

COMPETENCIAS QUE SE DEMANDAN A LOS ESTUDIANTES DE RR.LL. Y RR.HH. DE LA UMH

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO 2014/2015

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS



AUTOR:

CRISTIAN MENDEZ SANCHEZ

TUTOR:

ANGEL SOLANES PUCHOL

TITULACIÓN:

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar mis agradecimientos a todas las empresas y compañeros por su participación y apoyo en este trabajo. Ellos son los verdaderos protagonistas en este trabajo.

Seguiré con unos agradecimientos especiales a mi tutor Ángel Solanes por aguantarme todo este tiempo y por toda su gran ayuda que sin el aún andaría perdido y sumido en la ignorancia. Y como a todas esas personas que me han dado su apoyo y están ahí siempre. Ellos ya lo saben.



INDICE

<u>Título</u>	<u>págs.</u>
RESUMEN.....	5
I. MARCO TEORICO.....	5-19
1.1 Introducción.....	6-7
1.2 Competencias.....	7-14
1.3 Inserción Laboral.....	14-18
1.3.1. El tamaño de las empresas y la formación profesional de los demandantes de empleo....	15-16
1.3.2. Definición de la formación profesional.....	16-17
1.3.3. El contexto actual de inserción laboral en el ámbito de los universitarios	17-18
1.4 Resultados de otras investigaciones.....	18-19
II. MARCO EMPIRICO.....	19-22
Objetivos generales.....	19
Objetivos específicos.....	20-21
Hipótesis.....	21-22
III. METODOLOGIA.....	22-25
1. Muestra.....	22-23
2. Medidas.....	23-25
3. Procedimiento.....	25
4. Análisis de datos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26-31

V. DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	31-37
VI. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	37-39
VII. PROPUESTA DE INTERVENCION PRÁCTICA.....	39-40
VIII. REFERENCIAS.....	41-44
IX. ANEXOS.....	45-47
Anexo 1.Cuestionario.....	45-47



RESUMEN

Ante el nuevo marco creado en las Universidades españolas, y en concreto en la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), este estudio se va a centrar en tratar el estudio de las competencias adquiridas a su paso por la Universidad y lo que el mercado laboral demanda a los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos para desarrollar su carrera profesional.

La evolución del mercado de trabajo nos muestra cómo las empresas, cuando demandan titulados universitarios, exigen cada vez más profesionales no sólo con conocimientos teórico-prácticos, sino también con determinadas competencias profesionales que posibiliten la consecución de los objetivos organizacionales.

Así, dado el creciente interés que despierta el estudio de las competencias profesionales, y debido a la demanda suscitada por el tejido empresarial e información sobre la misma, hemos realizado el presente estudio. En este sentido, pretendemos aportar información que facilite una adecuada orientación profesional de estos estudiantes que a su vez repercuta en una mejor formación y desarrollo de una serie de competencias que incrementarán la *empleabilidad* de nuestros titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Palabras clave: Relaciones Laborales; Inserción laboral; competencias

I. MARCO TEORICO

Para contextualizar y fundamentar el estudio, el marco teórico se va a centrar en los siguientes puntos:

1. Breve presentación e introducción del fenómeno de la inserción laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la UMH
2. Acercamiento al concepto de competencias y sus tipos así como de su importancia a la hora de la inserción laboral en este colectivo de empresas y egresados de la rama social y Recursos Humanos.
3. Explicación del proceso de inserción laboral identificándola desde distintos factores y variables inherentes que influyen directa e indirectamente sobre este fenómeno
4. Ver la aportación al tema de nuestro estudio con respecto a investigaciones anteriores destacadas en esta materia.

1.1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral cada vez es más exigente en la elección de los candidatos en los procesos de selección de las empresas y es por ello que nos preguntamos cuáles son las competencias que debe poseer un titulado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos para encontrar un empleo.

Otro aspecto a tener en cuenta será la inserción laboral de este colectivo dentro del mercado laboral actual con especial atención a las empresas y organizaciones que demandan titulados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Así como, si estos saben desarrollar estas competencias y consiguen una empleabilidad adecuada.

Por otro lado, en un momento de cambio en la estructura de la organización de la Enseñanza Europea, conocer cuáles son las demandas de la empresa es una de las herramientas más valoradas para adecuar los aprendizajes universitarios a las necesidades del mercado laboral.

A continuación, nos centraremos en la comparación y referencia a otras investigaciones y estudios que hayan abordado este tema desde una perspectiva más generalista para extrapolarla a nuestro trabajo específico sobre la materia. Entre estos estudios de investigación destacaremos el trabajo realizado por el Observatorio Ocupacional de la

UMH en sus trabajos desde 2006 hasta el curso pasado y el de las universidades de La Rioja (2012) y de La Laguna (2010).

En definitiva, el presente trabajo fin de grado se enmarca, en el estudio de las competencias demandadas por las empresas relacionadas con el sector a los demandantes de empleo que en su mayoría serán estudiantes universitarios que han cursado sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por lo que se pretende determinar los puntos de referencia básicos para que los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH, adecuen su formación en competencias de forma eficaz a los requerimientos empresariales actuales.

1.2. COMPETENCIAS

Entendemos por competencia al conjunto evaluable e identificable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo (Observatorio Ocupacional de la UMH, 2006).

La Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define Competencia Profesional como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. (Observatorio Ocupacional de la UMH, 2006).

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), en un estudio que realizó llamado DEfinition and SElection of COmpetentes (DESECO, 1998) definía competencia como la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

Para el autor C. Lévy-Leboyer (2000), las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

Según J. A. Carazo (1990) podemos definir las competencias como “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de

razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”. Las competencias existen cuando los conocimientos adquiridos durante la formación son transferidos de forma efectiva y a su debido tiempo al lugar de trabajo. Si se opta por su uniformidad y estandarización servirán como guía flexible, que ayude a los trabajadores a saber cómo comportarse según lo deseable por parte de la organización, y se tratará de desarrollar las competencias individuales, atendiendo a la experiencia como uno de los agentes de cambio más importantes.

Como podemos observar, existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Así, podemos comprobar que el concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Además, es una capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Numerosos estudios relacionados versan sobre el estudio de las competencias genéricas y las competencias específicas. Para realizar nuestro estudio nos basamos en ambas ya que constituyen el objetivo primordial de nuestra investigación. Para entender de qué estamos hablando y saber en qué se diferencian estos tipos de competencias, a continuación los describimos brevemente.

- **Competencias genéricas:** se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.
- **Competencias específicas:** son competencias relacionadas directamente con la ocupación.

Llegados a este punto resulta destacado citar la figura del plan de estudios propuesto de la UMH del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos comprende un conjunto de contenidos que responde a los requerimientos aludidos al justificar el título, ofreciendo una capacitación de conjunto que permita a los egresados actuar profesionalmente -desde la multidisciplinariedad y la capacidad de adaptación- ante las diversas dimensiones que la amplia problemática asociada al trabajo y las relaciones laborales ofrece hoy día.

Dichos contenidos se encuentran recogidos en distintos tipos de materias y, a su vez, éstas en módulos que responden a la capacitación y adquisición de competencias planteada en apartados anteriores, organizados de acuerdo a los requerimientos del Real Decreto 1393/2007. Según el Plan de Estudios se realiza la siguiente delimitación de competencias relativas al grado objeto de este estudio:

Competencias Generales

- Capacidad de identificación, interpretación, formulación y resolución de problemas y situaciones
- Capacidad para la utilización de las herramientas e instrumentos necesarios para observar adecuadamente los sistemas objeto de estudio.
- Conocimiento adecuado de las administraciones, empresas, instituciones, organismos públicos y organizaciones en general, reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de trabajos y otras actividades.
- Capacidad para la planificación, organización, dirección y control de los sistemas y procesos, en un marco que garantice el respeto a los valores, derechos y principios básicos del ordenamiento jurídico, la competitividad empresarial, la protección y conservación del medio ambiente, y el desarrollo sostenible
- Habilidad para la aplicación eficiente de herramientas conducentes a la solución de problemas
- Capacidad para el desarrollo de nuevas líneas, procesos, proyectos y productos.
- Capacidad crítica y analítica
- Capacidad para la evaluación, optimización y confrontación de criterios para la toma de decisiones.

- Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos y mediante la expresión oral y escrita.
- Capacidad de dirección/coordinación de personas
- Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales.
- Capacidad de actualización de los conocimientos
- Capacidad de consolidación, ampliación e integración de los conocimientos
- Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como de la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión.
- Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación

Competencias Específicas

- Asesorar, diagnosticar, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- Elaborar y desarrollar estrategias de recursos humanos acordes con la estrategia empresarial
- Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- Aplicar métodos y técnicas de dirección y organización de grupos de personas
- Aplicar herramientas de negociación y mediación en el ámbito laboral
- Proponer soluciones a problemas en materia laboral a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- Proponer soluciones a problemas en materia de empleo y contratación laboral
- Proponer soluciones a problemas en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- Habilidad para la práctica de la representación técnica en el ámbito administrativo y procesal

- Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- Interpretar y aplicar las normativas en materia de prevención de riesgos laborales
- Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
- Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social y proyectos de investigación en el ámbito laboral
- Analizar críticamente las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- Analizar el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional y en relación con los procesos sociales
- Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Seleccionar y gestionar información y documentación laboral

En síntesis, podemos clasificar las competencias en específicas y genéricas. Las específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, por lo que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización. Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales (Gómez, Galiana, García, Cascarilla y Romero, 2006).

