

Miriam Navarro Ortiz

**LA ADECUACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS
ADQUIRIDAS POR LOS GRADUADOS EN
RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN Y LAS
REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS QUE
OFRECEN PRÁCTICAS**

TRABAJO FINAL DE GRADO

Dirigido por el Sr. Fernando Ferré Padreny

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2014

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Relación de abreviaturas utilizadas..... | 7 |
| Introducción..... | 8 |
| 1. Capítulo I. Delimitación conceptual..... | 11 |
| 1.1. Conceptualización..... | 11 |
| 1.2. ¿Cuál es el motivo de la gestión de recursos humanos por competencias? | 15 |
| 1.3. Identificación y evaluación de las competencias..... | 16 |
| 1.4. Las competencias en la Universidad Rovira i Virgili, grado de Relaciones Laborales y Ocupación. | 19 |
| 2. Capítulo II. Metodología del estudio..... | 25 |
| 2.1. Metodología..... | 25 |
| 2.2. Participantes..... | 26 |
| 2.3. Instrumentos..... | 27 |
| 2.3.1. El cuestionario..... | 27 |
| 2.4. Procedimiento..... | 28 |
| 3. Capítulo III. Análisis de los datos..... | 29 |
| 3.1. Resultados..... | 29 |
| 3.1.1. Grados de competencias que las empresas requieren..... | 31 |
| 3.1.2. Grados de competencias que los graduados declaran haber obtenido..... | 36 |
| 3.1.3. Comparación de las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas..... | 40 |
| 4. Capítulo IV. Conclusiones..... | 42 |
| 5. Referencias bibliográficas..... | 46 |

| | |
|--|----|
| 6. Anexos | 49 |
| 6.1. Competencias Grado Relaciones Laborales y Ocupación URV | 49 |
| 6.2. Gráficos niveles de competencias específicas/ transversales, Alumnos/entidades..... | 52 |
| 6.3. Frecuencia de los niveles escogidos por las entidades privadas y las públicas (competencias específicas, transversales y nuclear) | 54 |
| 6.4. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según tamaño entidades. | 56 |
| 6.5. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de la empresa | 58 |
| 6.6. Resultados estadísticos según sector (Privado-Público) | 59 |
| 6.7. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos..... | 60 |
| 6.8. Encuesta enviada a entidades | 62 |
| 6.9. Encuesta enviada a los alumnos | 73 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Muestra de entidades colaboradoras..... | 26 |
| Tabla 2. Muestra de alumnos..... | 26 |
| Tabla 3. Medianas Competencias específicas..... | 29 |
| Tabla 4. Medianas Competencias Transversales y Nuclear..... | 30 |
| Tabla 5. Frecuencia de los niveles de las competencias específicas escogidas por las entidades..... | 31 |
| Tabla 6. Frecuencia de los niveles de las competencias transversales escogidas por las entidades..... | 31 |
| Tabla 7. División de empresas según el tamaño..... | 32 |
| Tabla 8. Resultados estadísticos para las competencias específicas para las empresas..... | 32 |
| Tabla 9 (cont.). Resultados estadísticos para las competencias específicas para las empresas..... | 32 |
| Tabla 10. Resultados estadísticos para las competencias transversales para las empresas..... | 33 |
| Tabla 11. Competencias analizadas estadísticamente relevantes..... | 34 |
| Tabla 12. Frecuencia de las competencias específicas escogidas por los alumnos... .. | 36 |
| Tabla 13. Frecuencia de las competencias transversales escogidas por los alumnos..... | 37 |
| Tabla 14. Resultados estadísticos de las competencias específicas en función del sexo..... | 38 |
| Tabla 15 (cont.). Resultados estadísticos de las competencias específicas en función del sexo..... | 38 |
| Tabla 16. Resultados estadísticos de las competencias transversales en función del sexo..... | 38 |

| | |
|---|----|
| Tabla 17. Tabla de contingencias Alumnos – Entidades. | 40 |
| Tabla 18. Resultados significación estadística según métodos estadísticos. | 41 |
| Tabla 19. Resultados estadísticos de valores según la correlación de Spearman y el método de correlación Pearson. | 41 |
| Tabla 20. Competencias específicas. | 49 |
| Tabla 21 (cont.). Competencias específicas. | 50 |
| Tabla 22. Competencias transversales. | 51 |
| Tabla 23. Competencia nuclear. | 51 |
| Tabla 24. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según tamaño entidades, competencias específicas. | 56 |
| Tabla 25. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según tamaño entidades, competencias transversales y nuclear. | 57 |
| Tabla 26. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de las entidades, competencias específicas. | 58 |
| Tabla 27. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de las entidades, competencias transversales y nuclear. | 58 |
| Tabla 28. Resultados estadísticos según sector, competencias específicas. (Privado-Público). | 59 |
| Tabla 29(cont.). Resultados estadísticos según sector, competencias específicas. (Privado-Público). | 59 |
| Tabla 30. Resultados estadísticos según sector, competencias transversales y nuclear. (Privado-Público). | 59 |
| Tabla 31. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos. Competencias específicas. | 60 |
| Tabla 32. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos. Competencias transversales y nuclear. | 61 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. El concepto de competencia de Boyatzis en el iceberg conductual. | 13 |
| Figura 2. Las competencias como comportamientos observables en el iceberg conductual..... | 14 |
| Figura 3. Componentes necesarios para adquirir una competencia ⁴ | 15 |
| Figura 4. Clasificación de las competencias en la URV..... | 23 |
| Figura 5.Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por los alumnos..... | 52 |
| Figura 6. Frecuencia de los niveles de competencias transversales escogidos por los Alumnos..... | 52 |
| Figura 7 Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por las entidades. | 53 |
| Figura 8. Frecuencia de los niveles de competencias transversales y nuclear escogidos por las entidades..... | 53 |
| Figura 9. Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidas por las entidades privadas..... | 54 |
| Figura 10. Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por los Organismos Públicos y Asociaciones..... | 54 |
| Figura 11. Frecuencia de los niveles de competencias transversales y la nuclear escogidas por las entidades privadas. | 55 |
| Figura 12.Frecuencia de los niveles de competencias transversales y nuclear escogidos por los Organismos Públicos y Asociaciones. | 55 |

RELACIÓN DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

| <i>Acrónimo</i> | <i>Significado</i> |
|---------------------|--|
| <i>URV</i> | Universidad Rovira i Virgili |
| <i>ANECA</i> | Agencias Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación |
| <i>EEES</i> | Espacio Europeo de Educación Superior |
| <i>RLO</i> | Relaciones Laborales y Ocupación |
| <i>PAQ</i> | Position Analysis Questionnaire |
| <i>WPS</i> | Work Profiling System |
| <i>F-JAS</i> | Job Analysis Scales |
| <i>ECTS</i> | European Credit Transfer System In Higher Education |
| <i>SPSS</i> | Statistical Package for the Social Sciences |

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de grado se realiza un análisis de los niveles de competencias adquiridos por los estudiantes de último curso del *Grado de Relaciones Laborales y Ocupación* y los niveles requeridos por las empresas vinculadas mediante convenio de prácticas con la *Universidad Rovira i Virgili* (URV)

Actualmente existe la necesidad de que al finalizar los estudios de grado los alumnos puedan acreditar la adquisición de las distintas competencias que engloban el grado, esto es, en resumen, tener las competencias necesarias para analizar problemas de nivel medio que puedan surgir en las relaciones laborales y del empleo, así como proponer soluciones adecuadas y satisfactorias a todos ellos. En este sentido se debe contar con distintas competencias, lo que implica, dotar a los estudiantes de una formación multidisciplinar focalizada en una de las realidades esenciales de nuestra sociedad, que no es otra que el empleo y el trabajo. Permitiendo el enfoque de los problemas laborales y del empleo desde múltiples ángulos de visión, y no desde visiones limitadas.

Por lo que para que los alumnos alcancen el éxito en su trayectoria profesional es importante que la universidad focalice sus enseñanzas a aquellas competencias que exigen el mercado laboral.

La justificación del presente proyecto se sustenta principalmente en la gran importancia que tienen cada vez más las competencias en los procesos de selección. En este sentido es interesante la realización del estudio para determinar que niveles competenciales hemos adquirido los estudiantes y relacionarlo directamente con los niveles y competencias que valoran más las entidades.

La investigación se realiza en el marco de las competencias establecidas por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) junto con el plan de estudios y el libro blanco único en relaciones laborales y ocupación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y finalmente con la guía docente y lo establecido en ella por la URV.

La información se obtiene a partir de un cuestionario en el que se define cada competencia. Estas se evalúan según cuatro niveles de adquisición que se entrará en detalle más adelante en este proyecto.

Las posibles discrepancias entre estas podrán servir en un futuro como indicadores de las carencias formativas que sean necesarias corregir.

El Capítulo I, se configura con la delimitación conceptual de “competencias”. Aborda las teorías de los principales autores conocedores de la temática, además se establece en ella la importancia de las competencias en los recursos humanos y una breve explicación de su identificación y evaluación.

Para cerrar el tema conceptual, se analiza brevemente cual ha sido el recorrido y la actualidad de la incorporación de las competencias en el sistema educacional a raíz del EEES relacionándolo directamente con el grado RLO en la URV.

En el siguiente capítulo, se analiza la metodología que se aplicará para la realización del estudio de las distintas respuestas obtenidas con los cuestionarios proporcionados a alumnos y empresas.

En el capítulo III se recogen los datos obtenidos, mediante una hoja de cálculo Excel, dónde se muestran una serie de tablas con los resultados estadísticos obtenidos. Cabe decir que este apartado está dividido en tres fases, las dos primeras consiste en el análisis individual de cada grupo, empresas y alumnos respectivamente, para así determinar los niveles de competencias que creen tener los estudiantes y establecer los niveles que consideran necesarios las empresas. Finalmente la última fase consiste en establecer el nivel de adecuación entre los resultados obtenidos por los dos grupos.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se llega al final del presente estudio.

Objetivos e hipótesis

Se establecen varios objetivos en el presente trabajo;

1. Determinar el grado de adecuación existente entre los niveles adquiridos de competencia por los alumnos de último curso y los niveles requeridos por las entidades que colaboran ofreciendo prácticas curriculares.
2. Analizar los resultados obtenidos a partir de las respuestas de los hombres y de las mujeres, y establecer las diferencias si las hubiera.
3. Estudiar los resultados obtenidos por las respuestas de las entidades desde dos perspectivas: entre empresas públicas y privadas y según el tamaño de éstas.

