información económica. En Comercio y Marketing, es la capacidad para gestionar información de mercados y consumidores.
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	Esta competencia se recoge de manera muy similar en las cuatro titulaciones analizadas.
Compromiso ético y responsabilidad	En las titulaciones económicas (ADE, Economía, Comercio y Marketing) esta competencia se formula en torno a los valores y comportamientos éticos en sus ámbitos de actividad, mientras que en el Grado en Derecho se refiere al conocimiento y respeto a los derechos humanos y fundamentales, y promoción de una cultura de paz y democrática.
Capacidad de innovación y creatividad	En los Grados en ADE, Derecho y Economía la competencia se formula como la capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones empresariales, jurídicas o económicas, respectivamente, mientras que en el Grado en Comercio y Marketing se pretende desarrollar la capacidad creativa para diseñar estrategias de marketing innovadoras.
Habilidades interpersonales y de liderazgo	Esta competencia se contempla de manera transversal en los cuatro Grados, combinando la capacidad de liderazgo y negociación en sus respectivos contextos. En los Grados en Derecho y Comercio y Marketing: se incorporan también las habilidades en las relaciones interpersonales.

4.3 Educación

Aunque Educación no está considerada como un área de conocimiento en la ordenación de la educación superior, se trata de un ámbito transversal en el que pueden incluirse titulaciones que están en diversas áreas de conocimiento (Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, Salud) y que tienen como objetivo específico formar personas (profesores, educadores y formadores) cuya función será principalmente formar a otras personas. Desde ese punto de vista, se trata de titulaciones en las que la adquisición de competencias transversales tiene una particular relevancia, en la medida en que, posteriormente, deben ser transmitidas a los educandos. Las competencias transversales más relevantes serían:

- Capacidad de comunicación interpersonal en distintos contextos sociales y educativos.
- Capacidad de trabajo en equipo y de colaborar en equipos y redes.
- Capacidad de adaptación y liderazgo, de adoptar un enfoque proactivo y desarrollar un espíritu creativo.

- Compromiso ético y cívico para respetar el código ético de conducta y fomentar valores democráticos.
- Capacidad de innovación educativa, pensando de manera creativa e innovadora en procesos educativos.

Los listados de competencias transversales en las diferentes titulaciones analizadas en esta área presentan similitudes, pero también ciertas diferencias en su formulación, para adaptarlas a sus necesidades específicas, como la planificación y evaluación de actividades educativas en Educación Primaria, la resolución de problemas educativos desde una perspectiva multicultural en Pedagogía, y la intervención logopédica en Logopedia. Las diferencias en la formulación de competencias transversales como la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, gestión de la información, adaptación y aprendizaje continuo, compromiso ético y responsabilidad, innovación y creatividad, y habilidades interpersonales y de liderazgo, derivan en buena medida de su adscripción a diferentes áreas de conocimiento.

Tabla 9. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Educación

Capacidad de análisis y síntesis	Esta competencia no se menciona explícitamente en el Grado en Educación Primaria, mientras que en las otras dos se recoge con ciertos matices: - Pedagogía: Capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica. - Logopedia: Capacidad de análisis y síntesis para evaluar y diagnosticar trastornos de la comunicación y el lenguaje.
Capacidad de resolución de problemas	Educación Primaria: Saber adaptarse a nuevas situaciones, desarrollando un espíritu creativo y actitud de liderazgo. Pedagogía: Capacidad de resolución de problemas educativos desde una perspectiva multicultural y compleja. Logopedia: Capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones en la intervención logopédica.
Capacidad de trabajo en equipo	Educación Primaria: Trabajar en equipo, disciplinar e interdisciplinariamente, de forma cooperativa y colaborativa. Pedagogía: Capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común, en equipos interdisciplinarios y multiculturales. Logopedia: Capacidad para el trabajo en equipos multidisciplinares y colaboración en entornos escolares, asistenciales y sanitarios.
Capacidad de comunicación	Educación Primaria: Utilizar medios y estrategias de comunicación interpersonal en distintos contextos sociales y educativos. Pedagogía: Capacidad comunicativa, comprendiendo y expresándose oralmente y por escrito, dominando el lenguaje especializado.



	Logopedia: Comunicación oral y escrita en lenguas oficiales propias, y capacidad de interactuar eficazmente con otros profesionales.
Capacidad de gestión de la información	Educación Primaria: Incorporar a su actividad formativa y profesional las tecnologías de la información y la comunicación. Pedagogía: Capacidad de buscar, usar e integrar la información, y de gestionar y organizar la información. Logopedia: Habilidades de gestión y organización de la información, y manejo de las tecnologías de la comunicación y la información.
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	Educación Primaria: Saber adaptarse a nuevas situaciones, desarrollando un espíritu creativo y actitud de liderazgo. Pedagogía: Capacidad de adaptación al cambio en la sociedad del conocimiento y de aprendizaje autónomo. Logopedia: Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas y de aprender de manera autónoma.
Compromiso ético y responsabilidad	Educación Primaria: Desarrollar un compromiso ético de respeto a los derechos fundamentales, garantizando la igualdad efectiva y la no discriminación. Pedagogía: Compromiso ético, mostrando actitudes coherentes con las concepciones éticas y deontológicas. Logopedia: Compromiso ético en la práctica profesional y responsabilidad en la intervención logopédica.
Capacidad de innovación y creatividad	Educación Primaria: Desarrollar un espíritu creativo y actitud de liderazgo. Pedagogía: Capacidad creativa y emprendedora, formulando, diseñando y gestionando proyectos. Logopedia: Capacidad para generar nuevas ideas y aplicar enfoques creativos en la intervención logopédica.
Habilidades interpersonales y de liderazgo	Educación Primaria: Adoptar una actitud y un comportamiento acorde a la ética profesional. Pedagogía: Habilidades de relaciones interpersonales y capacidad de liderazgo en contextos educativos. Logopedia: Habilidades interpersonales y capacidad de liderazgo en la práctica logopédica.