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe, cuyas líneas de acción parten de las sucesivas convenciones celebradas en Europa (Sorbona, 1998; Bolonia, 1999; Salamanca-Göteborg, 2001; etc.), con objeto de alcanzar la convergencia de la Educación Superior en el año 2010, el cual se propone, entre otras cosas, determinar puntos de referencia para las competencias genéricas y las

específicas de cada disciplina de primer y segundo ciclo en una serie de ámbitos temáticos: estudios empresariales, ciencias de la educación, geología, historia, matemáticas, física y química. Las competencias describen los resultados del aprendizaje; lo que un estudiante sabe o puede demostrar una vez completado un proceso de aprendizaje, las competencias transversales las podemos dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas.

En primer lugar, las competencias transversales *instrumentales* son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales. Por tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del graduado. Ejemplo de este tipo de competencias son: Capacidad de análisis y síntesis, Capacidad de organizar y planificar, conocimientos generales básicos, Conocimientos básicos de la profesión, Comunicación oral y escrita en la propia lengua, Conocimiento de una segunda lengua, habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes), Resolución de problemas, toma de decisiones, Experiencia profesional, Habilidades básicas de manejo del ordenador...

En segundo lugar, las competencias transversales *interpersonales* se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación). Ejemplo de este tipo de competencias son: Capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, habilidades interpersonales (Empatía, escucha, relacionarse, etc.), Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar, Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas, Apreciación de la diversidad y multiculturalidad, Habilidad de trabajar en un contexto internacional, Compromiso ético...

Por último, las competencias transversales *sistémicas* son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar. Ejemplo de este tipo de competencias son: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, Habilidades de investigación, Capacidad de aprender, Capacidad de adaptarse

a nuevas situaciones, Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad), Capacidad de liderazgo, Conocimiento de culturas y costumbres de otros países, Habilidad para trabajar de forma autónoma, Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos, Iniciativa y espíritu emprendedor, Preocupación por la calidad y la mejora continua, motivación por alcanzar metas (motivo de logro), Responsabilidad en el trabajo, Motivación por el trabajo, Seguridad en sí mismo...

Junto a estas, analizaremos las competencias específicas las cuales definen una serie de conocimientos y habilidades generadas por el título de Grado propuesto en concreto, por las áreas temáticas que lo configuran (conocimientos teórico-prácticos sobre el campo de estudio y sus contenidos concretos, métodos y técnicas particulares).

El actual sentido del aprendizaje tal como se infiere del proceso de Bolonia (aprendizaje a lo largo de la vida) y la flexibilidad necesaria en un sistema universitario ligado a la sociedad (con bucles de retroalimentación complejos) requiere además articular las competencias para niveles básicos (asignaturas pensadas para ofrecer una introducción a la disciplina), intermedios (asignaturas obligatorias para profundizar en conocimientos y habilidades básicas), y avanzados (obligatorias u optativas para reforzar la experiencia adquirida). En este punto, se han consultado en el fondo documental de la ANECA en su *Libro Blanco del Programa de Convergencia Europea* (ANECA, 2004). En este sentido cabe explicar estas competencias específicas exponiendo que se clasifican en tres tipos: Disciplinarias (saber), Profesionales (saber hacer) y Académicas (ser). Ejemplos referidas a nuestro contexto serían: Confección de nóminas, Aspectos tributarios (IRPF, IS, etc.), Auditoria Sociolaboral, Psicología del Trabajo, Técnicas de negociación, Salud Laboral y PRL, Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Capacidad de representación técnica procesal y defensa ante los tribunales, Capacidad de comunicación en términos adecuados, Asesoramiento sindical, Aplicación de los conocimientos, Compresión de la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales...

Las primeras son las que se adquieren con la transmisión y asimilación del alumno de una serie de conocimientos relativos a las áreas básicas del saber. Conforman asimismo el saber que todo egresado debe poseer para el correcto desempeño de los perfiles profesionales señalados.

Las segundas hacen alusión a las destrezas que permiten al egresado enfrentarse con éxito a la sociedad del conocimiento, que demanda profesionales polivalentes capaces

de desempeñar tareas y de resolver problemas de muy distinta índole. Proporcionan habilidades para el desarrollo de cuestiones de orden general al tiempo que aseguran una formación específica en el perfil escogido por el estudiante.

Las últimas de este apartado se refieren a los conocimientos y habilidades que les aporta la vida universitaria a los titulados en su análisis crítico y situacional. Por su parte, Salas (1996) plantea que la competencia académica corresponde a la capacidad conceptual y de abstracción, producción y/o servicio, y especialización por áreas, y que se desarrolla a través de la educación formal. También es definida como la actuación eficaz en situaciones determinadas que se apoya en los conocimientos adquiridos y en otros recursos cognitivos (Condemarin & Medina, 2000). Schmelckes (1997), citado por Barrón (2000), caracteriza la competencia académica como “un complejo que implica y abarca, en cada caso, al menos cuatro componentes: información, conocimientos (en cuanto apropiación, procesamiento y aplicación de la información), habilidad y actitud o valor” (p. 31). A partir de lo anterior, se infiere entonces que la competencia implica una producción de repertorios de enseñanza y aprendizaje, no es innata, se puede desarrollar y formar, pero está mediada por aptitudes y rasgos personales (De la fuente, Justicia, Casanova & Trianes, 2003; Tobón, 2004).

1.3. INSERCIÓN LABORAL

En las siguientes páginas se recogen una serie de cuestiones relacionadas con la inserción laboral de los universitarios. Para entender mejor el objetivo de estudio de este bloque, creemos necesario explicar el concepto de inserción laboral, y en este caso, entre las diferentes definiciones que existen en la literatura especializada, nos quedamos con la de Vernières (1997) que dice: *es el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo.*

El fenómeno de “inserción laboral” hace alusión al período que transcurre entre el final de la formación reglada y conseguir un empleo estable, en este caso centrado en la población universitaria de la UMH, en concreto, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Los cambios en el mundo laboral en los últimos tiempos han producido que el proceso de inserción laboral resulte un camino complejo. Además, estos cambios han influido a que la cualificación para un puesto de trabajo sea un requisito indispensable para

ocuparlo, por tanto, en este estudio nos detendremos en el proceso de inserción laboral de esas personas que han dedicado parte de su tiempo a formarse y cualificarse, que son los universitarios, para que en un futuro conseguir un puesto estable acorde a sus intereses y motivaciones.

Uno de los aspectos que hay que tener en cuenta es el papel de la formación universitaria como garantía de obtención de competencias y aptitudes tales como conocimientos prácticos, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, conocimiento de idiomas o toma de decisiones y resolución de problemas.

Para la actual Educación Superior uno de los aspectos de vital importancia son las denominadas “competencias transversales”, el cambio que se produce en la Universidad desde una educación centrada principalmente en la adquisición de conocimientos se pasa a una Universidad donde resulta fundamental el desarrollo de las competencias que permitan a los graduados desenvolverse satisfactoriamente en un entorno social y económico cambiante (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005). En este nuevo contexto de la EESS, donde la formación en competencias es el eje central de la formación universitaria, la evaluación de la percepción que poseen los universitarios sobre su formación en competencias en las diferentes titulaciones es de gran importancia. Por ello, a lo largo de los últimos años han aparecido numerosos estudios relacionados sobre las competencias, entre ellos destacamos el estudio de “Competencias y diseño de la evaluación continua y final en Espacio Europeo de Educación Superior” (Delgado García et al, 2005) y “Las competencias para el empleo en los titulados universitarios” (García et al, 2008).

En definitiva, la inserción laboral de los jóvenes es un proceso problemático y crecientemente complejo, sobre todo en estos tiempos de desaceleración económica, donde ser joven y poseer un puesto de trabajo se ha convertido más en la excepción que en la tónica general.

En el presente trabajo recogemos esa preocupación e intentamos profundizar en el proceso de inserción laboral de los universitarios, a través de una herramienta que permita la evaluación de las competencias desarrolladas por alumnos universitarios que cursaron sus estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y comprobar cómo los estudiantes de esta disciplina comparten una versatilidad a la hora de la inserción en el mercado de trabajo, de tal manera que participan indistintamente de las vías de inserción a través de la empresa privada o en el sector público.

1.3.1. El tamaño de las empresas y la formación profesional de los demandantes de empleo

Resulta una tendencia general para la mayoría de las empresas de la región que las empresas de mayor tamaño, las llamadas “grandes empresas”, poseen mayores oportunidades de acceso a la formación profesional y la capacitación que las empresas de menor tamaño. En especial, el sector de las pequeñas y microempresas suelen tener muy bajos niveles de acceso a este tipo de servicios.

Eventualmente esto puede estar asociado a visiones diferentes, que otorgan una mayor o menor importancia a la formación. Sin embargo, esto no funciona de manera automática: podemos encontrar grandes empresas que prestan poca o nula atención a la formación de su personal y pequeñas empresas que las colocan entre sus primeras prioridades.

