

Las competencias transversales, clave en el desarrollo profesional

La capacidad de adaptación de los jóvenes y sus habilidades tecnológicas, lo más valorado por las empresas

Un entorno laboral en continuo cambio, impulsado por la digitalización y la progresiva automatización de los puestos de trabajo, ha hecho de las competencias transversales factores indispensables en el candidato que desea optar a una determinada posición profesional. En este contexto en constante transformación, los roles y conocimientos se quedan obsoletos, por lo que la necesidad de formación continua y determinadas habilidades se imponen para adaptarse a este mercado. Además, la pandemia sufrida en el 2020 por la COVID-19 ha impulsado la demanda de cursos para aprender habilidades digitales como análisis de datos, informática y tecnología de la información, según el «Informe sobre el Futuro de los Empleos 2020» del Foro Económico Mundial.

Expertos del ámbito académico y empresarial señalan el protagonismo cobrado por las competencias transversales para el desarrollo profesional y social. También conocidas como «soft skills» o habilidades blandas, son una serie de aptitudes, conocimientos y capacidades de amplio espectro que no son específicas de una profesión, son útiles en todos los puestos de trabajo sin importar el sector o el grado de especialización y aplicables a diferentes contextos y tareas.

Carmen Palomino, directora de Operaciones de la Fundación Universidad y Empresa (FUE), afirma que «las «soft skills» son clave para poder destacar entre los diferentes profesionales que encontramos en el mundo laboral. Las empresas cada vez son más conscientes de ello, sobre todo a raíz de los grandes cambios y situaciones complicadas a las que nos hemos enfrentado en los últimos años, y todo gira en torno a ello». Algunas de estas habilidades son innatas y otras pueden desarrollarse por medio de la experiencia o de la capacitación. Palomino declara que «según nuestros estudios, más del 80% de las empresas con las que colaboramos para la gestión de prácticas formativas buscan la capacidad de adaptación en los jóvenes, seguido de las habilidades tecnológicas, con un 76%, y la mentalidad de crecimiento rozando el 70%». El liderazgo entendido como proactividad también es fundamental para aportar ideas, soluciones o incluso nuevos servicios que pue-

dan ayudar a la diversificación de las empresas. Sin olvidarnos de la capacidad de aprendizaje, la visión innovadora y una marcada motivación por el logro.

El citado informe del Foro Económico Mundial enumera las competencias más demandadas en los próximos años: pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, originalidad e iniciativa, liderazgo e influencia social, competencias digitales, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad, razonamiento, inteligencia emocional, orientación al servicio, análisis y evaluación de sistemas, persuasión y negociación.

El 94% de los líderes empresariales informan que esperan em-

pleados dispuestos a adquirir nuevas habilidades en el trabajo, con capacidad para el reciclaje y la mejora de estas competencias. De ahí que desde diversos ámbitos se impulsen herramientas para fomentarlas. Es el caso de la FUE, con programas de «upskilling» y «reskilling», como Organizaciones Ágiles o Data en los que se combinan estos aspectos técnicos, «pero siempre de la mano de las «soft skills»,» precisa Palomino. «Para nosotros tienen que ir de la mano siempre. Necesitamos formar a jóvenes que lideren y se responsabilicen de su propio proceso de aprendizaje dentro de un entorno digitalizado que está en constante cambio», añade la experta.

Procesos de selección

Estas competencias transversales ocupan un papel protagonista en los procesos de selección, por lo que mejoran la empleabilidad,



Las competencias transversales permiten destacar entre los distintos profesionales del mercado laboral



además de fomentar el trabajo en equipo y aumentar la competitividad, ya que proporcionan al profesional un plus que le distingue y una formación más integral, con una capacidad de adaptación más rápida. Este tipo de habilidades son, pues, decisivas a la hora de contratar a un empleado.

Carmen Hervás, directora Technical & Healthcare + Life - Sciences Practices de LHH Executive, cree que, a la hora de seleccionar un candidato, «la suma de currículum académico y habilidades transversales sería excepcional pero, a día de hoy y desde mi experiencia, se da más importancia a las habilidades transversales que al propio currículum».

La pregunta es: ¿cómo pueden acreditarse dichas aptitudes? Hervás aconseja a las personas que aún no han desempeñado ningún puesto de trabajo «tener muy claro la tipología de dichas competencias para luego poder preguntar a personas que les conozcan muy bien (familiares, amigos muy íntimos) en cuáles de estas competencias creen que destacan». En el caso de que ya hayan trabajado, «podrían reunirse con antiguos responsables, compañeros o clientes para consultarles sobre aquellas competencias que podrían definir. Toda esta información recogida ayudará a las perso-

POR
ELENA AYUSO

«Necesitamos jóvenes que lideren y se responsabilicen de su propio aprendizaje en un entorno digitalizado»

DREAMSTIME



El liderazgo entendido como proactividad es otra cualidad demandada por los empresarios

nas a determinar aquellas habilidades transversales que las identifiquen, tomarlas en cuenta en la búsqueda de nuevos retos profesionales y poder demostrarlas en futuros procesos de selección», concluye Hervás.

También en la universidad

En el ámbito universitario se ha tomado nota de la importancia de estas competencias. Francisco Javier Jiménez Leube, vicerrector de Comunicación y Relaciones Institucionales de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), señala que «la Universidad, además de transmitir los conocimientos específicos de cada titulación, debe contribuir, fundamentalmente a través de las metodologías de

aprendizaje, a que los estudiantes desarrollen estas capacidades. Formalmente, estas habilidades transversales están incluidas entre las capacidades que cada asignatura contribuye a desarrollar en las correspondientes guías de aprendizaje que se verifican». Por ello, Jiménez Leube cree que «el título universitario ya debería ser suficiente acreditación de estas capacidades porque están incluidas en los planes de estudio y deberíamos ser capaces de verificar que

efectivamente se han adquirido durante el proceso de enseñanza-aprendizaje».

Además, estas habilidades también se desarrollan en multitud de actividades que forman parte de la vida universitaria, como el trabajo en asociaciones, representación estudiantil, voluntariado o deporte. Jiménez Leube piensa que «se pueden incluir en el Suplemento Europeo del Título».

Actividades que son un aprendizaje fundamental «para el propio desarrollo personal de nuestro estudiantado y su aportación a la sociedad», señala Pilar Aranda Ramírez, rectora de la Universidad de Granada, que recuerda el importante papel de la extensión universitaria, «la tercera misión de la universidad, junto a la docencia y la investigación».

La normativa universitaria permite reconocer la participación en estas actividades con un mínimo de seis créditos. En la Universidad de Granada son 12. Además, cuatro estudiantes gestionan el Colegio Mayor Isabel la Católica, «una actividad que para su vida futura será, sin duda, determinante».



«Estas capacidades están incluidas en los planes de estudio y se desarrollan en la vida universitaria»