A partir de los objetivos descritos anteriormente se adoptan las siguientes hipótesis:

1. *“No existe un nivel de adecuación elevado entre las competencias adquiridas por los alumnos y las requeridas por las entidades”.*
 2. *“No existen en general diferencias significativas en los niveles escogidos entre los hombres y las mujeres en las distintas competencias”.*
 3. *“Existen diferencias significativas entre los niveles escogidos en función del tamaño de las entidades”.*
 4. *“Existen diferencias significativas entre los niveles escogidos según se trata del sector privado o del público”.*
-

1. CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

1.1. Conceptualización

El concepto de competencia es muy ambiguo, ya que es impreciso e incluso varía según las personas que lo utilizan. Pese a esta ambigüedad, cada vez más y en mayores ámbitos se están utilizando sistemas de referencia de competencias y muchas empresas lo aplican en sus plantillas.

En el ámbito de recursos humanos, se entiende por competencias los siguientes conceptos: “*aptitudes, intereses y rasgos de personalidad*”. A partir de éstas es posible representar diferentes parámetros según los cuales los individuos difieren unos de otros.¹ (Claude Levy-Leboyer 1996).

El autor diferencia por un lado entre aptitudes y rasgos de personalidad, y competencias por otro lado. Los primeros permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas; las segundas afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión en la empresa. Desde este punto de vista podemos ver que las competencias están en relación con las aptitudes y rasgos de personalidad, pero constituyen una categoría específica de características individuales que tienen también relación con valores y con los conocimientos adquiridos.

Así podemos decir que las competencias tienen un carácter local, es decir, dependen de la empresa en el que son elaboradas y utilizadas. Esto quiere decir que las competencias no pueden ser desarrolladas si no se requieren unas aptitudes previamente.

Existen fases del aprendizaje que coinciden con la definición dada anteriormente de competencias. Así *Fitts y Posner* (1967) describieron el aprendizaje de una tarea. Se comienza con una primera etapa nombrada “etapa cognitiva”, en esta etapa, la persona afronta por primera vez el trabajo a realizar y la situación. Esta etapa se caracteriza por comprender las exigencias del trabajo y por intentar memorizar los procedimientos y las estrategias a seguir. Una vez los datos, la información y el repertorio de respuestas

¹ Lévy-Leboyer, Claude; prólogo de José M. Prieto *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000, 1997

requeridas son conocidas, se abre una segunda etapa, la cual permite aumentar la rapidez de ejecución y la disminución de los errores. La tercera etapa, es en la que se adquiere la competencia, y se alcanza cuando el trabajo se hace más automatizado y cada vez menos dependiente de un control cognitivo permanente. Esto implica que ya no tenemos que reflexionar para ejecutar las diferentes etapas, ni siquiera para adaptar nuestra conducta a los cambios del entorno.

En resumen cabe decir que aptitudes diferentes desempeñan un papel importante durante la adquisición de todas las competencias, pero el papel de las aptitudes intelectuales y de las capacidades cognitivas es vital; además, perdura cuando se trata de tareas complejas.

La comparación que se acaba de hacer entre aptitudes, rasgos de personalidad y competencias muestra que las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre las personas, mientras que las competencias están directamente relacionadas con las actividades profesionales y más en concreto con las misiones de cada puesto de trabajo. El concepto de competencia está asociado, por lo tanto, al análisis de las actividades profesionales y al inventario de lo que es necesario para cumplir perfectamente con las misiones que estas actividades profesionales implican.

El segundo punto de partida se debe al libro de *Boyatzis* uno de los pioneros y principales teóricos en este campo, *The competent manager (1982)*, que se refiere básicamente a las competencias de dirección. El autor propuso diferenciar las competencias umbral, que todos deberían poseer a un nivel mínimo, y las competencias superiores, que caracterizan a los mandos pertenecientes a puestos superiores. La identificación de estas competencias se hizo con la ayuda de diferentes análisis de puesto, y cada competencia estaba relacionada con resultados específicos. Cabe decir que con este autor la naturaleza de competencias no estaba claramente definida, ya que incluía las características psicológicas, tanto aptitudes como conocimientos, actitudes, fuentes de motivación y rasgos de personalidad.² La competencia para este autor es una característica personal que subyace y determina los comportamientos que se llevan a cabo.

² Boyatzis, R.E: *The competent manager: A model of effective performance*. Nueva York: John Wiley & Sons, cop. 1982

En la representación del iceberg conductual (ver Figura 1) el punto de mira está puesto en la parte oculta del mismo, aunque las competencias se sitúan a un nivel intermedio, entre los mismos y la superficie.

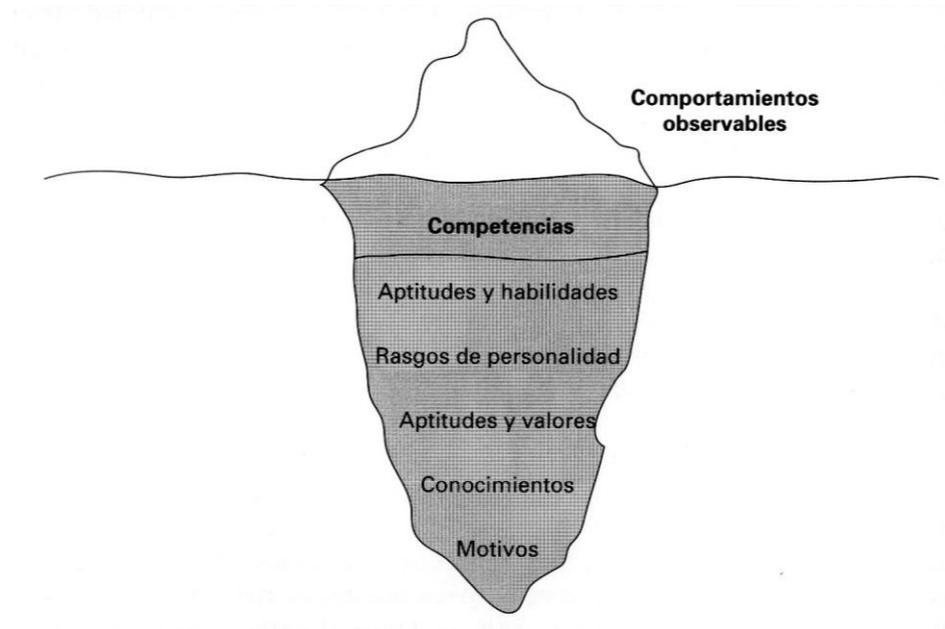


Figura 1. El concepto de competencia de Boyatzis en el iceberg conductual.³

Buscando, por un lado, una mayor exactitud en las predicciones que se hacen sobre el rendimiento futuro de las personas en su trabajo. Por el otro, una mayor validez aparente en las técnicas e instrumentos de evaluación, es como se llega a la adopción del concepto de competencia en el mundo empresarial.

Con las definiciones anteriormente descritas vemos que las competencias son un conjunto de comportamientos observables. Así, si observamos el iceberg conductual (ver Figura 2), comprobamos que, en este caso, estamos refiriéndonos directamente a la parte visible del iceberg, por tanto ya se ha evolucionado de la definición anteriormente descrita, visto como una característica subyacente y no observable.

³ Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca. *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, DL 1999, 8480043962

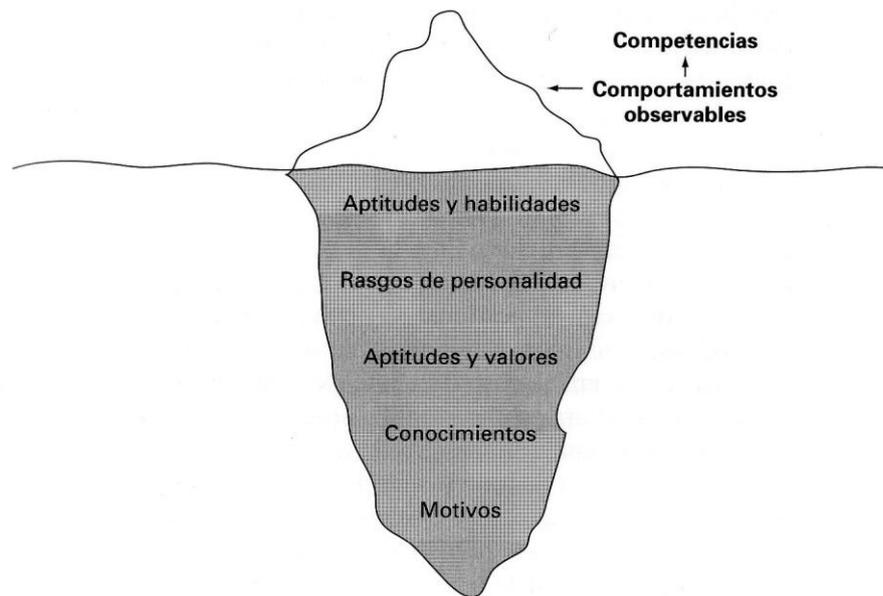


Figura 2. Las competencias como comportamientos observables en el iceberg conductual.⁴

Así, los aspectos referidos a los rasgos se mantienen por debajo de la superficie, manteniendo su importancia, tal y como he comentado anteriormente, pero la competencia se define en función del grupo de comportamientos observables que se incluyen en la misma.

Ahora bien, para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil de exigencias del puesto, es preciso que, en ella, estén presentes una serie de componentes:⁴

- **Saber:** El conjunto de conocimientos que permitirán a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia.
- **Saber hacer:** Que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas que le plantea su trabajo. Refiriéndonos a habilidades y destrezas.
- **Saber estar:** Los comportamientos se tienen que ajustar a las normas y reglas de la organización, en general, y de su grupo de trabajo, en particular. En este caso nos referimos a actitudes e intereses.

⁴ Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca. *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, DL 1999, 8480043962

- **Querer hacer:** La persona deberá querer llevar a cabo los comportamientos que componen la competencia, esto se refiere a los aspectos motivacionales.
- **Poder hacer:** Que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia.