4.4 Salud

Las titulaciones del área de Salud comparten muchas de las competencias generales y transversales, que se formulan de manera muy similar:

- Capacidad de análisis y síntesis

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Capacidad crítica y autocrítica
- Compromiso ético
- Capacidad de aprendizaje autónomo
- Habilidades de gestión de la información
- Trabajo en equipo
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita
- Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar

En cada titulación la formulación de estas competencias se adapta, en muchos casos muy ligeramente, a sus características y necesidades específicas, como la gestión de información clínica en Medicina, la resolución de problemas psicológicos en Psicología, la adaptación a nuevas situaciones en Terapia Ocupacional y la comunicación eficaz en Enfermería.

Tabla 10. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Salud

Capacidad de análisis y síntesis	En el Grado en Medicina, la capacidad de análisis y síntesis se orienta a la adquisición de información científica, para analizarla críticamente y elaborar síntesis de su contenido. En las otras titulaciones (Psicología, Terapia Ocupacional, Enfermería) se formula de manera más simple, como capacidad de análisis y síntesis de datos relevantes relativos al comportamiento humano, a la práctica profesional o a la toma de decisiones clínicas.
Capacidad de resolución de problemas	En las cuatro titulaciones la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones basadas en la evidencia científica, aplicadas a cada ámbito profesional.
Capacidad de trabajo en equipo	La capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar en el ejercicio de su profesión y colaborar con otros profesionales del mismo u otro ámbito profesional es una competencia relevante en las cuatro titulaciones del área de conocimiento.
Capacidad de comunicación	La competencia transversal de comunicación se presenta con matices en las titulaciones del área de conocimiento. En el Grado en Medicina se formula como la comunicación de resultados científicos tanto de forma oral como escrita. En el Grado en Psicología, es la capacidad para transmitir información, ideas, problemas y soluciones sobre cuestiones relativas al comportamiento humano. En el Grado de Terapia Ocupacional la competencia se proyecta en la capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia y transmitir información relevante. En el Grado en Enfermería la competencia se proyecta hacia la comunicación eficaz con pacientes, familia, grupos sociales y compañeros.

Capacidad de gestión de la información	Las competencias de gestión de la información en los Grados en Medicina y Enfermería se orientan a la gestión de la información y documentación clínica y asistencial, y de forma similar en los Grados en Psicología y Terapia Ocupacional.
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	La capacidad de adaptación es una competencia fundamental en todas las titulaciones del área de conocimiento, aplicada a los respectivos ámbitos de actividad: - Medicina: Capacidad para adaptarse a las distintas situaciones de salud y enfermedad, así como a diferentes ámbitos profesionales. - Psicología: Desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión. - Terapia Ocupacional: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y aprender de manera autónoma. - Enfermería: Adaptación a nuevas situaciones y aprendizaje autónomo en el ámbito de la salud.
Compromiso ético y responsabilidad	El compromiso ético es particularmente importante en el ámbito de la salud y la adquisición y ejercicio de esa competencia es un objetivo en las titulaciones del área de conocimiento.
Capacidad de innovación y creatividad	La formulación de esta competencia en las titulaciones del área de conocimiento combina la capacidad de generar y aplicar nuevas ideas, estrategias y enfoques en los respectivos campos profesionales y ámbitos de actuación.
Habilidades interpersonales y de liderazgo	La importancia de las habilidades de relaciones interpersonales y de liderazgo en el ámbito de la salud y los cuidados se comprueba en la formulación casi idéntica de esta competencia en las cuatro titulaciones analizadas.

4.5 Ciencias

Las diferentes titulaciones del área de Ciencias comparten en buena medida las mismas competencias transversales, como la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, gestión de la información, adaptación y aprendizaje continuo, compromiso ético y responsabilidad, e innovación y creatividad. Con formulaciones ligeramente diferentes, las competencias más repetidas son:

- Capacidad de resolución de problemas y de pensar de manera creativa e innovadora.
- Voluntad y capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de planificación y organización, ya sea de trabajos de campo o laboratorio.
- Capacidad de comunicación tanto oral como escrita, para transmitir información de manera clara.
- Capacidad de trabajo en equipo y de colaboración interdisciplinar.

En cada titulación la formulación y enfoque de las competencias generales y transversales se adapta a sus necesidades específicas. Por ejemplo, la interpretación de datos biológicos en Biología, la gestión

de información química en Química, la resolución de problemas geológicos en Geología y la abstracción y razonamiento lógico en Matemáticas. Estas diferencias reflejan las particularidades y demandas de cada campo de estudio y profesión dentro del área de conocimiento.

Tabla 11. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Ciencias

Capacidad de análisis y síntesis	Biología: Enfocada en la capacidad de obtener e interpretar datos relevantes y emitir juicios críticos razonados sobre los mismos. Química: Incluye la capacidad de analizar información química y sintetizar conceptos mediante razonamientos críticos. Geología: Se centra en la capacidad de análisis y síntesis de datos geológicos y la interpretación de fenómenos naturales. Matemáticas: Enfatiza la capacidad de reunir e interpretar datos, información y resultados relevantes, obteniendo conclusiones y emitiendo informes razonados.
Capacidad de resolución de problemas	Biología: Resolver de forma eficaz e innovadora problemas relacionados con la biología. Química: Resolver problemas de forma cualitativa y cuantitativa relacionados con información química. Geología: Capacidad de resolver problemas geológicos y multidisciplinarios. Matemáticas: Plantear y resolver problemas matemáticos en diversos contextos.
Capacidad de trabajo en equipo	Biología: Capacidad para el trabajo en equipo y para constituir grupos de carácter interdisciplinar. Química: Interactuar con otras personas y trabajar en equipo. Geología: Facilidad para el trabajo en equipo, tanto en trabajos geológicos como multidisciplinarios. Matemáticas: Trabajar en equipos interdisciplinarios, aportando orden, abstracción y razonamiento lógico.
Capacidad de comunicación	Biología: Capacidad de transmitir información y debatir ideas, problemas y soluciones relativas a la biología, tanto de forma oral como escrita. Química: Transmitir adecuadamente información química en español y en inglés, tanto en forma oral como escrita. Geología: Comunicación oral y escrita en la lengua nativa. Matemáticas: Comunicar, por escrito y de forma oral, conocimientos, procedimientos, resultados e ideas, tanto a un público especializado como no especializado.