Más bien, parecen existir determinados factores que, objetivamente, explican este comportamiento diferente y, por tanto, las visiones que los respaldan:

- Entre las grandes empresas y, aun, en muchas medianas, existen mayores probabilidades de encontrarnos con organizaciones productivas y de servicios que, en función de su tamaño y de su presencia en el mercado, se ven obligadas a desarrollar una visión estratégica de largo plazo. Cuando las empresas planifican su futuro, suelen realizar inversiones, entre las cuales se cuenta la formación de sus trabajadores.
- Las empresas grandes tienen, en promedio, una mayor disponibilidad de fondos líquidos que pueden ser aplicados a la formación y capacitación. En cambio, entre las pequeñas y microempresas, es mucho más factible encontrarnos con casos donde los márgenes financieros son muy exigüos, eliminando así la posibilidad de que se invierta en formación.
- Aunque no siempre es así, suele ser más factible encontrar enfoques modernos de gestión del trabajo, con todo su énfasis en la calificación de los trabajadores, entre las empresas de mayor tamaño, que entre las pequeñas y microempresas.
- Finalmente, y desde una óptica política, las grandes empresas poseen mayor capacidad de organización y de representación de sus intereses, lo cual les otorga también un mayor poder de presión pública para obtener diversos beneficios, entre

ellos el del acceso a dispositivos y oportunidades de formación (programas públicos, incentivos tributarios, subsidios, etc.).

Llegados a este punto será necesario hacer una explicación del concepto de formación profesional en el mundo laboral actual debido a su carácter e importancia a la hora de la inserción laboral.

1.3.2. Definición de la formación profesional

Cuando se utiliza el término “formación” acompañado del adjetivo “profesional” en una conversación o texto, en general se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo. Esta es, seguramente, la definición más simple y más corrientemente utilizada de formación profesional.

Además de ser un campo vinculado a la educación y al desarrollo tecnológico, la formación profesional forma parte de los sistemas de relaciones laborales. Las manifestaciones más claras de esto son su presencia dentro de la legislación del trabajo en todos los países, su incorporación creciente a la negociación colectiva y el interés y participación que despierta entre los actores laborales principales: Estado (a través de los Ministerios de Trabajo), las empresas y los trabajadores (a través de sus organizaciones representativas).

Existen para esto dos causas principales:

Primero; la formación profesional es un tema laboral en sí mismo, desde que es la herramienta fundamental mediante la cual se transfieren los conocimientos y habilidades necesarios para el trabajo. Esto, que ha sido siempre así, adquiere singular importancia en la actualidad, cuando el conocimiento se convierte crecientemente en el factor fundamental de la producción.

Segundo; porque además de su importancia específica, la formación profesional guarda relación con todos los otros temas que forman parte de los sistemas de relaciones laborales: empleo, salarios, productividad, calidad, competitividad, seguridad y salud laboral, condiciones y ambiente de trabajo, protección social e igualdad de oportunidades.

1.3.3. El contexto actual de inserción laboral en el ámbito de los universitarios

Para analizar los procesos de inserción en el mercado de los universitarios, es necesario, en primer lugar, describir los rasgos del mercado con el que se van a encontrar una vez terminados sus estudios y que va a condicionar su trayectoria profesional, para después pasar a analizar las pautas que determinan la transición del sistema educativo al laboral, tomando como referencia los elementos de análisis de investigaciones previas.

De este modo, y basándonos en la propuesta de la mayor parte de expertos en el tema, entendemos que, en el proceso de inserción, se da una múltiple interrelación de factores, que, en un esfuerzo de agrupación global, pueden dividirse en determinantes contextuales y determinantes personales. Es, por tanto, un fenómeno complejo que para ser abordado «conlleva analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción» (Donoso y Figuera, 2007: 107).

Así, no es posible entender el funcionamiento del mercado en el momento actual sin tener ciertas referencias acerca de la trepidante evolución por la que ha pasado en las tres últimas décadas. Tenemos presente que esta evolución se ha producido a nivel global, mundial, aunque no ha sido totalmente uniforme, ni entre continentes, ni entre países, ni en ámbitos regionales dentro de un mismo país.

Una de las preocupaciones que tiene actualmente la Universidad es la búsqueda de la opinión de los empleadores, saber qué requieren, qué aspectos de la formación del estudiante son los más necesitados, etc. Pero también un cambio interno que suponga la aceptación, por parte de toda la Comunidad Universitaria, de querer recoger las opiniones de los diferentes agentes externos que trabajan con nuestros graduados.

1.4. RESULTADOS DE OTRAS INVESTIGACIONES

Diferentes estudios han centrado su núcleo de análisis en determinar las competencias de los profesionales del ámbito social y Recursos Humanos partir de las consideraciones de los empleadores profesionales, académicos y egresados insertados profesionalmente. Ejemplos de este tipo de estudios son los trabajos desarrollados por el Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández entre los que podemos destacar una guía de orientación para el empleo: “¿Qué buscan las empresas en los universitarios y cómo superar sus requisitos?” la cual aborda, de forma clara y amena, la realidad del mercado de trabajo desde un punto de vista eminentemente práctico. En ella se analizan

en profundidad las demandas de trabajo cualificado, y se evidencian las cualidades más valoradas por las empresas en el momento de realizar la contratación de titulados. Con todo ello, se pretende ofrecer una orientación más actual sobre los aspectos que deben potenciar nuestros titulados para conseguir adecuar su perfil a los requerimientos de las empresas y facilitar así, la consecución de un nivel más elevado de *empleabilidad*.

Este trabajo, a diferencia de los anteriores, centrados en el punto de vista de los profesionales, académicos y egresados insertados laboralmente, trata de determinar hasta qué punto las competencias percibidas por los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en vistas a su inserción laboral, resultan coincidentes con las desarrolladas desde el ámbito académico, en concreto aquellas señaladas por el «Plan de Estudios y Título de Grado Único en Relaciones Laborales y Recursos Humanos» (2004).

Por otro lado, tendremos los trabajos de las Universidades de La Rioja (2012) y de La Laguna (2010) de carácter más generalistas donde abordan el estudio del tema desde una perspectiva centrada en todo el universo de la Universidad tratándolo por facultades y ramas del conocimiento sin centrarse en ninguna carrera en concreto. Mientras que nuestro proyecto se va a dirigir a expresar de forma directa y clara el tema desde el enfoque de los profesionales del ámbito social y Recursos Humanos partir de las consideraciones de los empleadores profesionales, académicos y egresados insertados profesionalmente.

II. MARCO EMPIRICO

Objetivo general

El objetivo general de este estudio es conocer cuáles son las competencias que el mercado de trabajo exige a los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH para trabajar. Así como, contrastar las competencias requeridas por el mercado de trabajo y las adquiridas por los titulados en su paso por la Universidad Miguel Hernández. Todo ello con la finalidad de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿La UMH prepara de forma óptima a sus estudiantes para insertarse laboralmente como profesionales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos?

Objetivos específicos

El objetivo básico de este estudio es medir y valorar la formación que los titulados aportan a las empresas para contrastarla con las necesidades que estas manifiestan. Siendo los desajustes resultantes los que deben constituir el punto de partida para el diseño de las líneas de actuación que permitan mejorar la formación y la incorporación de los titulados universitarios al mundo laboral.

Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

- Conocer el grado de aprendizaje que han obtenido los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en su paso por la UMH sobre las competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo.
- Conocer las competencias que se les exigen a los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH en las empresas que los contratan.
- Conocer las competencias genéricas y específicas más valoradas por estos titulados y por las empresas a la hora trabajar.
- Los resultados obtenidos a partir de este estudio, serán puntos de referencia y fuente de información para establecer unos planes de actuación, para ayudar a la potenciación de las competencias más demandadas en el mundo laboral, produciéndose un acercamiento a las necesidades de estos estudiantes.

Además, el apartado de objetivos de este estudio se basará en dar respuesta a una serie de cuestiones concretas con el fin de extraer las discusiones y conclusiones del trabajo.

Estas cuestiones serán las siguientes:

- ¿La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar?
- ¿La educación universitaria en los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras?
- ¿Que se requiere más: formación amplia o alta especialización profesional?
- ¿En qué medida la educación superior en Relaciones Laborales y Recursos Humanos puede actuar como motor de cambio, favoreciendo la formación de profesionales que actúan como agentes de innovación y cambio en el mundo laboral, antes que transmitirles las competencias que demanda el sistema de empleo de Relaciones Laborales y Recursos Humanos?

HIPOTESIS.CUESTIONES (Q) DE INVESTIGACIÓN QUE NOS PLANTEAMOS

- Q 1. ¿Cuál es el nivel de **habilidades y aptitudes** de un Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH que las empresas consideran que tiene a la hora de incorporarse en un puesto de trabajo? Consideramos que el nivel será bajo puesto que hay una alta tasa de paro y una competencia
- Q 2. ¿Cuál es el grado de **satisfacción** de las empresas con los recién graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos? Pensamos que es alto por las encuestas realizadas por el OO.
- Q 3. ¿Cuál es el nivel de **habilidades y aptitudes** que cree que tiene un egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH.?
- Q 4. Grado de **satisfacción** de los egresados en RR.LL.