Se diferencia del concepto de *Boyatzis* en que pese a que se ha explicado cada rasgo por separado, cada comportamiento incluido en una competencia, se produce por el efecto conjunto de los cinco componentes que se han explicado anteriormente (ver Figura 3)

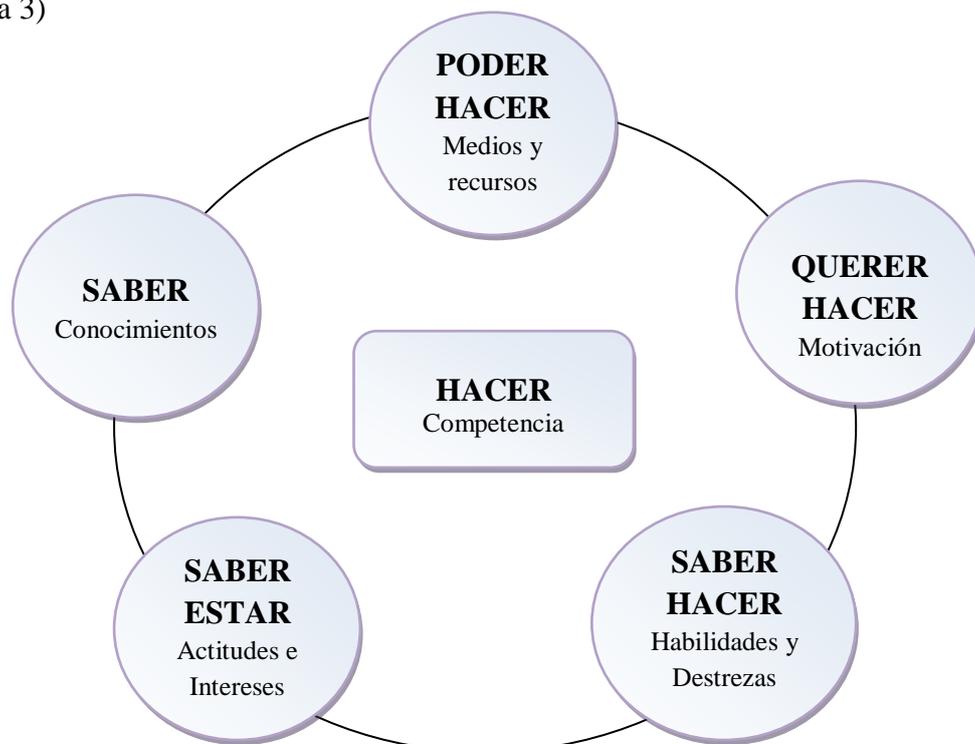


Figura 3. Componentes necesarios para adquirir una competencia⁴.

1.2. ¿Cuál es el motivo de la gestión de recursos humanos por competencias?

A la hora de diseñar un plan estratégico, la dirección de recursos humanos necesita saber qué características deberán tener las personas, a corto, medio y largo plazo, para poder responder de forma eficaz y eficiente a los cambios constantes del entorno.

El poderse adaptarse a los cambios constantemente es casi imposible con un enfoque consistente en realizar análisis de puestos de trabajo. Ya que sí bien es cierto que estos permiten tener una descripción exhaustiva de los puestos de trabajo en el que se especifican las funciones y tareas, no permiten conocer la evolución que van a tener los

puestos, en base a la estrategia de la empresa a un nivel tan detallado, por lo que continuamente las descripciones y los perfiles se tiene que ir actualizando y esto supone tiempo y costes.

Por otro lado, vemos que las competencias se pueden agrupar en inventarios, de forma que los equipos y los trabajadores individuales puedan utilizarlos para describir su trabajo. Por lo tanto, el enfoque de competencias facilita no sólo la adaptación a los cambios producidos, sino la previsión de los que se van a presentar y, como consecuencia, facilita la adopción de un enfoque estratégico.

1.3. Identificación y evaluación de las competencias⁵

El origen del concepto de evaluación de competencias lo remontamos al año 1973, con *McClelland*, ya que estableció que ni los resultados escolares ni las notas en los test de aptitud y de inteligencia predicen el éxito profesional, ni incluso la adaptación eficaz a los problemas de la vida cotidiana, predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida.

La observación es el método más utilizado a la hora de hacer un análisis de las competencias requeridas para puestos de trabajo simples. Cabe decir que la auto descripción es susceptible de remplazar a la observación, y esta consiste en que el trabajador describa las actividades que realiza.

La entrevista puede ser no estructurada o estructurada, es decir, que las preguntas ya estén establecidas previamente y tengan orden y coherencia. El entrevistador puede explicar abiertamente que actividades realiza y cuáles son las cargas de éstas, pero como sucede en los dos métodos anteriores las respuestas o las conclusiones son muy subjetivas ya que dependen mayoritariamente de las contestaciones de los entrevistados.

Los principales métodos no estructurados para el análisis de las competencias son por un lado la observación, las entrevistas, los incidentes críticos y la cuadrícula de Kelly.

⁵ Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca. *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, DL 1999, 8480043962

El método de los *incidentes críticos* fue inventado por *Flanagan* (1954) durante la Segunda Guerra Mundial y todavía se utiliza en la actualidad. Consiste en recoger incidentes que, para el trabajador, son críticos, es decir, muy importantes para la actividad descrita. Deben ser descritos en función de un problema a resolver y deben ser puestos en su contexto. Por ejemplo: ¿Puede usted explicarme alguna situación en que realizó o resolvió algún problema en particular a pesar de las dificultades?

Se trata de un método muy rico en el sentido de que permite obtener más información que una entrevista simple, pero a la vez requiere mucho trabajo ya que se han de estudiar rigurosamente el repertorio de incidentes.

En este sentido también podemos destacar una variante de este método creado por *Boyatzis* (1982) denominado “acontecimientos comportamentales”. Este consiste en analizar con mayor detalle un menor número de acontecimientos.

Finalmente la “cuadrícula de Kelly” permite obtener una lista de conceptos personales y definir su significado. Parte de la idea de que cada uno de nosotros percibe el mundo exterior utilizando un conjunto de conceptos que le es personal y que determina tanto su comportamiento como la manera de percibir y explicar el comportamiento de los demás.

Existen numerosos cuestionarios que permiten efectuar el análisis del trabajador de manera estructurada. Por ejemplo encontramos el PAQ (Position Analysis Questionnaire), el WPS (Work Profiling System) y el F-JAS (Job Analysis Scales).

Este pequeño resumen de los métodos de análisis de puesto muestra que existe una gran variedad de técnicas, cada una con sus especificaciones y cualidades. Y vemos que en casi todos ellos se distinguen dos etapas; la primera de ellas consiste en la descripción de las actividades y de las misiones del puesto a analizar, y en segundo lugar la identificación de las competencias, de las aptitudes y de los rasgos de personalidad requeridos para la correcta ejecución de las tareas descritas.

No existe, ya que es inviable, una lista universal de competencias utilizable en todos los sectores de actividad o en todas las empresas, por este motivo se realizan distintos análisis de puestos de trabajo y a continuación se establece el método de evaluación de estas competencias. No nos podemos limitar a los test clásicos, ya que se requiere

realizar simulaciones o situaciones muestras que permitan apreciar las competencias. Por lo que se distingue por un lado los métodos de evaluación que interpretan signos, y que sirven para evaluar las aptitudes y los rasgos de personalidad que caracterizan a la persona, de aquellos que constituyen muestras, las cuales permiten observar al individuo en situaciones características de la actividad profesional.

En el proceso de selección por competencia la principal diferencia respecto del proceso clásico es la elaboración del perfil de competencias y que muchas herramientas utilizadas en el proceso de selección buscan determinar el grado o nivel de competencias del candidato. Una vez se realiza el inventario de competencias es preciso definirlas con el objetivo de que toda la organización entienda lo mismo sobre un mismo concepto. También es importante medir cada una de las competencias.

Las técnicas de medida tradicional definen diversos grados en los que se tiene cada variable o competencia. Es precisamente lo que se ha utilizado en el proyecto para la elaboración del cuestionario. Lo frecuente es definir los grados en base a descripciones comportamentales relacionadas con la competencia a medir.

Para la definición de los niveles se ha utilizado como guía los siguientes criterios:

- Complejidad que va teniendo la adquisición de la competencia.
- Extensión que tendrá el comportamiento a lo largo de la organización.
- Frecuencia del comportamiento.

Otro de los elementos que se ha tenido en cuenta es que el mismo nivel entre diferentes competencias sea equivalente.

A continuación se muestra un ejemplo⁶ de una competencia dividida por grados de adquisición;

Competencia: Interacción social

| | |
|-----------------------|--|
| <i>Nivel 1</i> | Realiza el trabajo solo o con muy poca interacción con otras personas. |
| <i>Nivel 2</i> | Se relaciona principalmente con su superior y acerca de documentos de trabajo. |
| <i>Nivel 3</i> | Comunica mensajes a varios interlocutores realizando explicaciones o resúmenes que favorezcan la comprensión del mismo por parte de aquellos. |
| <i>Nivel 4</i> | Participa activamente en las relaciones con otras unidades de la organización. Además para un grupo medio de personas puede dirigir reuniones, definir la agenda, seleccionar los medios de soporte adecuados y proponer los motivos de la reunión y los resultados esperados de la misma. |

1.4. Las competencias en la Universidad Rovira i Virgili, grado de Relaciones Laborales y Ocupación.

La URV ha ido avanzando en los últimos años en la formación de las competencias. La renovación de la estructura y el contenido de los planes de estudio de los diferentes enseñamientos que ha supuesto el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ha exigido incorporar en la definición de todos los enseñamientos las competencias que se van adquiriendo. Se trata de pasar del “saber” (conocimientos) al “saber hacer” (competencias). Entre sus propósitos está el lograr una universidad europea con características propias y singulares, capaz de competir con las principales universidades de cualquier lugar del mundo, y con un estilo propio que la caracterice. Se pretende estimular la colaboración y colegialidad entre las universidades europeas para que favorezca un mayor intercambio y movilidad entre profesores y estudiantes, así como una armonización de sus sistemas de enseñanza que permita su entrelazamiento y conexión.

⁶ Extraído de Ansorena Cao, Alvaro: *15 pasos para la selección de personal con éxito, método e instrumento*. Paidós Empresa 3ª edición. Barcelona 1996.

Con respecto a los distintos documentos que analizan el significado de competencias en el ámbito del Espacio Europeo de Educación Superior, de ahora en adelante EEES, encontramos por un lado el Informe de L.Purser en el Internacional *Seminar Recognition issues in the Bologna Process*, patrocinado por el Consejo de Europa (Lisboa, 2002), el informe “*A Framework for Qualifications of the European Education Area*” del Bologna Working Group on Qualifications Frameworks (Bologna Seminar, Copenhague, 2005) y los documentos *ECTS Key Features* y *ECTS User’s Guide*⁷ de la Comisión Europea (2005), entre otros. Estos últimos documentos definen competencias de la siguiente manera: “*Competences represent a dynamic combination of attributes, abilities and attitudes*”.