Capacidad de gestión de la información	Biología: Adquirir la capacidad de obtener e interpretar datos relevantes. Química: Gestionar adecuadamente la información química. Geología: Capacidad de gestión de la información geológica. Matemáticas: Utilizar bibliografía y herramientas de búsqueda de recursos bibliográficos generales y específicos de matemáticas.
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	Biología: Adquirir la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, con iniciativa y espíritu emprendedor y de liderazgo. Química: Aprender y trabajar de forma autónoma dentro del ámbito de la química. Geología: Facilidad de adaptación a nuevas situaciones. Matemáticas: Estudiar y aprender de forma autónoma, con organización de tiempo y recursos.
Compromiso ético y responsabilidad	Biología: Adquirir la capacidad de compromiso ético y la responsabilidad como ciudadano y profesional. Química: Demostrar una conducta ética en el ejercicio de la química. Geología: Compromiso ético en la práctica profesional. Matemáticas: Mantener un compromiso ético y de integridad intelectual en todas las facetas profesionales.
Capacidad de innovación y creatividad	Biología: Resolver problemas de forma innovadora y aplicar conocimientos biológicos al mundo profesional. Química: Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad). Geología: Capacidad de generar nuevas ideas y creatividad en la resolución de problemas geológicos. Matemáticas: Aplicar los conocimientos teóricos-prácticos adquiridos y la capacidad de análisis y de abstracción a la definición y planteamiento de problemas.

4.6 Ingeniería

Las competencias transversales en las titulaciones de Ingeniería comparten muchas similitudes, como la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, gestión y liderazgo, adaptación y aprendizaje continuo, compromiso ético y responsabilidad, e innovación y creatividad. Varias de las competencias generales se repiten, con mínimas variaciones, en todas o en casi todas las titulaciones. Las competencias comunes más relevantes son:

- Capacidad de análisis y resolución de problemas.
- Capacidad de trabajar en equipo y redes y en entornos multidisciplinares.
- Capacidad de liderazgo y de dirección y gestión de proyectos.

- Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo para adaptarse a nuevas tecnologías.
- Capacidad de comunicación para transmitir información y resultados de manera clara y convincente.

La definición de las competencias generales y transversales en los Grados en Organización Industrial, Ingeniería Industrial y Química es prácticamente idéntica, con el único matiz, en algunos casos, de su aplicación a sus respectivos ámbitos profesionales, mientras que las titulaciones en Ciencia de Datos e Ingeniería Informática presentan formulaciones específicas. En el caso del Grado en Ciencia de Datos las competencias generales se refieren de manera muy específica al tratamiento de datos. Cabe indicar que las competencias generales del Grado en Ingeniería Informática se codifican con la sigla CTR, que parece aludir a competencias transversales. De hecho, su formulación presenta notables diferencias con otras titulaciones tanto las del área de Ingeniería como de otras áreas.

Tabla 12. Competencias generales y transversales que deben adquirirse en el grado en Ingeniería Informática

Capacidad para resolver problemas dentro de su área de estudio.
Capacidad de abstracción: capacidad de crear y utilizar modelos que reflejen situaciones reales.
Capacidad de actuar autónomamente.
Tener motivación por la calidad y la mejora continua y actuar con rigor en el desarrollo profesional.
Capacidad de integrarse rápidamente y trabajar eficientemente en equipos unidisciplinares (sic) y de colaborar en un entorno multidisciplinar.
Capacidad de comunicación efectiva (en expresión y comprensión) oral y escrita, con especial énfasis en la redacción de documentación técnica.
Poseer las habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores o mejorar su formación con un cierto grado de autonomía.
Capacidad de planificación y organización del trabajo personal.

En el resto de titulaciones la formulación de las competencias generales y transversales es más uniforme, adaptándolas a los ámbitos de actividad que les son propios.

Tabla 13. Competencias transversales y generales en titulaciones seleccionadas en el área de conocimiento de Ingeniería.

Capacidad de análisis y síntesis	Ciencia de Datos: capacidad de elegir y aplicar métodos y técnicas para resolver problemas complejos relacionados con datos. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: capacidades para conocer, seleccionar, criticar y utilizar fuentes diversas de información y para realizar estudios, investigaciones y análisis en diversos contextos industriales, así como de analizar y valorar el impacto social y medioambiental de las soluciones técnicas.
Capacidad de resolución de problemas	Ciencia de Datos: Enfatiza la creación de modelos y la toma de decisiones basadas en datos. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: capacidad de resolver problemas con iniciativa, creatividad y razonamiento crítico.