Sección 2-3-4

- Q5. Nivel de competencias instrumentales que demandan las empresas a un estudiante de RR.LL de la UMH
- Q6. Nivel de competencias interpersonales que demandan las empresas a un estudiante de RR.LL de la UMH
- Q7. Nivel de competencias sistémicas que demandan las empresas a un estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH
- Q8. Nivel de competencias específicas que demandan las empresas a un estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH
- Q9. Nivel de competencias instrumentales que cree que tiene el estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH
- Q10. Nivel de competencias interpersonales que cree que tiene el estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH
- Q11. Nivel de competencias sistémicas que cree que tiene el estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH

Q12. Nivel de competencias específicas que cree que tiene el estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH

Q13. Diferencia en el nivel de competencias instrumentales exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Q14. Diferencia en el nivel de competencias interpersonales exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Q15. Diferencia en el nivel de competencias sistémicas exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Q16. Diferencia en el nivel de competencias específicas exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

III. METODOLOGÍA

1. Muestra

El estudio empírico que presentamos se centra en el análisis de las opiniones de empresas que han incorporado entre su plantilla algún egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y alumnos de último curso de esta carrera. El número de participantes en el estudio es de 13 empresas y 10 estudiantes de último curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández de Elche. El porcentaje de hombres es 61,54% (8 hombres) y de mujeres 38,46% (5 mujeres) en las personas representantes de las empresas. El tamaño de las empresas va desde 2 trabajadores a 1900 trabajadores. El porcentaje de hombres de los estudiantes encuestados es (8 hombres) 80% y de mujeres 20% (2 mujeres).

El año en que se recogió la muestra fue durante el curso 2014-2015. Más concretamente, durante el periodo de Marzo a Julio del mismo curso. Por lo que se trata de un estudio transversal que recoge empresas que recogen estudiantes de la titulación

de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández de Elche y alumnos de último curso de la misma titulación.

2. Medidas

La evaluación de las competencias se realizó mediante una adaptación del cuestionario de competencias genéricas y específicas (Solanes et al., 2008) y su posterior evaluación se llevó a cabo con el paquete de datos y estadística de Excel.

El cuestionario mide las competencias genéricas (Instrumentales, interpersonales y sistémica) y específicas de los estudiantes y egresados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH. Se distribuye por secciones que llegan hasta la 6.

Instrumentales (Sección 2):

- 2.1 Capacidad de análisis y síntesis
- 2.2 Capacidad de organizar y planificar
- 2.3. Conocimientos generales básicos
- 2.4. Conocimientos básicos de la profesión
- 2.5 Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- 2.6. Conocimiento de una segunda lengua
- 2.7 Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)
- 2.8 Resolución de problemas
- 2.9. Toma de decisiones
- 2.10. Experiencia profesional
- 2.11. Habilidades básicas de manejo del ordenador

Interpersonales (Sección 3):

- 3.1 Capacidad de crítica y autocrítica
- 3.2 Trabajo en equipo
- 3.3. Habilidades interpersonales (Empatía, escucha, relacionarse, etc.)
- 3.4. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar

- 3.5 Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- 3.6. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- 3.7 Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- 3.8 Compromiso ético

Sistémicas (Sección 4):

- 4.1 Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- 4.2. Habilidades de investigación
- 4.3. Capacidad de aprender
- 4.4. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- 4.5. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- 4.6. Capacidad de liderazgo
- 4.7. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- 4.8. Habilidad para trabajar de forma autónoma
- 4.9. Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos
- 4.10. Iniciativa y espíritu emprendedor
- 4.11. Preocupación por la calidad y la mejora continúa
- 4.12. Motivación por alcanzar metas (motivo de logro)
- 4.13. Responsabilidad en el trabajo
- 4.14. Motivación por el trabajo
- 4.15. Seguridad en sí mismo

Específicas (Sección 5):

- 5.1 Confección de nominas
- 5.2. Aspectos tributarios (IRPF, IS, etc.)
- 5.3. Auditoria Sociolaboral
- 5.4. Psicología del Trabajo
- 5.5. Técnicas de negociación

5.6. Salud Laboral y PRL

5.7. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social

5.8. Capacidad de representación técnica procesal y defensa ante los tribunales

5.9. Capacidad de comunicación en términos adecuados

5.10. Asesoramiento sindical

5.11. Aplicación de los conocimientos

5.12. Comprensión de la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Habilidades y Aptitudes (Sección 6)

3. Procedimiento

En este trabajo de investigación se ha empleado una metodología cuantitativa y cualitativa. El modelo cualitativo se utilizó especialmente para la recogida de datos referidos a las percepciones de los dos grupos objeto de estudio (empresas y estudiantes)

Una vez elaborado el cuestionario definitivo, tras la inclusión de nuevas preguntas (estudio cualitativo) al cuestionario inicial (estudio cuantitativo), se administró la prueba a los sujetos en dos direcciones: a las empresas y a los estudiantes. Ambas administraciones se realizaron tanto personalmente como vía e-mail. No se estableció límite de tiempo para cumplimentarlas.

Con el programa Excel se llevaron a cabo los análisis de ítems y elaboración estadística de gráficos a partir de la muestra e ítems más destacados mediante el paquete de datos estadísticos de Excel.

4. Análisis de datos

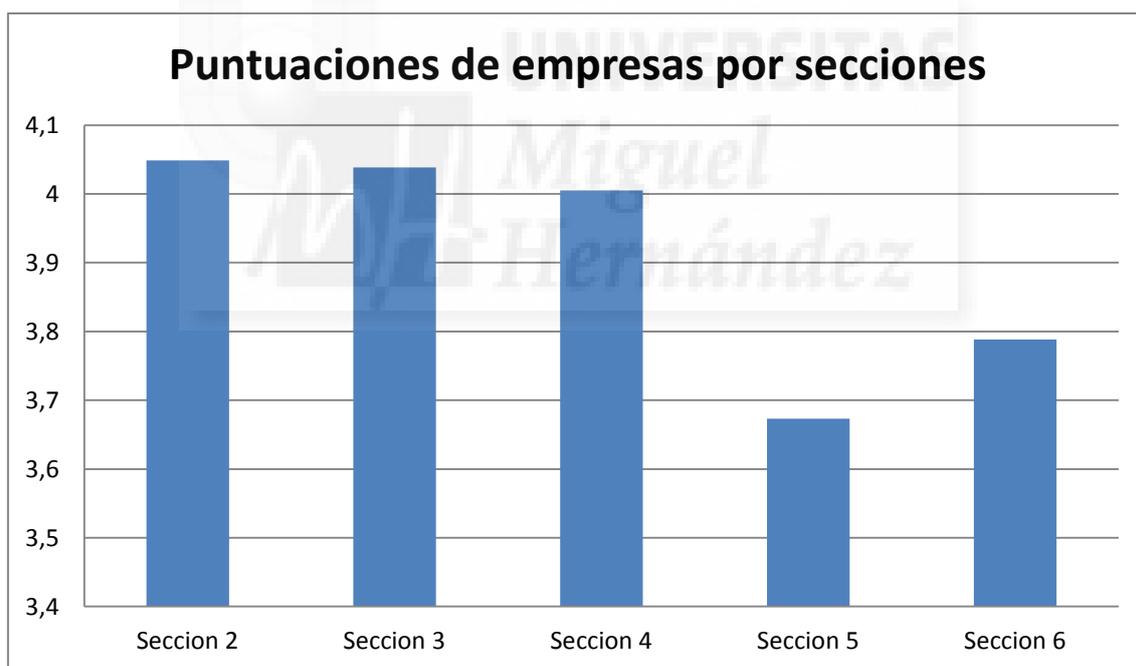
Los análisis se realizaron con Excel y con el paquete estadístico del mismo.

IV.RESULTADOS

Tras el pase del cuestionario y el análisis cualitativo de los 50 ítems, se eliminaron del cuestionario cuatro ítems, dos de ellos porque sus enunciados fueron ambiguos, y otros dos porque su contenido ya estaba contemplado en otros ítems.

Del estudio de competencias realizado a las empresas y sujetos egresados hemos podido comprobar que la percepción a la hora de evaluar las competencias viene sesgada por una serie de errores a la hora de contestar las encuestas. Cada sección se corresponde a un tipo de competencia. Como explicamos en el apartado de medidas, la sección 2 se corresponde a las competencias instrumentales, la sección 3 a las competencias interpersonales, la sección 4 a las competencias sistémicas, la sección 5 se corresponde a las competencias específicas y la sección 6 a las habilidades y aptitudes. Así, hemos obtenido los siguientes resultados:

Gráfico 1: Medias de encuestas de empresas por secciones



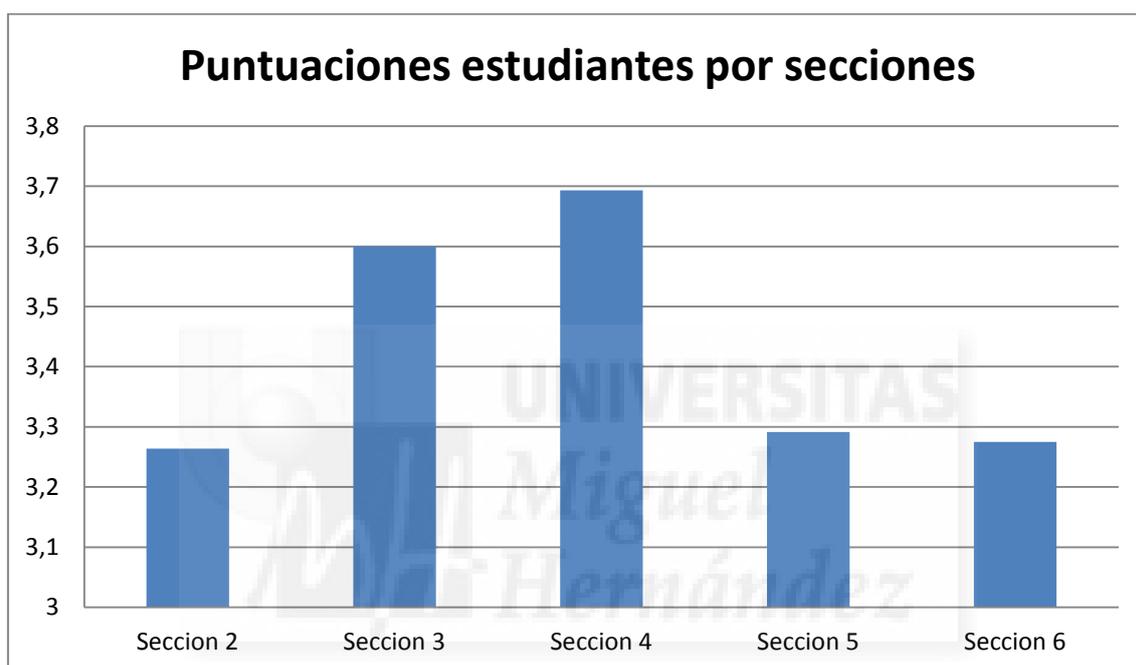
Dado los resultados obtenidos con las encuestas las secciones de competencias con mayor valoración son las relativas a las competencias genéricas de los formados en Relaciones Laborales en la UMH superando los 4 puntos de media sobre un total de 5.

Esto nos muestra una homogeneidad de resultados con un promedio más alto de lo esperado por nuestras expectativas iniciales. A pesar de que teníamos buenas expectativas en la valoración previa al trabajo, los resultados son mejores de los

esperados aunque siempre teniendo en cuenta las tendencias de respuesta y los sesgos que han influido en las respuestas.

Así, podemos observar que en líneas generales las medias resultantes de la investigación de competencias por encuestas a las empresas son muy optimistas aunque hay que tener en cuenta las limitaciones y las respuestas sesgadas de los encuestados que trataremos más adelante.

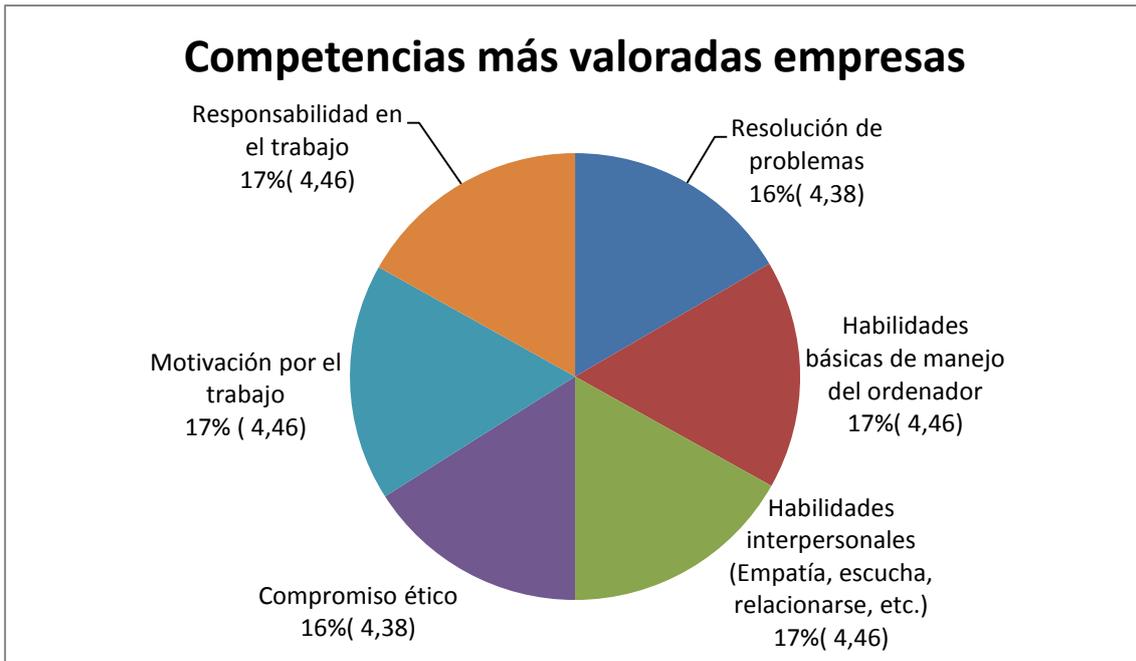
Gráfico 2: Medias de encuestas de estudiantes por secciones



Dado los resultados obtenidos con las encuestas las secciones de competencias con mayor valoración son las relativas a las competencias genéricas y especialmente, de las interpersonales (Sección 3) y sistémicas (Sección 4), de los formados en Relaciones Laborales en la UMH superando los 3,5 puntos de media sobre un total de 5.

Aunque como en el análisis de los datos del grupo de las empresas, los resultados obtenidos son muy homogéneos ya que se colocan entre los 3 y 4 puntos de media. Lo cual muestra una homogeneidad y nivel elevado de percepción que viene a decirnos que existe un gran grado de valoración positiva de las competencias y que se sienten preparados y bien formados estos estudiantes para afrontar lo que les deparara el mundo laboral en su rama.

Gráfico 3: Competencias más valoradas por empresas



A la vista de los resultados obtenidos por las encuestas, las competencias más valoradas por las empresas fueron: 1) Resolución de problemas (4,38); 2) Habilidades básicas de manejo del ordenador (4,38); 3) Habilidades Interpersonales (Empatía, escucha, relacionarse, etc.) (4,46); 4) Motivación por el trabajo (4,23); 5) Compromiso ético (4,53); y 6) Responsabilidad en el trabajo (4,46)

Con estos resultados podemos observar que las empresas perciben que los egresados y profesionales de la facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la UMH adquieren una gran preparación en competencias generales por parte de la universidad lo que nos muestra un gran trabajo desde la universidad a la hora de formar profesionales en estos aspectos. Es decir, desde el mundo universitario se tiene bien asentadas las bases en la enseñanza técnica de estos profesionales para enfrentarse al mundo que les espera fuera aunque con ciertas carencias en otras aptitudes que encontramos a lo largo del estudio y que es su objetivo.

Gráfico 4: Competencias más valoradas por estudiantes



Las competencias más valoradas por los estudiantes fueron: 1) Motivación por alcanzar metas: motivo de logro (4,2); 2) Responsabilidad en el trabajo (4,2); 3) Motivación por el trabajo (4,3); 4) Seguridad en sí mismo (4) y 5) Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad (3,9)

Esto viene a decirnos que en base a estos resultados, los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH perciben que reciben la mejor formación en aspectos de competencias generales y, especialmente, en lo que se refiere a las competencias sistémicas.

En lo que sigue a este apartado de resultados, nos centramos para concluirlo en dar respuesta a los resultados obtenidos a lo relativo a las competencias menos valoradas ya que este es uno de los principales objetivos que nos hemos puesto en este trabajo.

Gráfico 5: Competencias menos valoradas por las empresas



Por la parte de las empresas tenemos que las competencias con menor puntuación son:

1) Capacidad de representación técnica procesal y defensa ante los tribunales (2,92); 2) Habilidad de trabajar en un contexto internacional (3,23); y 3) Habilidades de investigación (3,23)

A pesar de todo, estos resultados son bastante optimistas ya que nos muestra que la puntuación se encuentra por encima del 2,5 que sería el mínimo de aptitud a la hora de valorar.

Estos resultados nos indican que el nivel de preparación de nuestros egresados de la UMH del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es bastante positivo pero que cabe centrar más el aprendizaje en materia lingüística y, en lo que llevamos tratando a lo largo del trabajo, en competencias específicas. Para ello, cabría hacer especial énfasis en la necesidad de formar profesionales más preparados y adaptados a los nuevos tiempos y a lo que se les requiere en el nuevo mercado laboral, cada día más exigente y con más competencia, en esta rama de profesionales.

Gráfico 6: Competencias menos valoradas por estudiantes



Del lado de los estudiantes tendremos que las competencias menos valoradas son:

1) Conocimiento de una segunda lengua (2,2); 2) Habilidad de trabajar en un contexto internacional (2,9) y 3) Experiencia profesional (3).

En cuanto a los resultados obtenidos, podemos ver que:

En primer lugar, la poca preparación en materia lingüística por parte de la universidad dentro del plan de estudios, en un tema que es tan necesario en un mundo tan globalizado laboralmente hablando. Además, la puntuación en este sentido es muy preocupante, e incluso crítica en el caso de la segunda lengua (2,2), puesto que la percepción de los estudiantes les crea una inseguridad y unas posibilidades de inserción laboral muy bajas.

En segundo lugar, la percepción percibida por los estudiantes es que su formación teórica no es acorde a la preparación profesional en el sentido de sus menores posibilidades de adquirir una experiencia profesional para incorporarse a un trabajo

En cuanto a la percepción de los estudiantes, hay que destacar que las expectativas iniciales no eran tan bajas como los resultados obtenidos como trataremos en los siguientes apartados de la investigación.