Todo ello se utiliza para cumplimentar con la denominada “estrategia de Lisboa” (2002), que pretende “*equiparar a Europa con las habilidades y competencias necesarias para triunfar en una economía globalizada y basada en el conocimiento*”. Aprecia la necesidad de ofrecer metodologías innovadoras, “*métodos de enseñanza y programas de formación inicial y permanente que incluyan unas destrezas más ampliamente relacionadas con el empleo, conjuntamente con las habilidades más específicamente académicas*”.⁸ Entre estas destrezas se incluyen el trabajo en grupo, la capacidad de liderazgo y de comunicación o el dominio de las TICs.

Esta definición se encuentra de manera muy similar finalmente en el informe final de la fase I del proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003)⁹.

En busca de una coherencia en las distintas competencias, se desarrolló el Proyecto Tuning en el año 2000, para apoyar la creación de los ECTS (European Credit Transfer System In Higher Education), su objetivo es desarrollar una metodología común para difundir el marco europeo de cualificaciones en la Educación Superior dentro del contexto de Bolonia. El Proyecto Tuning propone programas basados en resultados del aprendizaje, que son descritos en términos de competencias específicas, vinculadas con las materias, y competencias genéricas. La aportación más importante de este proyecto fue la definición que facilito de competencias; las cuales representan una *combinación*

⁷ http://ec.europa.eu/education/tools/docs/ects-guide_en.pdf (Consultado el 12.03.2014)

⁸ http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_820_169193__849F902D379118FC118F118099FB1ADC.pdf (Consultado el 24.01.2014)

⁹ En <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=2&Itemid=25>. (Consultado el 22.01.2014)

dinámica de conocimiento, comprensión y habilidades. Estableció 30 competencias que más tarde fueron adquiridas por la ANECA y utilizadas en los documentos que sirven para la elaboración de los nuevos Planes de Estudio.

El comunicado emitido por la Conferencia de Ministros de Educación, celebrada en Lovaina el 28 y 29 de abril de 2009, sitúa, como una de las prioridades de la educación superior para la próxima década, el “*aprendizaje centrado en el alumno*”. Éste tiene como objetivo lograr unas estructuras y un currículo orientado más claramente hacia el aprendizaje y diseñar itinerarios más flexibles e individualizados.

A nivel Estatal, el documento marco publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del gobierno del Partido Popular del mes de febrero de 2003 “La integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior”¹⁰, al tratar los estudios de primer nivel (grado) afirma: “*Los objetivos de las enseñanzas oficiales de primer grado tendrán, con carácter general, una orientación profesional, es decir, deberán proporcionar una formación universitaria en la que se integren armónicamente las competencias genéricas básicas, las competencias transversales relacionadas con la formación íntegra de las personas y las competencias más específicas que posibiliten una orientación profesional que permita a los titulados una integración en el marco de trabajo*”, y “*Estas titulaciones deberán diseñarse en función de unos perfiles profesionales con perspectiva nacional y europea y de unos objetivos que deberán hacer mención expresa a de las competencias genéricas, transversales y específicas (conocimientos, capacidades y habilidades) que pretenden alcanzarse*”.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), dentro del Programa de Convergencia Europea, ha promovido la elaboración de los llamados *libros blancos* de las diferentes titulaciones. Estos libros tienen como finalidad servir como directrices generales, se trata de una propuesta no vinculante, con valor como instrumento para la reflexión, a las cuales se han de ajustar las universidades a la hora de establecer sus respectivos planes de estudio para que así puedan ser homologados.

Los libros blancos recogen aspectos fundamentales en el diseño de un modelo de título de grado: análisis de los estudios correspondientes o afines en Europa,

¹⁰http://www.uco.es/servicios/comunicacion/media/k2/doc/normas/documentos_eees/documento_marco.pdf (Consultado el 23.01.2014)

características de la titulación europea seleccionada, estudios de inserción laboral de los titulados, y perfiles y competencias profesionales, entre otros aspectos.

Para la elaboración de los libros blancos, la ANECA, establece tres grupos de **competencias transversales** (instrumentales, personales y sistemáticas) y dentro de las **competencias específicas** distingue *conocimientos disciplinarios* (saber), *competencias profesionales* (saber hacer) y *competencias académicas*.¹¹

Bajo el término “**competencias genéricas o transversales**” se incluyen el conjunto de atribuciones, habilidades y actitudes que, en el ámbito de las ciencias sociales y jurídicas son más valoradas, y se configuran como típicas en el ejercicio de las distintas profesiones relacionadas con el Grado, éstas permiten una formación integral del alumno y son desarrolladas a lo largo del proceso de formación del mismo. En este sentido podemos decir que se sitúa en el saber estar y el saber ser.

Las competencias genéricas presentan las siguientes características: son multifuncionales (se requieren para desarrollar un amplio rango de metas y resolver problemas en diferentes contextos), son complejas (favorecen el desarrollo de niveles de pensamiento superior y asumen una autonomía mental que presupone una aproximación activa y reflexiva ante la vida), son multidimensionales (permiten reconocer y analizar patrones, percibir situaciones, seleccionar significados, desarrollar una orientación social y adquirir una sensibilidad hacia sí mismo y hacia los demás)¹²

Acerca de las **competencias específicas**, podemos decir que están relacionadas con las disciplinas concretas que integran el plan de estudio del Título y con el saber (conocimientos), es decir, con el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para saber hacer, esto es, para poder ejercer o realizar las funciones propias de las profesiones relacionadas con el grado.

¹¹ http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf Consultado 18.03.2014

¹² Villa Sánchez, Aurelio; Poblete Ruiz, Manuel: *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007. 9788427128330

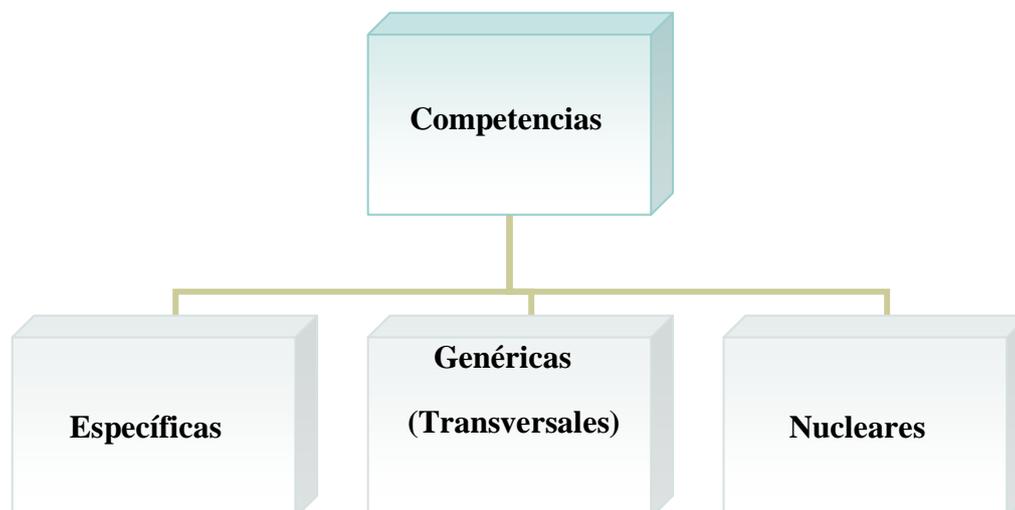


Figura 4. Clasificación de las competencias en la URV.

Como podemos observar en la figura 4 la Universidad Rovira i Virgili también distingue unas terceras competencias nombradas nucleares. Definen el currículum nuclear el cual integra todos aquellos conocimientos y habilidades concretas que todas las personas tituladas en la URV tienen que tener, de manera que cualquier titulación los ha de garantizar. Que son:

- **C1** Dominar en un nivel intermedio una lengua extranjera, preferentemente el inglés.¹³
- **C2** Utilizar de manera avanzada las tecnologías de la información y la comunicación.
- **C3** Gestionar la información y el conocimiento.
- **C4** Expresar correctamente de manera oral y escrita en una de las lenguas oficiales de la URV.
- **C5** Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano/a y como profesional.
- **C6** Definir y desarrollar el proyecto académico y profesional.

Hay que mencionar, además, las Agencias para la Calidad del Sistema Universitario en Cataluña, éstas desarrollan acciones dirigidas a facilitar el diseño de nuevos planes de estudio en el marco de EEES, y por lo que establece el significado de competencias y las terminologías empleadas.

¹³ En el presente trabajo únicamente se analiza ésta competencia nuclear.

Con ello se ha buscado una educación profesional que se adapte a los continuos cambios de esta sociedad, y esto la enseñanza profesional-laboral, la cual nos permite enfrentarnos al nuevo mercado competitivo.

Este nuevo enfoque de la educación tiene su fundamento en ideas pedagógicas similares a aquellas que inspiraron el **Informe Delors**¹⁴ de 1996, el objetivo del cual fue el desarrollo de la persona desde una educación integral formada por cuatro elementos: una enseñanza universitaria que enseñe a “*aprender a conocer*”; consiste en adquirir una cultura suficientemente amplia y profundizar en los conocimientos de un número reducido de materias. Supone además ser capaz de aprender a aprender, contenido que posteriormente ha sido reforzado por la legislación española al concederle como veremos el estatuto de competencia en sí misma. Que enseñe a “*aprender a hacer*”; no limitarse al aprendizaje de un oficio, sino a adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, y que facilite el trabajo en equipo, que enseñe a “*aprender a convivir*”; consiste en desarrollar la comprensión hacia el otro, y la capacidad para realizar proyectos comunes y hacer frente a los conflictos, desde una actitud de respeto. “*aprender a ser*”; consiste en desarrollar la capacidad crítica, la autonomía y el sentido de la responsabilidad, y crear así la propia personalidad.¹⁵

El informe Delors fue elaborado por una Comisión Internacional para la Educación del siglo XXI a petición de la UNESCO. Su nombre surge del hecho de que fue presidida por Jacques Delors, licenciado en Ciencias Económicas, ministro de economía y finanzas durante el gobierno de Francois Mitterrand y después presidente de la Comisión Europea.