Capacidad de trabajo en equipo	Ciencia de Datos: Capacidad de integrarse en equipos multidisciplinares. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Capacidad de trabajar en equipo y colaborar en entornos multidisciplinares.
Capacidad de comunicación	Ciencia de Datos: Capacidad para expresar resultados de manera clara y convincente, tanto por escrito como oralmente. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Capacidad de comunicar y transmitir conocimientos, habilidades y destrezas en sus respectivos campos.
Capacidad de gestión y liderazgo	Ciencia de Datos: Desarrollar, gestionar y liderar proyectos de ciencia de datos. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Capacidad de organización y planificación en el ámbito empresarial y de otras instituciones y para la dirección de actividades y proyectos de ingeniería.
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	Ciencia de Datos: Identificar oportunidades para aplicaciones innovadoras en entornos tecnológicos en evolución. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Conocimiento en materias básicas y tecnológicas para adaptarse a nuevas situaciones y tecnologías.
Compromiso ético y responsabilidad	Ciencia de Datos: Conocer y aplicar los aspectos éticos y legales relacionados con el tratamiento de datos. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Honradez, responsabilidad, compromiso ético y espíritu solidario y capacidad para la prevención de riesgos laborales y protección de la salud y seguridad
Capacidad de innovación y creatividad	Ciencia de Datos: Identificar oportunidades para aplicaciones innovadoras orientadas a datos. Organización Industrial, Tecnologías Industriales y Química: Capacidad de resolver problemas con creatividad y razonamiento crítico.

5 La visión de las empresas

El grupo de discusión compuesto por representantes de empresas valoró la importancia de las competencias transversales o habilidades blandas, en el entorno laboral actual, coincidiendo en que aunque estas competencias no sustituyen a las específicas, son cruciales para el desarrollo profesional. Las competencias blandas vendrían a ser un conjunto de herramientas que permiten que una persona aplique eficazmente sus conocimientos, capacidades y competencias específicas al desempeño eficaz de sus tareas.

Para los representantes de las empresas que participaron en la reunión, las competencias más importantes son, principalmente, las que tienen que ver con la autogestión y las actitudes hacia el trabajo, sobre todo la voluntad de aprender y adaptarse, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la resolución de problemas, la inteligencia emocional y la proactividad, así como



las habilidades de comunicación. En cualquier caso, el nivel de importancia de todas las competencias transversales consideradas es elevado.

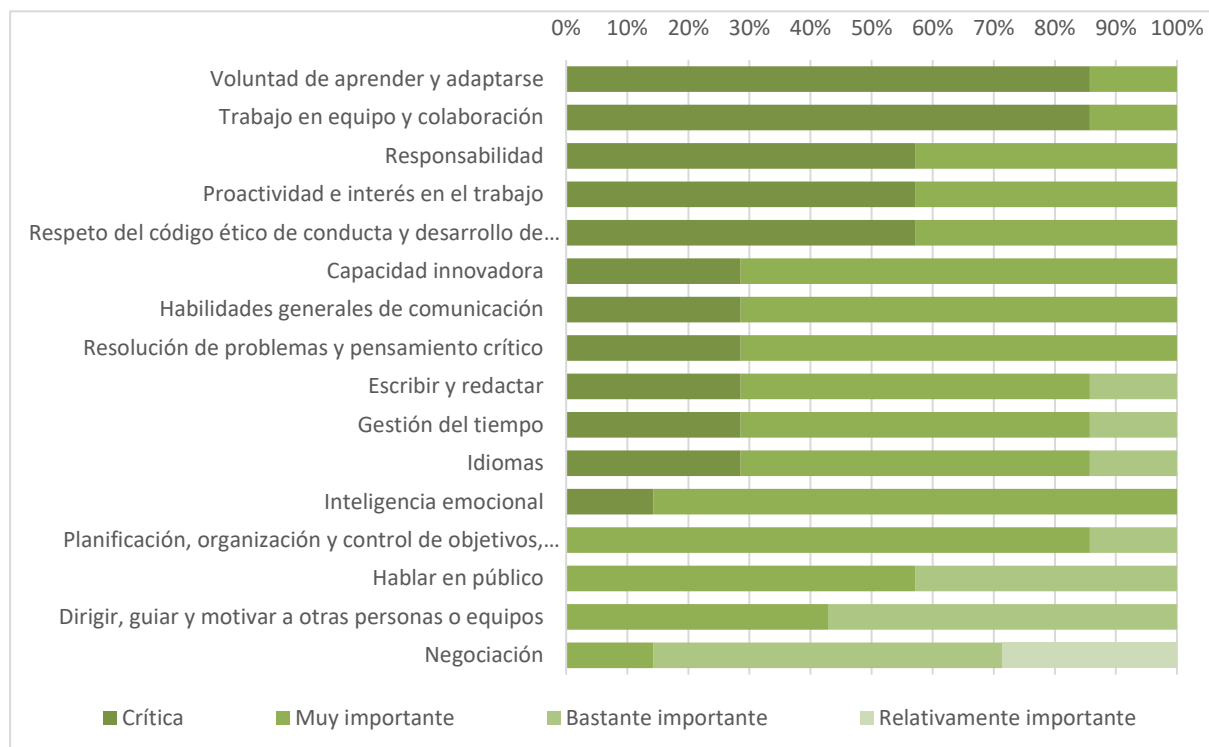
La voluntad de aprender y adaptarse a los cambios que se producen en las empresas y en el entorno profesional y el trabajo en equipo y la colaboración con los compañeros de trabajo son las competencias transversales que se consideran críticas en mayor medida que otras. Para las empresas, la voluntad de aprender y adaptarse es crucial porque permite a las personas mantener la capacidad de sorpresa y la intención de aprender, lo cual es esencial en un entorno laboral en constante cambio, en el que la capacidad de adaptarse a la evolución de la tecnología y adquirir nuevos conocimientos puede marcar la diferencia entre el éxito y el estancamiento profesional. Esta competencia es vista como una de las más importantes para el futuro.

Por su parte, el trabajo en equipo es una habilidad que permite a los individuos colaborar de manera efectiva, creando sinergias que potencian el rendimiento colectivo. La colaboración entre compañeros de trabajo no solo mejora la eficiencia y la productividad, sino que también fomenta un ambiente laboral positivo y cohesionado. La capacidad de trabajar en equipo implica la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la disposición para apoyar a los demás, lo cual es crucial para alcanzar objetivos comunes y resolver problemas de manera conjunta. Los participantes subrayaron la preferencia por el trabajo en equipo frente al liderazgo, que se refleja en la valoración de la competencia de “guiar o motivar a otros”. La tendencia a organizaciones más horizontales, menos jerarquizadas y más flexibles en los que los equipos multidisciplinares se configuran y reconfiguran estaría detrás de la importancia de ser capaz de trabajar en equipo de manera eficaz.