V. DISCUSION Y CONCLUSIONES

Las competencias desarrolladas en nuestro cuestionario coinciden en gran medida con las competencias genéricas propuestas por otros investigadores como las más valoradas por empleadores, alumnos y docentes (Encuesta CHEERS - Career after Higher Education: a European Research Study, 1997; García Montalvo, 2005; Gómez et al., 2006). A continuación presentamos las respuestas (R) a las cuestiones (Q) planteadas en el inicio de nuestro trabajo:

RQ 1. ¿Cuál es el nivel de **habilidades y aptitudes** de un Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH que las empresas consideran que tiene a la hora de incorporarse en un puesto de trabajo? Tras el estudio seguimos considerando que el nivel es bajo, tal vez como hemos indicado, puesto que hay una alta tasa de paro y una competencia

RQ 2. ¿Cuál es el grado de **satisfacción** de las empresas con los recién graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos? Comprobamos que es alto por las encuestas realizadas y sus resultados nos han dado unos valores de puntuación altos.

RQ 3. ¿Cuál es el nivel de **habilidades y aptitudes** que cree que tiene un egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH? Podemos comprobar tras el pase de encuestas que el nivel de valoración de esta sección es bueno y que se prepara de forma adecuada desde la universidad en estos aspectos ya que el promedio está por encima del 3,5.

RQ 4. Grado de **satisfacción** de los egresados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La satisfacción de los egresados en esta materia es bastante buena a pesar de la situación que se encuentran al salir al mundo laboral debido a que adquieren grandes conocimientos y aptitudes al realizar el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH.

(Sección 2-3-4)

RQ5. Nivel de competencias instrumentales que demandan las empresas a un estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH. En este apartado cabe decir que el nivel de competencias instrumentales adquiridas por los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH es muy alto al superar el valor de 4 (4,05).

RQ6. Nivel de competencias interpersonales que demandan las empresas a un estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH. En este apartado cabe decir que el nivel de competencias interpersonales adquiridas por los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH es de igual manera que en la sección anterior es bastante alto al superar el valor de 4 (4,04).

RQ7. Nivel de competencias sistémicas que demandan las empresas a un estudiante de RR.LL de la UMH. En este apartado cabe decir que el nivel de competencias sistémicas adquiridas por los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH es también muy alta al superar el valor de 4 (4,005). Esto nos indica un nivel óptimo a la hora de enfrentarse a las exigencias de las empresas.

RQ8. Nivel de competencias específicas que demandan las empresas a un estudiante de RR.LL de la UMH. En este apartado cabe decir que el nivel de competencias específicas adquiridas por los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH basándonos en el resultado de nuestra muestra nos indica que

el nivel de los estudiantes para cubrir las demandas de estas competencias por parte de las empresas es bastante bueno ya que supera el valor de 3,5.

RQ9. Nivel de competencias instrumentales que cree que tiene el estudiante de RR.LL. cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH. Basándonos en los resultados del estudio, el estudiante percibe que es bueno su nivel en este tipo de competencias al haber obtenido un promedio de 3,26.

RQ10. Nivel de competencias interpersonales que cree que tiene el estudiante de RR.LL. cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH. En este apartado el estudiante percibe un nivel de competencias bastante bueno superando el valor de 3,5 de puntuación.

RQ11 Nivel de competencias sistémicas que cree que tiene el estudiante de RR.LL. cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH es óptimo ya que supera el valor 3,5 de puntuación.

RQ12. Nivel de competencias específicas que cree que tiene el estudiante de RR.LL. cuando finaliza sus estudios de grado en la UMH es bueno y correcto al superar el valor de 3.

RQ13. Diferencia en el nivel de competencias instrumentales exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de RR.LL. Basándonos en los resultados obtenidos en el estudio, podemos percibir que desde la universidad salen grandes profesionales preparados pero que los propios titulados no perciben esa gran preparación.

RQ14 Diferencia en el nivel de competencias interpersonales exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de RR.LL. Seguimos comprobando que los titulados salen mejor preparados que como ellos mismos perciben ya que las empresas valoran el nivel de estas competencias más que los propios titulados.

RQ15. Diferencia en el nivel de competencias sistémicas exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de RR.LL. De igual manera que los dos apartados anteriores, podemos comprobar que los titulados salen mejor

preparados de lo que perciben las ellos mismos y la valoración que aportan las empresas.

RQ16. Diferencia en el nivel de competencias específicas exigido por las empresas para su inserción laboral y el percibido por los estudiantes de RR.LL. Aquí obtenemos la misma percepción que en los apartados anteriores.

Por el lado de las competencias específicas, apartado al cual nos hemos dedicado de forma personal en nuestro trabajo, no hemos encontrado ninguno que se pueda parecer ya que la mayoría de estudios en este tema no suelen centrar su contenido en el estudio de ambos tipos de competencias.

Llegados a este punto hay que hacer de nuevo especial hincapié en las competencias más destacadas Las competencias más valoradas por las empresas fueron:

- 1) Resolución de problemas (4,38);
- 2) Habilidades básicas de manejo del ordenador (4,38);
- 3) Habilidades Interpersonales (Empatía, escucha, relacionarse, etc.) (4,46);
- 4) Motivación por el trabajo (4,23);
- 5) Compromiso ético (4,53) y
- 6) Responsabilidad en el trabajo (4,46)

Igualmente haremos con las competencias más valoradas por los estudiantes fueron:

- 1) Motivación por alcanzar metas (motivo de logro) (4,2);
- 2) Responsabilidad en el trabajo (4,2);
- 3) Motivación por el trabajo (4,3);
- 4) Seguridad en sí mismo (4) y
- 5) Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad (3,9)

Pero sobretodo, nos centraremos en ver las competencias menos valoradas con la intención posterior de mostrar las carencias entre el mundo universitario y el laboral para los protagonistas afectados por ello.

Así, las competencias menos valoradas por las empresas fueron:

- 1) Capacidad de representación técnica procesal y defensa ante los tribunales (2,92)
- 2) Habilidad de trabajar en un contexto internacional (3,23)
- 3) Habilidades de investigación (3,23)

Por otro lado, las competencias menos valoradas por los estudiantes fueron:

- 1) Conocimiento de una segunda lengua (2,2)

2) Habilidad de trabajar en un contexto internacional (2,9)

3) Experiencia profesional (3)

Esto nos viene a mostrar que las principales carencias para inserción laboral de un egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UMH son las derivadas de aprender y adquirir un conocimiento óptimo de una segunda lengua que tanto se demanda hoy en día en el mercado laboral y se ha convertido en una pieza clave para encontrar trabajo.

En este sentido, podemos dividir las principales aplicaciones prácticas de la elaboración de este cuestionario según estudiante-organización beneficiaria de las mismas para:

a) Los estudiantes:

- Conocimiento del nivel de competencias profesionales adquirido durante y tras la finalización de sus estudios universitarios. El conocimiento de las competencias adquiridas durante sus estudios, en determinados cursos clave dentro de su formación académica, podría ser un elemento motivador para la mejora en su rendimiento durante el periodo de formación restante.
- Este conocimiento permitiría establecer las necesidades formativas en competencias profesionales necesarias para la mejora de su nivel de empleabilidad, con vistas a su inserción laboral.
- Posible obtención de un certificado del nivel de competencias profesionales adquirido, si la institución en la que cursó sus estudios se lo facilitara.

b) Las instituciones en la que se enmarque la formación en competencias de los alumnos y los procesos de la calidad en la enseñanza, en nuestro caso universitaria. Remarcando la utilización de una plantilla donde se encuadren las competencias específicas que vaya adquiriendo el profesional tanto desde el mundo académico como el laboral. Esto se explicara en el apartado final sobre una propuesta de intervención práctica del trabajo.

En las líneas que siguen mostramos de forma resumida las principales discusiones a las que se ha llegado en el estudio, las cuales han ido siendo presentadas a lo largo del informe.

- **Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios.** Relacionados con el deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral

ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

- **Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral.** Como consecuencia de todo lo anterior, cuando los grupos valoran los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: no sólo los contactos de los que se dispone –familiares, amistades, conocidos- sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso.
- **Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.** Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. El conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo.
- **Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral.** La empresa privada es la opción normal y mayoritaria, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada. También esta segunda vía se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral. El tercer itinerario profesional al que se podría hacer referencia es el autoempleo, si bien los emprendedores son una minoría.

Éstos constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

En los últimos años las universidades españolas han empezado a realizar estudios de inserción laboral de sus titulados. Estas iniciativas se venían realizando puntualmente por algunas universidades, pero cada vez es más evidente la necesidad de este tipo de estudios. Una necesidad no sólo de las propias universidades, sino de la sociedad en su conjunto.

En este trabajo hemos tratado de analizar las informaciones procedentes de algunos estudios y hemos llegado a la conclusión de la diversidad de planteamientos a la hora de elaborar estas herramientas de trabajo. Además, cualquiera que realice un intento similar también descubrirá que el grado de elaboración y transparencia de la información es muy diverso.