¹⁴ Jacques Delors es un político europeo de nacionalidad francesa y presidente de la Comisión Europea entre 1985 y 1995.

¹⁵ Jacques Delors: “La educación encierra un tesoro” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana, ediciones UNESCO. 1996

2. CAPÍTULO II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. Metodología

En toda investigación existen dos enfoques básicos:

El enfoque cuantitativo que es aquel que “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecida previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”.

Y, el enfoque cualitativo, que “por lo común, se utiliza primero para describir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones”¹⁶

En esta investigación se dará uso por un lado a la técnica o enfoque cualitativo ya que se pretende describir una serie de competencias con la finalidad de establecer distintos niveles de adquisición y mostrarlo mediante gráficos. Y por otro lado, también se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que se dará uso de la estadística con el objetivo de probar las hipótesis establecidas previamente.

El diccionario de la Academia Real Española define encuesta como “conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho”.

Uno de los motivos principales para su utilización es que permite obtener información fácilmente y tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.

La metodología del estudio se ha desarrollado en tres fases consecutivas: diseño del cuestionario, recogida de datos y análisis y elaboración de los resultados obtenidos. Para el análisis de los resultados se han utilizado diversos métodos estadísticos cuantitativos

¹⁶ Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, cop. 2007. 9788448160593

para refutar o afirmar las hipótesis planteadas previamente. Los resultados se han obtenido utilizando el programa SPSS, se trata de un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales.

El estudio se focalizará en las competencias específicas, transversales y la nuclear (C1) del grado de Relaciones Laborales y Ocupación de la URV.

2.2. Participantes

La población objeto de estudio está compuesta por alumnos que están realizando las prácticas curriculares en el curso 2013-2014 en Relaciones Laborales y Ocupación en URV y las empresas que colaboran mediante convenio ofreciendo prácticas en el curso actual. La muestra se obtuvo a partir de una base de datos provista por la Universidad y que contenía las empresas que actualmente han ofrecido plazas para realizar las prácticas curriculares, de manera que se trata de una muestra cerrada. Para formar parte de la muestra, el registro debía contener como mínimo, un correo electrónico y el teléfono de contacto.

A continuación se muestra la relación de respuestas obtenidas y el nivel de participación:

Tabla 1. Muestra de entidades colaboradoras.

| Muestra entidades colaboradoras | |
|---|----|
| Nº total de encuestas enviadas: | 39 |
| Nº total de encuestas contestadas: | 15 |

Tabla 2. Muestra de alumnos.

| Muestra alumnos | |
|--|----|
| Nº total de encuestas enviadas: | 35 |
| Nº total de encuestas contestadas | 27 |

2.3. Instrumentos

2.3.1. El cuestionario

Para la realización del estudio se han empleado dos cuestionarios similares para cada grupo de participantes. Así, se utilizará tanto para analizar las competencias que valoran más las empresas como para saber el nivel y que competencias tienen los estudiantes con el objetivo de poder comparar las valoraciones y aportar relevancia al estudio. Las muestras serán divididas por sectores y tamaño, de tal forma que veremos cómo según la naturaleza de la empresa habrá más afinidad competencial.

Los cuestionarios utilizados están divididos en tres bloques: el primero se centra en la evaluación del nivel de las competencias específicas (formado por 14 competencias), el segundo está destinado a la evaluación de las competencias transversales (compuesto por 9 competencias) y finalmente el último está orientado a la evaluación de la competencia nuclear (formado por una competencia que evalúa el nivel de inglés).

Cada competencia ha sido desglosada en 4 niveles de adquisición, siendo el nivel 1 el más básico y el nivel 4 el más experto.

En el caso de los estudiantes se solicita que indiquen que nivel de competencia consideran que han adquirido hasta el momento, y en el caso de las empresas se requiere que indiquen el nivel de competencia que creen necesario.

El diseño ha sido una tarea compleja ya que necesitaba de un estudio específico del significado de cada competencia. De las cuestiones en las que se ha incidido más son:

- Que el cuestionario no fuera excesivamente largo.
- La claridad de cada nivel de competencia
- La brevedad y variedad de las respuestas.

Las diferencias de ambos cuestionarios se centran en variables demográficas y de segmentación. En el caso de los estudiantes se solicita el género. Para las empresas empleadoras se recogen datos acerca del área de actividad, el tipo de empresa (pública o privada) así como el tamaño de la misma.

La recogida de información y el trabajado de campo se han llevado a cabo entre los meses de marzo y abril de 2014.

2.4. Procedimiento

El procedimiento consistió en la elaboración de un cuestionario online creado a partir de la aplicación google drive.

Este cuestionario fue enviado por correo electrónico a los distintos destinatarios indicando el link para acceder a él. A través del correo electrónico se les invitaba a participar en el cuestionario informando de la trascendencia del proyecto y la importancia de su participación.

Para formar parte del estudio, los interesados debían conectarse con un link e ingresar el cuestionario online y al finalizar enviarlo directamente desde la página web.

Una vez contestadas las encuestas se procedió a cumplimentarlas en una hoja de cálculo de Excel, separando cada competencia con el nivel obtenido y agrupándolo en resultados de entidades o resultados de los alumnos, para seguidamente realizar las estadísticas necesarias utilizando distintos métodos que más adelante se detallaran.

3. CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS DATOS

3.1. Resultados

A continuación se muestran una serie de tablas con las medianas obtenidas de las encuestas según cada competencia.

En el ámbito de la estadística, la mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados. Esto quiere decir, que una vez hemos ordenado los niveles escogidos por cada competencia, el resultado es el nivel central.

A partir de estos datos se han realizado los análisis estadísticos de este capítulo.

Tabla 3. Medianas Competencias específicas.

| Competencia | Mediana | |
|--------------------|----------------|----------------|
| | Alumnos | Empresa |
| A1 | 3 | 3 |
| A2 | 3 | 2 |
| A3 | 2 | 2 |
| A4 | 3 | 3 |
| A5 | 4 | 3 |
| A6 | 3 | 3 |
| A7 | 3 | 3 |
| A8 | 2 | 2 |
| A9 | 3 | 1 |
| A10 | 2 | 2 |
| A11 | 2 | 2 |
| A12 | 3 | 2 |
| A13 | 2 | 2 |
| A14 | 2 | 2 |

Tabla 4. Medianas Competencias Transversales y Nuclear.

| Competencia | Mediana | |
|-------------|---------|---------|
| | Alumnos | Empresa |
| B1 | 3 | 3 |
| B2 | 3 | 4 |
| B3 | 3 | 3 |
| B4 | 3 | 3 |
| B5 | 3 | 3 |
| B6 | 2 | 3 |
| B7 | 2 | 1 |
| B8 | 3 | 3 |
| B9 | 1 | 2 |
| C1 | 1 | 1 |

En líneas generales y teniendo en cuenta las medianas obtenidas podemos observar como el nivel de adecuación entre los niveles adquiridos y los requeridos es bastante alto. De forma que únicamente encontramos discrepancias en algunas competencias transversales, como el caso de la competencia B2 y la B6 o la B9 en el que las empresas exigen un nivel más elevado.

3.1.1. Grados de competencias que las empresas requieren

Tabla 5. Frecuencia de los niveles de las competencias específicas escogidas por las entidades.

| Competencia | Niveles (%) | | | |
|-------------|-------------|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A1 | 13 | 27 | 40 | 20 |
| A2 | 33 | 20 | 20 | 27 |
| A3 | 40 | 33 | 13 | 13 |
| A4 | 13 | 27 | 33 | 27 |
| A5 | 7 | 20 | 33 | 40 |
| A6 | 13 | 20 | 27 | 40 |
| A7 | 20 | 13 | 40 | 27 |
| A8 | 33 | 33 | 27 | 7 |
| A9 | 53 | 7 | 13 | 27 |
| A10 | 40 | 20 | 33 | 7 |
| A11 | 33 | 27 | 13 | 27 |
| A12 | 33 | 27 | 27 | 13 |
| A13 | 40 | 13 | 20 | 27 |
| A14 | 33 | 20 | 40 | 7 |

Tabla 6. Frecuencia de los niveles de las competencias transversales escogidas por las entidades.

| Competencia | Niveles (%) | | | |
|-------------|-------------|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B1 | 7 | 20 | 27 | 46 |
| B2 | 7 | 33 | 7 | 53 |
| B3 | 0 | 13 | 53 | 34 |
| B4 | 20 | 13 | 27 | 40 |
| B5 | 0 | 13 | 47 | 40 |
| B6 | 0 | 27 | 33 | 40 |
| B7 | 67 | 20 | 0 | 13 |
| B8 | 13 | 33 | 40 | 13 |
| B9 | 40 | 20 | 27 | 13 |
| C1 | 53 | 33 | 13 | 0 |

Las tablas anteriores muestran la frecuencia en la que se ha repondido por cada nivel en cada competencia. En el caso de las entidades, vemos que las competencias requeridas con un nivel 4, esto es, el nivel más alto, son la competencia A4 (curiosamente en puntuación igualada al nivel 2) A5 y A6. Éstas son las relacionadas con el trabajo y sus agentes sociales, en definitiva con el ámbito de las relaciones laborales y el asesoramiento.

En cuanto a las competencias menos valoradas y por ello seleccionadas con un nivel 1, encontramos la competencia A3, A8, A9, A11 y A12. Vemos que muchas de ellas tienen a ver con la promoción socioeconómica, la formación del sistema de ocupación y la evaluación y diagnóstico de problemas ocupacionales.

En el caso de las competencias transversales, han sido más valoradas con el nivel 4, la B1, B2, B4, B5 y B6. Por el contrario observamos que la competencia B7 ha sido la menos valorada por las entidades.

En función del tamaño de la empresa

Tabla 7. División de empresas según el tamaño.

| Tamaño | Nº |
|---------------------|-----------|
| Microempresa | 5 |
| Pequeña | 2 |
| Mediana | 3 |
| Grande | 5 |
| Total | 15 |

Tabla 8. Resultados estadísticos para las competencias específicas para las empresas.

| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Chi-Cuadrado | 3,06 | 2,26 | 1,62 | 1,78 | 0,54 | 4,66 | 0,61 |
| Significación | 0,38 | 0,52 | 0,65 | 0,61 | 0,90 | 0,19 | 0,89 |

Tabla 9 (cont.). Resultados estadísticos para las competencias específicas para las empresas.

| | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 |
|----------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Chi-Cuadrado | 0,67 | 2,94 | 4,26 | 3,07 | 3,63 | 2,45 | 4,91 |
| Significación | 0,87 | 0,40 | 0,23 | 0,38 | 0,30 | 0,48 | 0,17 |

Tabla 10. Resultados estadísticos para las competencias transversales para las empresas.