Entre las competencias consideradas más críticas se encuentra la proactividad y el interés en el trabajo, destacando que, en relación con la responsabilidad, esta supone un mínimo, mientras que la proactividad implica no solo cumplir con las tareas asignadas, sino también buscar activamente nuevas oportunidades y soluciones creativas para los problemas. Ser proactivo implica tomar la iniciativa y mostrar capacidad de innovación, algo que resulta crucial para las empresas, y se vincula con la creatividad y la capacidad de pensar de manera diferente.

La proactividad y el interés en el trabajo son también elementos clave del desarrollo profesional y en este sentido están interrelacionados con la voluntad de aprender y la disposición a adaptarse a los cambios y a asumir mayores responsabilidades, algo que las empresas valoran especialmente.

Gráfico 34. Nivel de importancia actual de las competencias transversales para el acceso al mercado laboral y para un desempeño profesional satisfactorio.



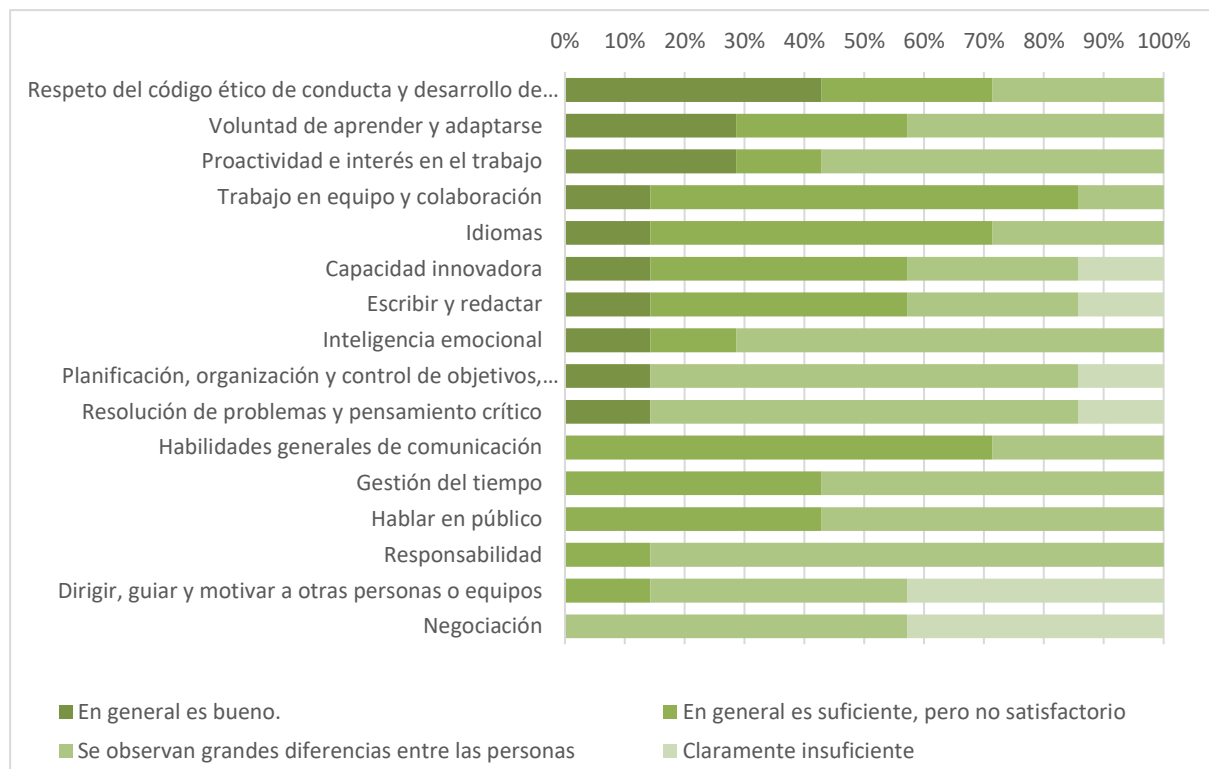
Mayoritariamente, las empresas participantes en el grupo de discusión consideran que hay notables diferencias en el nivel de adquisición de las competencias transversales entre las personas recién tituladas y hay pocas en las que se considere que el nivel de adquisición es, con carácter general, bueno. Entre las competencias más relevantes, voluntad de aprender y adaptarse y la proactividad y el interés por el trabajo con las que se consideran más consolidadas. No obstante, algunos participantes también señalaron que entre los jóvenes hay una tendencia a relativizar la importancia del trabajo y a dar preferencia a conciliar vida laboral y personal o familiar.

Un ámbito en el que parece que se detectan debilidades es el de la asunción de responsabilidades y en el liderazgo, entendiendo por tal la capacidad de dirigir, guiar o motivar a otras personas o equipos. Aparentemente, las empresas consideran que los titulados universitarios se sienten más cómodos en posiciones subordinadas, si bien esto puede tener que ver con la falta de experiencia, o incluso con la resistencia de las empresas o del resto de trabajadores a otorgar esa responsabilidad a personas recién tituladas o recién incorporadas a las empresas.