En definitiva, además de las comparaciones que se han podido establecer, nuestra conclusión principal es que las universidades españolas deben de sacar el máximo rendimiento al esfuerzo que están realizando con la elaboración de los estudios de inserción. Para optimizar los resultados la comparabilidad entre los distintos estudios es capital, por ello debería alcanzarse un acuerdo sobre un núcleo de preguntas básicas a incluir en cualquier estudio que se realice, dejando el margen suficiente para que desde cada universidad se atienda a la especificidad con un bloque de preguntas libres.

Dado que, como se ha comentado, una vez realizado el estudio el grado de elaboración de los datos es variable, convendría también poner a disposición de los investigadores la base de datos con los resultados de las entrevistas.

VI. LIMITACION DEL ESTUDIO

A lo largo del estudio nos hemos ido encontrando con una serie de limitaciones que han influido en el resultado de la investigación desde el tiempo limitado para la realización del estudio, disponibilidad de los sujetos a los que nos dirigimos en el trabajo (aunque hay que agradecer a todos, a pesar de eso, su dedicación y colaboración al aportar tanto para el mismo porque sin ellos no hubiera sido capaz de realizar este trabajo tan importante y donde le he puesto tanto entusiasmo e ilusión por la repercusión que pueda desembocar.

La principal limitación del presente trabajo reside en la escasa muestra con la que hemos podido realizar el estudio cuantitativo. El limitado número de empresarios puede

condicionar los resultados obtenidos. Así pues, consideramos necesario realizar estudios con mayor población.

Por otro lado, también consideramos otras limitaciones que nos hemos encontrado a la hora de realizar el estudio y, en general la investigación, se centran en la tendencia al efecto de aquiescencia por parte de los sujetos al contestar la encuesta y el acceso a determinada información de contacto para hacerlas llegar a las empresas. Así como el índice de respuesta de las empresas encuestadas y las que no han realizado la encuesta de entre las que se les envió por circunstancias ajenas a nuestra incumbencia.

En este sentido, podemos incluir una serie de errores comunes en este tipo de evaluaciones de competencias como son:

- El error de indulgencia o severidad por parte de los encuestados que se produce cuando diferentes encuestados poseen criterios implícitos diferentes a la hora de emitir sus valoraciones, de tal modo que tienen a ser benévolo y sobrevalorar el objeto evaluado o, por el contrario, a ser especialmente exigentes a la hora de enjuiciar las situaciones. La existencia de estos estilos diferenciados de evaluadores conduce a las críticas de subjetividad que con frecuencia recae sobre cualquier tipo de evaluación.
- Ha esto se une que al utilizar escalas de observación para valorar las competencias demostradas por los sujetos en su desempeño laboral, y particularmente en el caso de las escalas numéricas, se ha apreciado la denominada tendencia central, o inclinación a situar las valoraciones en las posiciones intermedias de la escala, huyendo de las puntuaciones extremas. Una tendencia hacia la moderación o una falta de suficiente conocimiento acerca de las competencias del sujeto evaluado, que llevaría al evaluador a no comprometerse con una valoración positiva o negativa, se encuentran detrás de esta deriva de los evaluadores hacia las puntuaciones centrales.
- El efecto halo se produce cuando la valoración positiva o negativa de uno o varios elementos de la competencia del sujeto llevan a valorar en el mismo sentido al resto de los elementos que son objeto de evaluación. Es consecuencia de la tendencia del evaluador a hacerse una idea holística del desarrollo que presentan las competencias evaluadas, basándose para ello en los aspectos que implícitamente son considerados fundamentales. Reforzar el sentido analítico

del evaluador al realizar sus apreciaciones constituye la vía para combatir este tipo de errores.

En conclusión a este apartado, una evaluación de competencias integrada en la gestión del desempeño laboral conlleva consecuencias para las personas objeto de evaluación y para la organización, y, por ello, el proceso de evaluación y sus resultados no dejan indiferentes a los actores que participan en el mismo. En sentido positivo, la evaluación contribuye al conocimiento personal y profesional, sirviendo de base para el desarrollo de competencias y la realización del potencial que encierran los individuos. Sin embargo, en situaciones en las que la evaluación de competencias tiene repercusiones sobre el reconocimiento a las personas (selección, remuneración, promoción, continuidad) pueden aparecer actitudes que obstaculizan el desarrollo de la misma. Así, en una evaluación de competencias que se oriente a la percepción de los encuestados que pudieran poner en peligro el estatus de los sujetos de esa rama, por ejemplo, se generarán actitudes de temor y difícilmente resultarán adecuadas las técnicas que se basan en la autoevaluación. Por el contrario, cuando las consecuencias de la evaluación no resultan evidentes, cabe el riesgo de que se banalice el ejercicio de la misma y las personas responsables de llevarla a cabo o de facilitar la información necesaria para ello no pongan el empeño necesario en la tarea.

VII. PROPUESTA DE INTERVENCION PRÁCTICA

Con la intención de mejorar la calidad en la adquisición de competencias por parte de nuestros estudiantes de la UMH y su evaluación resalte un nivel cada vez más elevado de competencias, habilidades, aptitudes de estos hemos llegado a las siguientes propuestas para intentar aportar cierta mejoría a la actual concepción y práctica en esta materia.

Para ello se alude a la necesidad de acercar la educación superior a la sociedad; intensificar el carácter formativo de las universidades y la eficacia del aprendizaje; profesionalizar la formación universitaria; y lograr un sistema más transparente y accesible.

Como resulta evidente del breve repaso de la bibliografía relativa a las competencias se ha aprendido mucho en las últimas décadas en torno a las competencias y su medición. Con este dato, uno puede preguntarse por qué es necesario desarrollar un nuevo modelo

conceptual para medir las competencias de los titulados. La razón es sencilla: todos los enfoques descritos se han desarrollado para estudiar un aspecto concreto de las competencias o para estudiar las competencias desde un punto de vista determinado. Aunque muchos de estos enfoques han aportado información relevante para los objetivos propios del trabajo de medición y evaluación de competencias, apenas alguno ha sido desarrollado de forma específica con este fin. Es necesario un marco conceptual coherente para medir las competencias de tal modo que se arroje luz sobre la calidad de una gran variedad de estudios superiores, un marco que pueda usarse para evaluar políticas amplias de educación superior, tales como la introducción de la estructura de Bachelor-Master, y que nos ayude a entender mejor el papel que desempeña la educación en el mercado laboral de los titulados.

Teniendo en cuenta los objetivos generales, el desarrollo de un instrumento nuevo implica ciertas decisiones clave con respecto a:

- ¿Cómo deben definirse en general las competencias?
- ¿Qué dimensiones son relevantes?
- ¿Cómo deben formularse las competencias?
- ¿Qué necesitamos saber sobre estas competencias?
- ¿Cómo las medimos?

A esto cabría añadir la elaboración de una herramienta de evaluación de competencias específicas que lo que busca es inscribir cada una de las competencias específicas propias del puesto afín a la rama social de los estudios universitarios. Se trataría de una plantilla donde se fueran incluyendo las competencias que van adquiriendo los alumnos y posteriores profesionales del ámbito social y de los recursos humanos en sus distintas etapas con el fin de intentar clarificar las competencias y aptitudes más demandadas en este sentido y conocer el grado de conocimiento y adquisición de estas por parte de los sujetos.

El principal objetivo de este recurso sería la homogeneización y acercamiento de los conocimientos teóricos y prácticos con el fin de una adecuada y mejor integración de los egresados en el mundo laboral. De igual manera, que salgan ganando el entramado de organizaciones al incorporar y tener una base de profesionales más preparados. Intentando evolucionar así hacia una inserción laboral más completa donde cada día existirían menos carencias y más aspectos donde poder mejorar las capacidades y habilidades de los egresados y fomentar las relaciones ganar-ganar entre empresa y trabajador.

Ya sea un instrumento que se fomente desde la Universidad y se potencie en la empresa donde recale el sujeto que haya pasado en su formación por la UMH por la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

VIII. REFERENCIAS

- ANECA. (2004). *Libro Blanco del Título en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Disponible en: http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf
- Barrón, C. (2000). La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización. En M. Valle (Ed.), *Formación en competencias y certificaciones profesionales* (pp. 17-44). Ciudad de México: Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM.
- Carazo, J.A. (1999). Ibermática: Hacia la gestión del conocimiento y las competencias. *Capital Humano*, 119, 8-13.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. CINTERFOR. Disponible: http://www.oei.es/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf
- Charria, V. H.; Sarsosa, K. V.; Uribe Rodríguez, A. F.; López Lesmes, C. N.; Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>
- Condemarín & Medina, (2000). *Evaluación auténtica de los aprendizajes. Un medio para mejorar las competencias en el lenguaje y comunicación*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 325, 299-321.
- De la Fuente, J., Justicia, F., Casanova, P. & Trianes, M. (2003). Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en psicólogos. *Revista Electrónica de Investigación en Psicoeducativa y Psicopedagógica*, 3(1), 3-34.
- Delgado García, A.M. (2005). Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista del Ministerio de Educación y*

- Ciencia*. Disponible en:
http://campus.usal.es/~ofeees/ARTICULOS/competencias_evaluacion_eees_mec.pdf
- DESECO. (1998). Disponible en: <http://www.portal-stat.admin.ch/deseeco/index.htm>.
- Donoso, M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(11), 103-124
- Fernández, N.; Clavel, M.; Fernández, R.; González, C. (2011). *Competencias Profesionales/Personales de los titulados demandantes de empleo vs Capacidades demandadas por las empresas*. Gobierno y Universidad de La Rioja (Junio, 2011). Disponible en:
https://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/762998_Competenciasprofesionales-personales_de_titulados_demandantes_de_empleo_vd_capacidadesdemandandas_por_las_empresas.2011.pdf
- García, L. A.; Fuentes López, W.; Rodríguez Rodríguez, D. y Castro Sánchez, J. J. (2011): *El proceso de Inserción Laboral de los universitarios de la Universidad de La Laguna*. Universidad de La Laguna
- García Montalvo, (2005). *La inserción laboral de los universitarios: Sobrecualificación y desajuste formativo*. IVIE y Universitat Pompeu Fabra.
- Gómez Gras, J.M., Galiana, D., García, R., Cascarilla, C., y Romero, M.R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio publicaciones de la UMH. Disponible en: <http://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- Jiménez Vivas, A. (2009). *Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis*. *Educación*, 44, 47-58. Universidad Pontificia de Salamanca. Disponible en:
<http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/200831/268353>
- Lévy-Leboyer, C. (2001): *Gestión de las competencias cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000 Ediciones, Barcelona.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2005). Proyecto Tuning. Universidad de Deusto; ANECA; Universidad de Groningen. Publicación Disponible en:
<http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm>.