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | C1 |
|----------------------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| Chi-Cuadrado | 6,44 | 2,78 | 6,22 | 1,17 | 5,17 | 1,88 | 2,61 | 2,15 | 5,11 | 2,88 |
| Significación | 0,092 | 0,427 | 0,101 | 0,76 | 0,16 | 0,598 | 0,456 | 0,542 | 0,164 | 0,41 |

Como se puede observar, se ha procedido a hacer una división según el tamaño de la empresa. El criterio seguido es el que a continuación se detalla:

- Micro empresa: su plantilla es de 10 o menos trabajadores.
- Pequeña empresa: su plantilla está entre los 11 y 49 trabajadores.
- Mediana empresa: tiene un número entre 50 y 249 trabajadores.
- Gran empresa: posee más de 250 trabajadores.

En las tablas podemos observar los resultados estadísticos. La primera prueba utilizada es la denominada prueba χ^2 (“chi cuadrado”). Ésta determina que si existe concordancia perfecta entre las frecuencias observadas y las esperadas el resultado será un valor igual a 0, si existe una gran discrepancia entre estas frecuencias el estadístico tomará un valor elevado y en consecuencia se rechazará la hipótesis nula. En este caso los resultados son elevados ya que superan el 0, por lo que la hipótesis inicial no se cumple y se debe rechazar.

En estadística cuanto menor sea el nivel de significación, más fuerte será la evidencia de que un hecho no se debe a una mera coincidencia (al azar). Una diferencia estadísticamente significativa indica que hay evidencias estadísticas de que hay una diferencia entre los resultados. El nivel de significación común utilizado en las ciencias sociales y en psicología es el 0,05, si el resultado es inferior a éste se considerará estadísticamente significativo. De forma que al comprobar los resultados de las tablas anteriores vemos que son superiores al 0,05 por lo que podemos concluir que no hay diferencias significativas.

Para acabar de analizar este estudio en función del tamaño es importante analizar los resultados obtenidos a partir de la prueba *Kruskal Wallis* (ver Anexo 6.4, Tabla 24 y 25). Este contraste permite decidir si puede aceptarse la hipótesis de que k muestras

independientes proceden de la misma población o de poblaciones idénticas con la misma mediana. Si la hipótesis nula es cierta, es de esperar que el rango promedio sea aproximadamente igual para las k muestras; cuando dichos promedios sean muy diferentes es un indicio de que H_0 es falsa. Los resultados muestran rangos muy diferenciados por lo que la hipótesis inicial se ha de rechazar ya que es falsa. Ello quiere decir en el caso concreto que por lo general no hay discrepancias o diferencias en cuanto a la elección de los niveles en función del tamaño de la entidad.

En función del sector (Privado/Público)

Con el análisis realizado observamos que hay una serie de competencias estadísticamente significativas, ya que el resultado obtenido mediante una comparación de medianas en grupos independientes, es inferior a 0,05, esto significa que tenemos un 5% de probabilidades de error en las conclusiones, por lo que el factor erróneo es muy bajo y los resultados se deben a factores específicos y no al azar.

A continuación se muestran las competencias obtenidas con niveles de significación (ver Tabla 11), estas indican un nivel de discrepancia o de adecuación suficiente para tenerlo en cuenta.

Tabla 11. Competencias analizadas estadísticamente relevantes.

| | A9 | A10 | A12 | A13 | B7 |
|---------------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| Chi-cuadrado | 7,41 | 6,88 | 7,36 | 4,21 | 5,15 |
| Grados de libertad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Significación | ,006 | ,009 | ,007 | ,040 | ,023 |

Así si tenemos en cuenta los resultados reflejados en el Anexo 6.3 observamos mediante las Figuras 9,10,11 y 12 que en líneas generales los organismos públicos y asociaciones exigen niveles más elevados en bastantes competencias. En el caso de la competencia A9, referente a “interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo” es la escogida con el nivel más elevado por las entidades públicas y en cambio con un nivel 1 en el caso de la entidades privadas.

Además a nivel estadístico y para concretar si existen diferencias en función del sector de las entidades, hemos de ver los resultados obtenidos a partir de la prueba *Kruskal-Wallis*, (ver Anexo 6.5, Tabla 26 y 27). Como se ha dicho anteriormente, este contraste establece que si la hipótesis nula es cierta, es de esperar que el rango promedio sea aproximadamente igual para las k muestras; cuando dichos promedios sean muy diferentes es un indicio de que H_0 es falsa. En este caso observamos que los rangos promedios son muy parecidos por lo que la hipótesis inicial se confirma “*Existen diferencias significativas en la elección de los niveles según se trate de empresas privadas o públicas*”.

3.1.2. Grados de competencias que los graduados declaran haber obtenido

Tabla 12. Frecuencia de las competencias específicas escogidas por los alumnos.

| Competencia | Niveles (%) | | | |
|-------------|-------------|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A1 | 7 | 7 | 59 | 26 |
| A2 | 19 | 26 | 41 | 15 |
| A3 | 11 | 48 | 26 | 15 |
| A4 | 7 | 37 | 37 | 19 |
| A5 | 4 | 19 | 19 | 59 |
| A6 | 0 | 44 | 52 | 4 |
| A7 | 7 | 19 | 52 | 22 |
| A8 | 26 | 30 | 37 | 7 |
| A9 | 15 | 30 | 30 | 26 |
| A10 | 30 | 52 | 15 | 4 |
| A11 | 15 | 44 | 37 | 4 |
| A12 | 11 | 19 | 44 | 26 |
| A13 | 33 | 33 | 22 | 11 |
| A14 | 22 | 37 | 33 | 7 |

Los alumnos han escogido mayoritariamente el nivel 3 en muchas de las competencias. Vemos que la competencia A1 es en la que más se han puesto de acuerdo al seleccionar el nivel, escogida por un 59% de los encuestados, siendo ésta la de identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico y el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social y de la ocupación, con el nivel 3 que supone *“interpretar el ordenamiento jurídico regulador de las relaciones laborales y la seguridad social y saber relacionar los conceptos básicos”*

La competencia escogida con el nivel más alto y por lo tanto, el nivel óptimo de adquisición es la A5, la cual como hemos visto anteriormente coincide con las preferencias de las entidades. Esta competencia se refiere a la capacidad de argumentar y razonar jurídicamente en el ámbito de las relaciones laborales, siendo escogida por un 59% de los encuestados con un nivel 4. El nivel 4 supone *“ser capaz de dar argumentos*

jurídicos y una solución definitiva adecuada al caso, razonándolo jurisprudencialmente”

También observamos niveles altos en las competencias A7, A9 y A12.

Por el contrario, se observa que la competencia A13 es una de las competencias obtenidas con un nivel bajo, con un 33% el nivel 1 y el nivel 2. Ésta responde a la competencia de elaborar, gestionar y evaluar las políticas de ocupación y los niveles seleccionados de adquisición únicamente suponen *conocerlas, entenderlas e intentar evaluarlas de manera simple*, no elaborarlas ni gestionarlas. Vemos niveles bajos también en las competencias A8 y A10.

Tabla 13. Frecuencia de las competencias transversales escogidas por los alumnos.

| Competencia | Niveles (%) | | | |
|-------------|-------------|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B1 | 4 | 19 | 33 | 44 |
| B2 | 22 | 11 | 37 | 30 |
| B3 | 4 | 26 | 48 | 22 |
| B4 | 19 | 30 | 30 | 22 |
| B5 | 4 | 26 | 48 | 22 |
| B6 | 7 | 33 | 33 | 26 |
| B7 | 41 | 11 | 26 | 22 |
| B8 | 22 | 37 | 30 | 11 |
| B9 | 19 | 26 | 41 | 15 |
| C1 | 56 | 26 | 4 | 15 |

En cuanto a las competencias transversales vemos que en la competencia B1 (aprender a aprender) se ha seleccionado mayoritariamente el nivel 4, el más alto, con un 44% ello responde a *“estar capacitado para identificar las oportunidades y tener la habilidad de superar obstáculos, adaptándose rápidamente al uso de nuevos sistemas de trabajo”*.

La competencia B3, B5 y B6 también han obtenido niveles altos de puntuación, entre el nivel 3 y 4.

Por el contrario observamos como las competencias B7 y C1 han sido escogidas con niveles bajo.

Respecto a la competencia B7 es interesante puntualizar que coincide con las expectativas de las entidades privadas, tal y como se ha podido mostrar en los apartados anteriores.

En función del sexo

Tabla 14. Resultados estadísticos de las competencias específicas en función del sexo.

| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
| Significación | 0,480 | 0,300 | 0,300 | 0,0200 | 0,0100 | 0,620 | 0,380 |

Tabla 15 (cont.). Resultados estadísticos de las competencias específicas en función del sexo

| | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Significación | 0,200 | 0,540 | 0,500 | 0,340 | 0,701 | 0,930 | 0,570 |

Tabla 16. Resultados estadísticos de las competencias transversales en función del sexo.

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | C1 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sign. | 0,305 | 0,802 | 0,864 | 0,527 | 0,474 | 0,781 | 0,342 | 0,656 | 0,329 | 0,906 |

En el Anexo 6.7, en las Tablas 31 y 32 se muestran los resultados obtenidos de la prueba *Mann-Whitney*. Se trata de una prueba no paramétrica que se aplica a dos muestras independientes, en este caso al grupo de sexo masculino y al grupo de sexo femenino. Se utiliza para comparar dos grupos de rangos (medianas) y determinar que la diferencia no se deba al azar (que la diferencia sea estadísticamente significativa).

En primer lugar, se presenta una descripción de los grupos comparados, la suma de los rangos y un valor que representa el grupo que tiene una mediana mayor, este dato es el rango promedio, que se obtiene de dividir la suma de rangos de cada grupo entre la cantidad de casos en el grupo

Si el nivel de significación es menor o igual a 0,05 se tiene que rechazar la hipótesis nula. En este caso si observamos los resultados anteriores (Tabla 14, 15 y 16) podemos

ver que son mayores a 0,05 por lo que al no poder rechazar la hipótesis nula debemos aceptarla, así pues *“No existen diferencias significativas en los resultados en función del sexo de los encuestados”*.