Aunque no se ha trasladado claramente en las respuestas del cuestionario, los participantes detectan ciertas carencias en los jóvenes egresados en la capacidad de trabajar en equipo, lo que podría deberse, al menos en parte según algunas opiniones, a la forma en la que está enfocada la enseñanza universitaria y la evaluación del desempeño, centrada en el rendimiento y las calificaciones individuales, y una menor atención a los trabajos colectivos, lo que se traduce, por un lado en la preferencia del alumnado por los trabajos individuales o al reparto individual de las tareas de grupo, sin que se entrenen adecuadamente esas competencias de trabajo en equipo, a veces más laborioso que el trabajo individual. Esta falta de trabajo en equipo efectivo se ve como un problema que debe abordarse para preparar mejor a los estudiantes para el entorno laboral y se sugiere que una mayor

exigencia y evaluación más positiva de los trabajos colectivos podría mejorar significativamente las habilidades de trabajo en equipo.

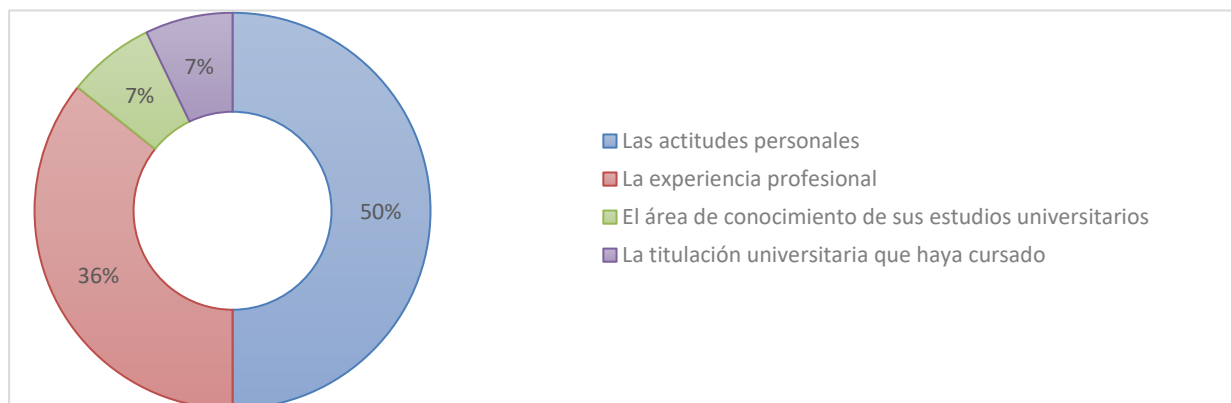
Gráfico 35. Nivel de adquisición de las competencias transversales entre los jóvenes titulados



Los participantes hicieron gran hincapié en el impacto que está produciendo el teletrabajo en el desempeño de las tareas y en las relaciones interpersonales en los entornos laborales y, consiguientemente, en la necesidad de adquirir competencias y de disponer de herramientas que lo faciliten. Algunos participantes consideraron que el desempeño de las tareas a distancia es perfectamente posible, mientras que otros opinaron que la interacción en persona es muy importante, ya facilita el intercambio de ideas y la innovación.

Los participantes en el grupo de discusión se mostraron de acuerdo en considerar que las condiciones personales y la experiencia laboral y profesional son decisivas en el proceso de adquisición y consolidación de las competencias transversales y que, en cambio, no guarda relación con la titulación cursada o el área de conocimiento al que pertenece dicha titulación. Tampoco consideran que la trayectoria educativa previa a la universidad sea decisiva, sino que las competencias transversales se van adquiriendo a lo largo de todo el proceso y que es posible adquirirlas y consolidarlas posteriormente, aunque en las fases iniciales de la formación no se haya insistido sobre ellas.

Gráfico 36. Factores que influyen en el nivel de adquisición de competencias transversales



Finalmente, los participantes en el grupo de discusión se mostraron de acuerdo en que sería conveniente revisar las metodologías de enseñanza para que contribuyan a la adquisición de competencias transversales, sin que por ello se deje de transmitir conocimientos o reforzar las competencias específicas.

Gráfico 37. Instrumentos más apropiados para favorecer la adquisición de competencias transversales



Aunque la opinión general es que las metodologías de enseñanza y aprendizaje han evolucionado positivamente en relación con ciertas competencias, como las de comunicación o de trabajo en equipo, se sugirió que las metodologías de enseñanza deben enfocarse hacia la comprensión en profundidad de las materias y en la aplicación de los conocimientos adquiridos, y no tanto en su memorización. En este sentido se indicó que sería conveniente que los sistemas de enseñanza y evaluación del aprendizaje tengan en cuenta la ampliación de los campos de conocimiento y la mayor facilidad de acceso a información especializada.

Los participantes indicaron que, en su opinión, las prácticas profesionales son particularmente útiles para la adquisición de competencias transversales y para conocer la capacidad de los titulados



universitarios para desempeñar adecuadamente las tareas que requieren sus puestos de trabajo. No obstante, para que las prácticas profesionales sean más efectivas, sería conveniente que fueran más largas y se estructurasen en colaboración con las empresas en las que se van a realizar. Los participantes coincidieron en que unas prácticas de menos de 6 meses son realmente muy poco efectivas y también indicaron que podría ser conveniente ofrecer la oportunidad de cambiar de empresa en el caso de que las prácticas no sean satisfactorias.

6 Conclusiones y recomendaciones

Las habilidades blandas, o soft skills, son esenciales para la empleabilidad y el desarrollo profesional de los graduados universitarios. A lo largo de este documento, se ha explorado la importancia de estas competencias a través de diversas fuentes de información europeas, estatales y autonómicas, y se han identificado las habilidades más valoradas por los empleadores en diferentes áreas de conocimiento. La evidencia presentada subraya que, en un entorno laboral cada vez más complejo y globalizado, las habilidades blandas son cruciales para el éxito profesional y organizacional.

Los estudios e informes analizados confirman que las habilidades blandas, tales como la comunicación efectiva, la capacidad de trabajar en equipo, la resolución de problemas, la gestión del tiempo, la adaptabilidad y la inteligencia emocional, son altamente valoradas por los empleadores. Estas competencias no solo facilitan la interacción diaria y la productividad en el lugar de trabajo, sino que también contribuyen al bienestar general y al crecimiento profesional continuo.

La Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital han acentuado la necesidad de estas habilidades, ya que permiten a los individuos colaborar, innovar y liderar en contextos diversos, y les ayudan a adaptarse a los entornos cambiantes. La automatización y la inteligencia artificial están cambiando la naturaleza del trabajo, y las habilidades blandas, que son difíciles de replicar por las máquinas, van a ser cada vez más relevantes y ya se están convirtiendo en un diferenciador clave en el mercado laboral. El desarrollo de estas habilidades no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece a las organizaciones y contribuye a una economía más resiliente y adaptable.

De la documentación analizada y de las conversaciones mantenidas con grupos de discusión de alumnado y de empresas se observa cierta coincidencia en la importancia de las competencias transversales en todas las áreas de conocimiento, con ciertos matices derivadas de la relevancia de algunas de ellas para la aplicación de los conocimientos y el desempeño profesional:

- Las titulaciones en Arte y Humanidades inciden en la capacidad de análisis y síntesis, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la creatividad, esenciales para la interpretación de textos, obras de arte y fenómenos históricos y culturales. La capacidad de reflexión crítica y la inteligencia emocional también son fundamentales, permitiendo a los estudiantes evaluar y contextualizar información de manera crítica.
- En el área de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, las competencias transversales más valoradas incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento crítico, cruciales para la elaboración de informes, la presentación de casos y la negociación de acuerdos.
- Las titulaciones en Educación enfatizan la importancia de competencias como la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la creatividad. Los profesionales de la educación deben ser capaces de transmitir conceptos complejos de manera clara y comprensible, así como de adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías educativas. La inteligencia emocional

y el compromiso ético también se consideran fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

- En el área de Salud, las competencias transversales más relevantes incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y la resolución de problemas. Los profesionales de la salud deben ser capaces de transmitir información médica compleja de manera clara y comprensible, colaborar con colegas de diferentes disciplinas y responder a las emociones y preocupaciones de los pacientes. La adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje continuo también son esenciales en un entorno de salud en constante evolución.
- Las titulaciones en Ciencias destacan por su enfoque en competencias como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Los profesionales en este campo deben ser capaces de analizar datos, interpretar resultados y formular hipótesis basadas en evidencia. La adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje continuo también son cruciales para mantenerse al día con los avances científicos y tecnológicos.
- La resolución de problemas, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y de proyectos, la innovación y la creatividad son las competencias transversales que más se refuerzan en las titulaciones de Ingeniería, junto a la adaptabilidad y la capacidad de aprender, en un sector en el que el cambio tecnológico incide de manera particular.

Los grupos de discusión con alumnado y empresas han confirmado la importancia de las competencias transversales y han puesto de manifiesto las diferencias en el nivel de adquisición entre los egresados. En general, se considera que el nivel de adquisición es razonablemente bueno, pero no plenamente satisfactorio. Hay, por tanto, un cierto espacio de mejora para colmar las necesidades y expectativas de las empresas y, sobre todo, para preparar a los titulados para acceder a un mercado laboral exigente y cambiante.

Un mayor énfasis en las competencias transversales no debe estar reñido con mantener e incluso incrementar el nivel de conocimientos y de competencias específicas en los respectivos ámbitos académicos y profesionales. Para que los graduados universitarios prosperen en sus carreras y contribuyan significativamente a sus organizaciones, es crucial que desarrollen y perfeccionen estas habilidades blandas junto con sus competencias técnicas. Es crucial que los programas educativos preparen a los estudiantes no solo en habilidades técnicas, sino también en competencias interpersonales que faciliten la colaboración y la innovación.

El refuerzo de las competencias transversales dentro de los currículos académicos se considera la estrategia más adecuada para su adquisición. Junto a esa incorporación de habilidades blandas en los programas académicos, se considera que las prácticas laborales y profesionales y la colaboración de las empresas en el diseño e impartición de esos programas son los instrumentos más eficaces. Para ello, se sugiere que se refuerce la colaboración entre las universidades y las empresas.

El alumnado también valora positivamente la disponibilidad de talleres y seminarios, la mentoría y el coaching o las experiencias extracurriculares, incluyendo las actividades de voluntariado. Las empresas consideran que las metodologías de enseñanza y aprendizaje deben evolucionar hacia una menor carga memorística y mayor influencia del pensamiento crítico y creativo y el manejo de herramientas transversales que permitan la aplicación de los conocimientos a la solución efectiva de problemas.

Sería conveniente que los programas académicos, y en particular las memorias de las titulaciones abordasen de manera más específica cuáles son las competencias transversales clave en la titulación, cuál es el nivel esperado de adquisición de esas competencias, las herramientas que van a utilizarse

para adquirirlas y como se va a evaluar el nivel de adquisición. En este momento, las memorias de verificación de las titulaciones son particularmente débiles en este ámbito.

Sin ánimo de ser exhaustivos, algunos de los posibles instrumentos y metodologías de aprendizaje que pueden utilizarse para reforzar las competencias transversales podrían ser:

- proyectos de investigación que obliguen a analizar datos y formular hipótesis basadas en evidencia, para fomentar la reflexión crítica, el pensamiento analítico y la capacidad de contextualizar información.
- presentaciones orales, debates y discusiones para mejorar habilidades de comunicación oral, y redacción de ensayos y artículos académicos para mejorar habilidades de comunicación escrita
- proyectos grupales y colaborativos para analizar y presentar temas complejos, estructurándolos adecuadamente, para adquirir competencias de trabajo colaborativo y fomentar las competencias de relación interpersonal, el liderazgo.
- reforzar las actividades que impliquen trabajo en laboratorios y estudios de campo.
- ampliar la duración y estructurar adecuadamente las prácticas profesionales en entornos laborales reales.
- fomento de la innovación y la creatividad y la búsqueda de soluciones innovadoras a la resolución de problemas.