- Observatorio Ocupacional de la UMH. (2007). *En el camino hacia la convergencia*. Edición (Junio, 2007) Disponible en: <http://observatorio.umh.es/files/2011/06/2007-en-el-camino-hacia-la-convergencia-europea-guia-docente-para-ensenar-competencias-profesionales.pdf>
- Pita Yañez, C. (2013). *Como ser competentes. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. Catedra de Inserción Profesional Caja Rural Salamanca. Universidad de Salamanca.
- Proyecto Cheers. (1997). *Career Alter Higher Education: a European Research Study*. Disponible en: www.uni-kassel.de/wz1/tseregs.htm.
- Red U. Revista de Docencia Universitaria. Núm. Monográfico 1º. Disponible en: http://www.redu.um.es/Red_U/m1/
- Romeo, M. y Yepes, M. (2007). Psicología del trabajo en el ámbito de las Relaciones Laborales. Competencias en el marco del EEES. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/76/est07.pdf
- Salas, C. (1996). *El profesional del siglo XXI*. Tingo María: Prensa Unasina N.º 17.
- Solanes, A., Nuñez, R. y Rodríguez, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26, 35–49. Disponible en: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/download/250/252>.
- Universidad de Granada (2012). Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la autoevaluación del docente. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev162COL5.pdf>
- Universidad Miguel Hernández. (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Ed. UMH, Elche
- Universidad Miguel Hernández. (2015). Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos curso 2014/2015. *Competencias generales y específicas de los titulados en RRLL y RRHH*. Disponible en: http://www.umh.es/contenido/Estudios/:tit_g_137_R1/datos_es.html

Velasco, P. J; Dominguez, F.; Quintas, S. y Blanco, A. (2009). La mentoría entre iguales y el desarrollo de competencias. *UEM JIMCUE'09 - IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: Universidad – Empresa* (Madrid 23, 24 y 25 noviembre) Páginas, 130–143. Disponible en: http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_09/comunicaciones/10_130-143_La%20mentoría_iguales.pdf

Vernières, M. (1997). *L'insertion professionnelle. Analyses et debat*. Paris: Economica.

Vidal, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. *Seminario sobre Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. León. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7238/estudio.pdf>



IX. ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario a empresas y estudiantes (Solanes et al., 2008)

COMPETENCIAS DE LOS TITULADOS EN RR.LL. Y RR.HH.

Este cuestionario consta de 6 secciones de preguntas de comprensión sencilla y respuesta rápida y concreta. Se trata de respuestas en su mayoría encuadradas dentro de un valor del 1 al 5, (siendo el 1 la opción en la que Usted se halla más en desacuerdo y la 5 en la que se halla más de acuerdo).

Se le solicita una respuesta lo más sincera posible de acuerdo con su opinión al respecto desde su experiencia.

Los objetivos de esta encuesta es recoger información sobre la situación de la inserción laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández de Elche y su preocupación por la dificultad para integrarse en el ámbito laboral.

1. Cuestionario Previo

1.1 Nombre de la empresa: _____

1.2 N° de trabajadores de su empresa (aproximadamente): _____

1.3 Hombre () Mujer ()

1.4 Municipio: _____

1.5 Sector Empresa: _____

1.6 ¿Cuánto tiempo de inserción laboral de media considera que una persona que se incorpora requiere para adaptarse? ¿Cuánto tiempo de media considera que es necesario para que un nuevo trabajador que se incorpora a su organización podamos decir que ya se ha insertado laboralmente? Indicar el periodo en años y meses _____

SECCIÓN 2	No estoy		Estoy		
	de acuerdo	de acuerdo	Moderadamente	de	
	Completamente	de acuerdo	de acuerdo		
2.1 Capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4	5
2.2 Capacidad de organizar y planificar	1	2	3	4	5
2.3. Conocimientos generales básicos	1	2	3	4	5
2.4. Conocimientos básicos de la profesión	1	2	3	4	5
2.5 Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	2	3	4	5
2.6. Conocimiento de una segunda lengua	1	2	3	4	5
2.7 Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)	1	2	3	4	5
2.8 Resolución de problemas	1	2	3	4	5
2.9. Toma de decisiones	1	2	3	4	5
2.10. Experiencia profesional	1	2	3	4	5
2.11. Habilidades básicas de manejo del ordenador	1	2	3	4	5

SECCIÓN 3	No estoy		Estoy		
	Estoy de acuerdo Completamente de acuerdo	2	3	4	5
3.1 Capacidad de crítica y autocrítica	1	2	3	4	5
3.2 Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
3.3. Habilidades interpersonales (Empatía, escucha, relacionarse, etc.)	1	2	3	4	5
3.4. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar	1	2	3	4	5
3.5 Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	1	2	3	4	5
3.6. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1	2	3	4	5
3.7 Habilidad de trabajar en un contexto internacional	1	2	3	4	5
3.8 Compromiso ético	1	2	3	4	5

SECCIÓN 4	No estoy		Estoy		
	Estoy de acuerdo Completamente de acuerdo	2	3	4	5
4.1 Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	1	2	3	4	5
4.2. Habilidades de investigación	1	2	3	4	5
4.3. Capacidad de aprender	1	2	3	4	5
4.4. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	1	2	3	4	5
4.5. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	2	3	4	5
4.6. Capacidad de liderazgo	1	2	3	4	5
4.7. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	1	2	3	4	5
4.8. Habilidad para trabajar de forma autónoma	1	2	3	4	5
4.9. Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos	1	2	3	4	5
4.10. Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4	5
4.11. Preocupación por la calidad y la mejora continúa	1	2	3	4	5
4.12. Motivación por alcanzar metas (motivo de logro)	1	2	3	4	5
4.13. Responsabilidad en el trabajo	1	2	3	4	5
4.14. Motivación por el trabajo	1	2	3	4	5
4.15. Seguridad en sí mismo	1	2	3	4	5

5. A continuación se quiere conocer si, durante la inserción de una persona titulada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la UMH, que **nivel de competencias específicas** él/ella:

SECCIÓN 5	No estoy		Estoy		
	Estoy de acuerdo Completamente de acuerdo	2	3	4	5
5.1 Confección de nominas	1	2	3	4	5
5.2. Aspectos tributarios (IRPF, IS, etc.)	1	2	3	4	5
5.3. Auditoria Sociolaboral	1	2	3	4	5
5.4. Psicología del Trabajo	1	2	3	4	5
5.5. Técnicas de negociación	1	2	3	4	5
5.6. Salud Laboral y PRL	1	2	3	4	5
5.7. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social	1	2	3	4	5
5.8. Capacidad de representación técnica procesal y defensa ante los tribunales	1	2	3	4	5
5.9. Capacidad de comunicación en términos adecuados	1	2	3	4	5
5.10. Asesoramiento sindical	1	2	3	4	5
5.11. Aplicación de los conocimientos	1	2	3	4	5
5.12. Comprensión de la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	1	2	3	4	5

6. A continuación le vamos a pedir su colaboración y opinión en su campo en cuanto al nivel de actitudes y habilidades de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la UMH.

SECCIÓN 6	No estoy		Estoy		
	de acuerdo	Completamente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	de	
6.1 ¿En qué medida las habilidades adquiridas por sus trabajadores de RRLI le son útiles? *	1	2	3	4	5
6.2 ¿Un RRLI termina su formación académica en la UMH con los conocimientos y competencias para desarrollar sus funciones?	1	2	3	4	5
6.3. ¿Hasta qué punto está Vd. Satisfecho con las aptitudes iniciales de los RRLI en su empresa?*	1	2	3	4	5
6.4 ¿Cómo valoraría Vd. Globalmente las aptitudes de los titulados en RRLI por la UMH?	1	2	3	4	5

Preguntas diferentes en el cuestionario de los estudiantes:

* 6.1. ¿En qué medida las habilidades adquiridas por los estudiantes de RRLI le son útiles?

* 6.3. ¿Hasta qué punto está Vd. Satisfecho con las aptitudes iniciales de los RRLI a la hora de incorporarse al mundo laboral?