Únicamente vemos resultados significativos en las competencias A5 y A4. Vemos que han sido las mujeres quienes han elegido niveles más elevados que los hombres en el caso de la competencia A5 y justamente ocurre lo contrario para la competencia A4.

3.1.3. Comparación de las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas

Para la realización de la comparación de resultados entre las entidades y los alumnos se ha procedido a emplear las pruebas de *Pearson* y *Spearman* así como una *tabla de contingencia* que seguidamente se explican.

En estadística, las tablas de contingencia se utilizan para registrar y analizar la relación entre dos o más variables de naturaleza cualitativa.

La tabla que a continuación se muestra (Tabla 17), nos permite ver de un vistazo cual ha sido la adecuación entre los niveles seleccionados. El total, 24, son las competencias analizadas a lo largo del proyecto. Así nos establece que el nivel 1 seleccionado por los alumnos coincide con el nivel seleccionado de la empresa en 1 competencia. Así en el nivel seleccionado 2 por los alumnos coincide con el de la empresa en 6 competencias, en el caso del nivel 3 seleccionado por los alumnos coincide con el de las empresas en 9 competencias y así sucesivamente a lo largo de toda la tabla. A simple vista podemos ver que existe más adecuación, que no discrepancia.

Tabla 17. Tabla de contingencias Alumnos – Entidades.

| | | Nivel Empresas | | | | Total |
|---------------|---|----------------|---|----|---|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Nivel Alumnos | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | 2 | 1 | 6 | 1 | 0 | 8 |
| | 3 | 1 | 2 | 9 | 1 | 13 |
| | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | | 3 | 9 | 11 | 1 | 24 |

Para entrar más en detalle y profundizar en los resultados en la siguiente tabla (Tabla 18) se muestra la significación de los resultados.

La función de la correlación de *Pearson* es determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel de intervalo y que esta relación no sea debida al azar, es decir, que la relación sea estadísticamente significativa. Así podríamos decir que la hipótesis nula es “no hay relación lineal entre los niveles escogidos por los alumnos y los seleccionados por las empresas”. Mediante la prueba del coeficiente de correlación

de *Pearson* se establece que si la hipótesis nula es inferior o igual a 0,05 se rechaza ésta. Como podemos ver en la Tabla 18 el resultado ha sido de 0,002 por lo que la hipótesis se rechaza.

En el caso de la correlación de *Spearman*, se trata de otra medida de correlación y la interpretación es muy parecida que el coeficiente de correlación de *Pearson*. La interpretación del coeficiente de *Spearman* en valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y positiva y valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores que están próximos al 0 indican que no hay correlación lineal. En este caso podemos ver en la Tabla 19 los valores son próximos al 1 (0,638) .Además los signos son positivos lo que indican que cuando una variable aumenta la otra también y al contrario, por lo que se puede concluir que existe una adecuación entre las respuestas obtenidas por parte de las entidades y de los alumnos.

Tabla 18. Resultados significación estadística según métodos estadísticos.

| | | Significación aproximada |
|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,002 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,001 |

Tabla 19. Resultados estadísticos de valores según la correlación de *Spearman* y el método de correlación *Pearson*.

| | | Valor | Error típico asint. | T aprox. |
|-------------------------|-------------------------|-------|---------------------|----------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,590 | ,135 | 3,424 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,638 | ,136 | 3,886 |
| Número de casos válidos | | 24 | | |

4. CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos con el análisis realizado en las entidades han indicado como las competencias más valoradas la A1, A5, A6 Y A7. Éstas como se ha dicho anteriormente, están relacionadas con el trabajo y sus agentes sociales, con el ámbito de las relaciones laborales y el asesoramiento. En este sentido es importante aclarar que habían más empresas participantes de este ámbito, por lo que tiene sentido que hayan sido las más consideradas.

En el caso de las competencias transversales, han sido más valoradas con un nivel de adquisición de 4, la B1, B2, B4 y B6.

De manera que podríamos establecer tres competencias o habilidades muy valoradas por las entidades:

- La responsabilidad en el trabajo.
- La capacidad de aprendizaje.
- Y la capacidad de organización y planificación.

Por otro lado, las competencias valoradas con menor nivel (A3, A8, A9, A10...) tienen a ver con la promoción socioeconómica, la formación del sistema de ocupación y la evaluación y diagnóstico de problemas ocupacionales. Se tratan de competencias utilizadas más en el ámbito de los organismos públicos, tales como los departamentos de ocupación de cualquier ayuntamiento, de ahí que hayan sido poco valoradas en términos generales.

En cuanto al análisis específico por sectores comprobamos que existen ciertas discrepancias, sobre todo en las competencias A9 y A10, escogidas con un nivel más elevado por las entidades públicas. La explicación es sencilla y se ha comentado anteriormente, y es que las entidades privadas no suelen tener como funciones la interpretación y el análisis del mercado laboral, siendo esto propio de los ayuntamientos y entidades públicas.

En el caso de las competencias transversales discrepan en la B7, siendo valorada más por las entidades públicas, pues para las administraciones públicas forma parte de sus políticas mostrar un comportamiento sostenible, no siendo tan importante para las

entidades privadas. De forma que mediante el análisis estadístico hemos podido confirmar la hipótesis nula establecida al inicio del proyecto: *“Existen diferencias significativas entre los niveles escogidos según se trata del sector privado o del público”*.

En el análisis realizado en función del tamaño de la empresa se ha podido comprobar que no existen discrepancias o diferencias en función de éste por lo que se ha rechazado la hipótesis nula establecida al inicio: *“Existen diferencias significativas entre los niveles escogidos en función del tamaño de las entidades”*.

En cuanto al estudio realizado para los alumnos en función de si eran hombres y mujeres, hemos visto que no existen diferencias significativas en general en los resultados obtenidos. Únicamente hemos podido comprobar discrepancias en dos competencias, la A4 y A5, pues se trataban de resultados significativamente estadísticos. De manera que ha quedado afirmada la hipótesis nula inicial que establecía: *“No existen en general diferencias significativas en los niveles escogidos entre los hombres y las mujeres en las distintas competencias”*.

A simple vista en un primer inicio hemos visto como los resultados por medianas nos indicaban un elevado grado de adecuación entre los niveles adquiridos por los alumnos y los requeridos por las entidades y finalmente con el estudio estadístico se ha podido rechazar la hipótesis inicial, estableciendo en conclusión que *“sí que existe un elevado grado de adecuación entre las competencias adquiridas por los alumnos y las requeridas por las empresas”*.

Pese a que los resultados han sido positivos es importante tener en cuenta aquellas competencias más valoradas por las entidades que han sido poco adquiridas por los alumnos, ya que de ello depende ofrecer una mano de obra cualificada en todos los sentidos, intentando conseguir la máxima adecuación posible.

Así estas carencias las hemos visto reflejadas únicamente en las competencias transversales B2, B6 y B9. En estos casos han sido más valoradas por las empresas. En el caso de la competencia B2, ésta habilita para resolver problemas complejos de forma efectiva y la B6 supone comunicar ideas, problemas y soluciones de manera clara y efectiva. Como vemos se tratan de competencias muy necesarias en el mundo laboral que requieren un alto grado de reacción ante situaciones complicadas que puedan surgir.

Respecto de la competencia B6 únicamente indicar que ha sido una de las menos valoradas por los alumnos y pese a no ser de las más valoradas por las empresas, éstas le han reconocido una mayor importancia. Consiste en diseñar y solucionar problemas en materia de igualdad.

La elaboración del cuestionario ha permitido acercarse un poco más a la evaluación de las competencias en los alumnos universitarios y observar que queda un largo camino para disponer de instrumentos idóneos para ser aplicados en la evaluación de competencias en la universidad.

Los resultados de este proyecto pueden aplicarse en distintas áreas, como por ejemplo en aumentar o adaptar la formación en una u otra área en función de las necesidades de los alumnos, fomentar la motivación e incluso intentar aumentar el conocimiento de lo que realmente requieren y en que niveles las empresas.

Los estudiantes mediante la realización del cuestionario han podido tener consciencia de la gran cantidad de competencias que han tenido que ir adquiriendo a lo largo del grado y determinar de forma autónoma y personal que nivel creen haber obtenido. Esto permite que el alumno se plantee si realmente ha adquirido los niveles formativos propuestos.

Aunque los resultados han sido realmente positivos, es preciso y creo que interesante, crear un cuestionario evaluativo anual de las competencias que se han de ir adquiriendo curso por curso. De esta manera se pone a disposición del alumnado una herramienta que les permitirá tener claro en que competencias (asignaturas) han de focalizar sus esfuerzos para mejorar su adquisición y así disminuir sus carencias. De la misma manera que existen anualmente encuestas valorativas de la enseñanza por parte de los profesores y el nivel de carga de cada asignatura, se podría elaborar un cuestionario evaluativo. Este conocimiento permitirá establecer las necesidades formativas en competencias específicas para la mejora en un futuro de su nivel de empleabilidad.

Finalmente debo apuntar que este proyecto no ha de ser determinante y definitivo, ya que lo interesante sería realizar un estudio en profundidad a todas las empresas que buscan graduados sociales, así como aumentar la muestra de alumnos encuestados.

Posiblemente estaríamos hablando de un trabajo fin de Máster o Tesis Doctoral, lo que supondría mayor dedicación y constancia.

El nivel de participación no ha sido muy elevado por lo que pese a que se han destacado los resultados más significativos a nivel estadístico, éstos no han de entenderse como determinantes y definitivos, ya que podrían variar en función del tamaño de la muestra utilizada.