Estos son ejemplos de cómo se pueden integrar las competencias transversales de manera efectiva en los programas académicos, adaptándose a las necesidades específicas de cada área de conocimiento. Este enfoque integral de la educación y el desarrollo profesional prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades en un mundo laboral dinámico y en constante evolución y contribuye a una economía más resiliente y adaptable.

7 Bibliografía

AACSB International. (2013). Business School Data Guide. Recuperado de https://www.aacsb.edu
Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET). (2018). Criteria for Accrediting Engineering Programs, 2018 – 2019. ABET. Recuperado de https://www.abet.org/accreditation/accreditation-criteria/criteria-for-accrediting-engineering-programs-2018-2019/
Adhvaryu, A., N. Kala and A. Nyshadham (2018), "The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-Job Soft Skills Training", NBER Working Paper Series, No. 24313, National Bureau of Economic Research, Cambridge,
Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career Benefits Associated with Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 89(1), 127-136.
American Society for Engineering Education. (2017). Engineering Education and the Science of Learning.
British Council. (2021). The Value of Soft Skills in the Workplace. Recuperado de https://www.britishcouncil.org/education/skills-employability/tool-resources/soft-skills-toolkit
Buchanan J., Allais S., Anderson M., Calvo R. A., Peter S. and Pietsch T. (2020). The futures of education for participation in 2050 educating for managing uncertainty and ambiguity. Paper commissioned for the UNESCO Futures of Education report
Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). <i>The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations</i> . Jossey-Bass.
Deloitte (2022). The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html
Deloitte. (2019). Adaptability and Flexibility in Engineering Careers.



Deloitte. (2023). Global Human Capital Trends 2020. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/human-capital-trends.html>

Delors, J. (ed). (1996). Learning The Treasure Within. Paris, UNESCO

Dugan, J. P. (2011). Research on College Student Leadership Development. In S. R. Komives, J. P. Dugan, J. E. Owen, C. Slack, W. Wagner, & Associates (Eds.), The Handbook for Student Leadership Development (pp. 59-88). Jossey-Bass.

EURES. (2023). These Soft Skills Will Boost Your Professional Development. Recuperado de https://eures.europa.eu/these-soft-skills-will-boost-your-professional-development-2023-07-06_en

European Commission. (2019). Education and Training Monitor. Recuperado de https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_en

European Commission. (2020). European Skills Agenda. Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Eurostat. (2023). Job Skills. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/news/events-webinars/2023/job-skills-statistics>

Foro Económico Mundial. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Glasbeek, Steven (2021) The importance of transversal skills and competences for young people in a modern Europe. AEGEE Policy Paper. <https://www.aeggei.org/policy-paper-the-importance-of-transversal-skills-and-competences-for-young-people-in-a-modern-europe/>

Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. Bantam Books.

Goleman, D. (2018). The Emotionally Intelligent Leader. Harvard Business Review Press.

Graduate Management Admission Council (GMAC). (2017). Corporate Recruiters Survey Report. Recuperado de <https://www.gmac.com/market-intelligence-and-research/research-library/employment-outlook/2017-corporate-recruiters-survey-report.aspx>

Harvard Business Review. (2016). Collaboration in Engineering Teams: The Key to Innovation.

IBM Institute for Business Value. (2023). What is upskilling?. Recuperado de <https://www.ibm.com/topics/upskilling>

IEEE. (2020). Cross-Cultural Competence in Engineering. <https://ieeexplore.ieee.org/document/7318015>

Innerarity, D. (2021). *La sociedad del desconocimiento*. Barcelona: Galaxia Gutenberg

Institution of Civil Engineers. (2019). The Importance of Communication Skills in Engineering. <https://www.eit.edu.au/the-importance-of-communication-skills-for-engineers/>

LinkedIn. (2023). Global Talent Trends 2019. Recuperado de <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/global-talent-trends-2019>

Kis, V. and H. Windisch (2018), "Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning", OECD Education Working Papers, No. 180, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5830c400-en>.

McKinsey & Company. (2020). The Innovation Imperative in Engineering.

McKinsey & Company. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Montt, G. (2015), "The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 167, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>

National Academy of Engineering. (2004). The Engineer of 2020: Visions of Engineering in the New Century. National Academies Press.

National Association of Colleges and Employers (NACE). (2020). Job Outlook 2020. Recuperado de <https://in.nau.edu/wp-content/uploads/sites/204/2020-nace-job-outlook.pdf>



National Association of Colleges and Employers (NACE). (2023). Internships: The Key to Career Preparation and Job Placement. Recuperado de <https://www.naceweb.org/career-development/organizational-structure/internship-cooperative-education-job-descriptions/>

OECD (2017), Getting Skills Right: Spain, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264282346-en>

OECD (2018), Higher Education in Norway: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301757-en>.

OECD (2019), Benchmarking Higher Education System Performance, Higher Education, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/be5514d7-en>.

OECD. (2023). Skills Outlook 2023. Recuperado de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en.html

OECD (2024) Addressing labour and skills shortages in a fast-changing economy. https://www.oecd.org/en/publications/addressing-labour-and-skills-shortages-in-a-fast-changing-economy_757311cb-en.html

OECD (2022), Skills For Jobs 2022 Key Insights. <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/>

Project Management Institute. (2021). The Standard for Project Management and A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). <https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok>

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://psycnet.apa.org/record/2000-08746-012>

QS Reports (2024). Skills gap analysis: What soft skills do employers want from business school graduates? <https://www.qs.com/soft-skills-gap-2024/>

QS Reports. (2020). Employer Insights Report. Recuperado de <https://www.qs.com/reports-whitepapers/qs-employer-insights-report-2020/>

Shute, V. J. (2008). Focus on Formative Feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0034654307313795>