Independientemente de esto último, sin duda este proyecto sirve de base para hacerse una primera idea de la situación actual en el mercado laboral respecto cuales son las competencias más valoradas y las menos valoradas así como conocer los niveles de adquisición de éstas por parte de los alumnos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Ansorena Cao, Álvaro. *15 pasos para la selección de personal con éxito, método e instrumentos*. 3ª Edición. Barcelona: Paidós Empresa SA, 1996. ISBN: 84-493-245-5
- Boyatzis, R.E: *The competent manager: A model of effective performance*. Nueva York: John Wiley & Sons, cop. 1982. 047109031X
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, cop. 2007. 9788448160593
- Levy-Leboyer, C. *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. 2ª Edición. Barcelona: Edición Gestión 2000 SA, 2002. 8480889330
- Pereda Marín, Santiago; Berrocal, Francisca. *Gestión de recursos humanos por competencias*. 2ª edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, DL 2006. 978848004781X8480043962

Artículos:

- Alonso Martín, Pilar: “La valoración de la importancia de las competencias transversales: comparación de su percepción al inicio y al final de curso en alumnos de psicología”. Universidad de Huelva: RIE, vol. 28-1 (2010)
 - Carreras Barnés, Josep; Perrenoud Philippe: “El debat sobre les competències en l’ensenyament Universitari”. Ediciones Gráficas Rey Saice, Universitat de Barcelona. Primera edición; Octubre 2005
 - García Espejo, Isabel; Ibáñez Pascual, Marta. “Competencias para el empleo: Demandas de las empresas y medición de los desajustes”. Revista Internacional de Sociología, VOL. LXIV, nº43. Enero-Abril, 139-168. 2006.
-

-
- Jacques Delors: “La educación encierra un tesoro” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana, ediciones UNESCO. 1996
 - Mateo Sanz, Josep María: “Estadística pràctica pas a pas”. Publicacions URV. Edición Agosto 2011. ISBN: 978-84-694-6149-5
 - Matías Clavero, Gustavo: “La estrategia de Lisboa sobre la sociedad del conocimiento: La nueva economía”. ICE, Enero-Febrero 2005, nº 820.
 - Romeo Delgado, Marina; Yepes Baldó, Montserrat; Carro, Daniel. “Requerimientos de competencias del profesional de recursos humanos: Ajuste entre las percepciones de los empleadores y graduados”. RTSS. CEF, nº 326, págs. 127-150. 2009
 - Villa Sánchez, Aurelio; Poblete Ruiz, Manuel: “Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas.” Bilbao: Universidad de Deusto, 2007. 9788427128330
 - Solanes Puchol, Ángel; Núñez Núñez, Rosa; Rodríguez Marín, Jesús; “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios”. Universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante) Apuntes de Psicología, 2008, Vol. 26, número 1, págs. 35-49. ISSN 0213-3334.

Páginas web consultadas:

- www.urv.cat
 - http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf
(Consultado 18.03.2014)
 - http://ec.europa.eu/education/tools/docs/ects-guide_en.pdf (Consultado el 12.03.2014)
 - <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=2&Itemid=25>. (Consultado el 22.01.2014)
 - http://www.uco.es/servicios/comunicacion/media/k2/doc/normas/documentos_eees/documento_marco.pdf (Consultado el 23.01.2014)
-

- http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_820_169193__849F902D379118FC118F118099FB1ADC.pdf (Consultado el 24.01.2014)
-

6. ANEXOS

6.1. Competencias Grado Relaciones Laborales y Ocupación URV

A continuación se muestran las competencias específicas, transversales y la nuclear con su definición analizadas a lo largo del proyecto. (Tabla 20, 21, 22 y 23 respectivamente).

Tabla 20. Competencias específicas.

| Tipo | Código | Competencias específicas |
|------|--------|--|
| A | | |
| | A1 | Identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico y el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social y de la ocupación. |
| | A2 | Aplicar las teorías existentes sobre la gestión y dirección de los recursos humanos en las organizaciones. |
| | A3 | Analizar y sistematizar correctamente el funcionamiento del mercado de trabajo y de las políticas socio laborales. |
| | A4 | Reconocer la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídicas, organizativas, psicológicas, sociológicas, históricas y económicas. |
| | A5 | Argumentar y razonar jurídicamente en el ámbito de las relaciones laborales |
| | A6 | Realizar funciones de asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales. |
| | A7 | Intervenir y gestionar socio laboralmente en las relaciones laborales |

Tabla 21 (cont.). Competencias específicas.

| Tipo | Código | Competencias específicas |
|----------|------------|---|
| A | | |
| | A8 | Aplicar las diferentes técnicas propias de la gestión de los recursos humanos, de la investigación social y de la evaluación y la auditoria laboral |
| | A9 | Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo |
| | A10 | Elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de formación del sistema de ocupación |
| | A11 | Analizar, diagnosticar, evaluar y definir estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos |
| | A12 | Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo (inmigración, igualdad por razón de sexo, desarrollo local,...) |
| | A13 | Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de ocupación |
| | A14 | Intervenir, asesorar y gestionar la prevención de riesgos laborales |

Tabla 22. *Competencias transversales.*

| Tipo B | Código | Competencias transversales |
|---------------|---------------|--|
| | B1 | Aprender a aprender |
| | B2 | Resolver problemas complejos de forma efectiva en el campo socio laboral |
| | B3 | Aplicar el pensamiento crítico, lógico y creativo, demostrando capacidad de innovación |
| | B4 | Trabajar de forma autónoma con responsabilidad e iniciativa, demostrando capacidad de organización y planificación. |
| | B5 | Trabajar en equipo de forma cooperativa y responsabilidad compartida, demostrando capacidad de organización y planificación. |
| | B6 | Comunicar información, ideas, problemas y soluciones de manera clara y efectiva en público o en ámbitos técnicos concretos. |
| | B7 | Tener sensibilidad en temas medioambientales |
| | B8 | Gestionar proyectos técnicos i/o profesionales complejos. |
| | B9 | Diseñar estrategias i solucionar problemas en materia de igualdad |

Tabla 23. *Competencia nuclear.*

| Tipo C | Código | Competencia nuclear |
|---------------|---------------|---|
| | C1 | Dominar en un nivel intermedio una lengua extranjera, preferentemente el inglés |

6.2. Gráficos niveles de competencias específicas/ transversales. Alumnos/entidades

En este sub-apartado se muestran las distintas figuras que ilustran la frecuencia de respuestas en los distintos niveles por parte de los alumnos y las entidades, tanto en las competencias específicas como en las transversales y nuclear. (Figura 5, 6, 7, y 8 respectivamente)

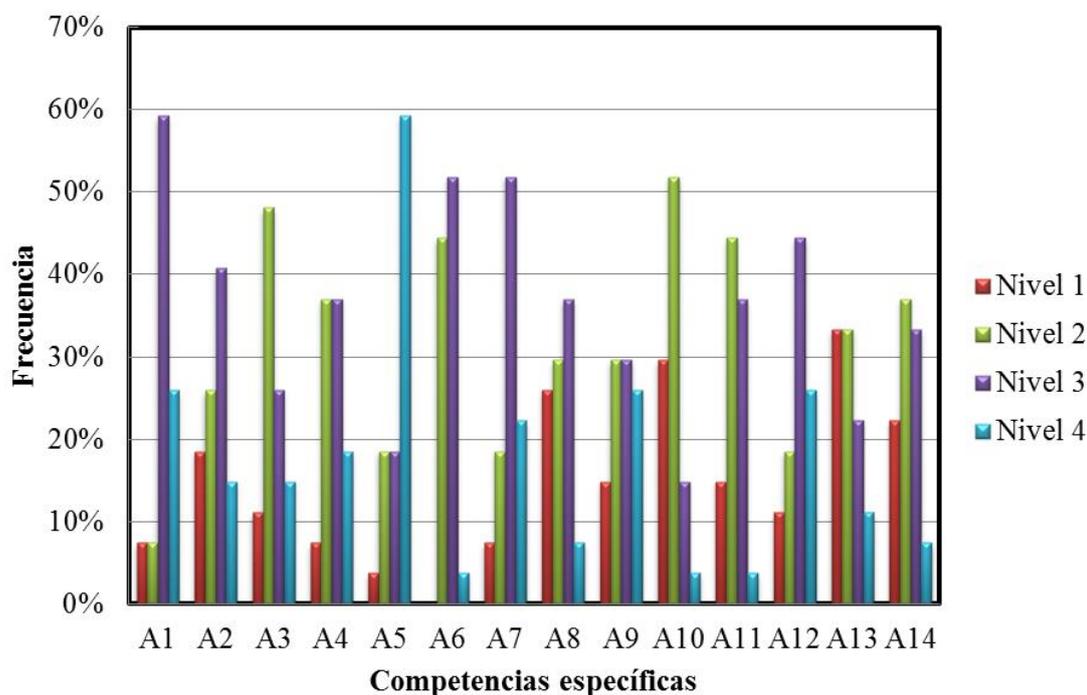


Figura 5. Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por los alumnos.

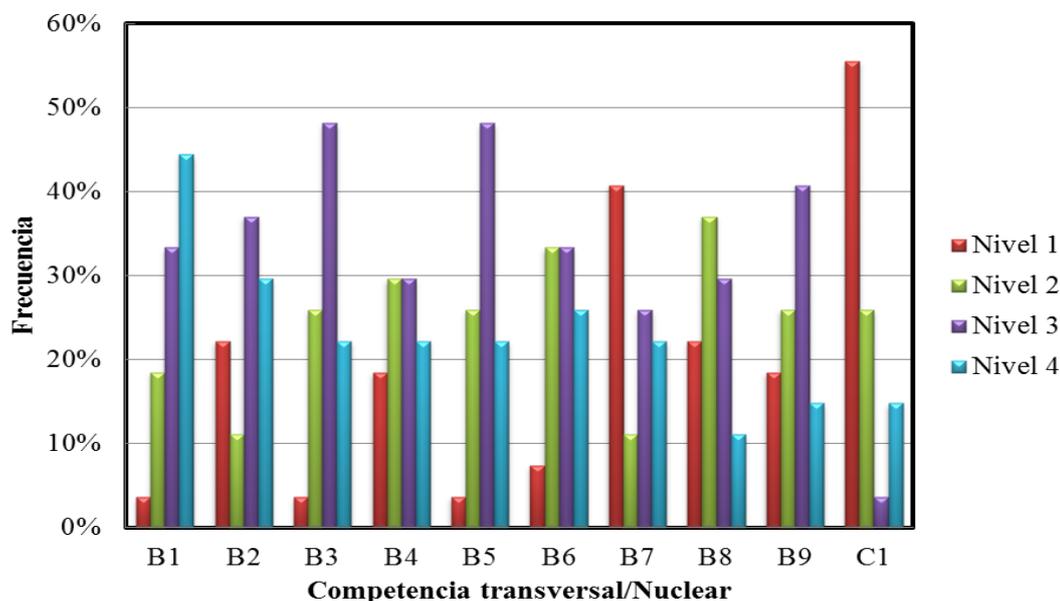


Figura 6. Frecuencia de los niveles de competencias transversales escogidos por los Alumnos.

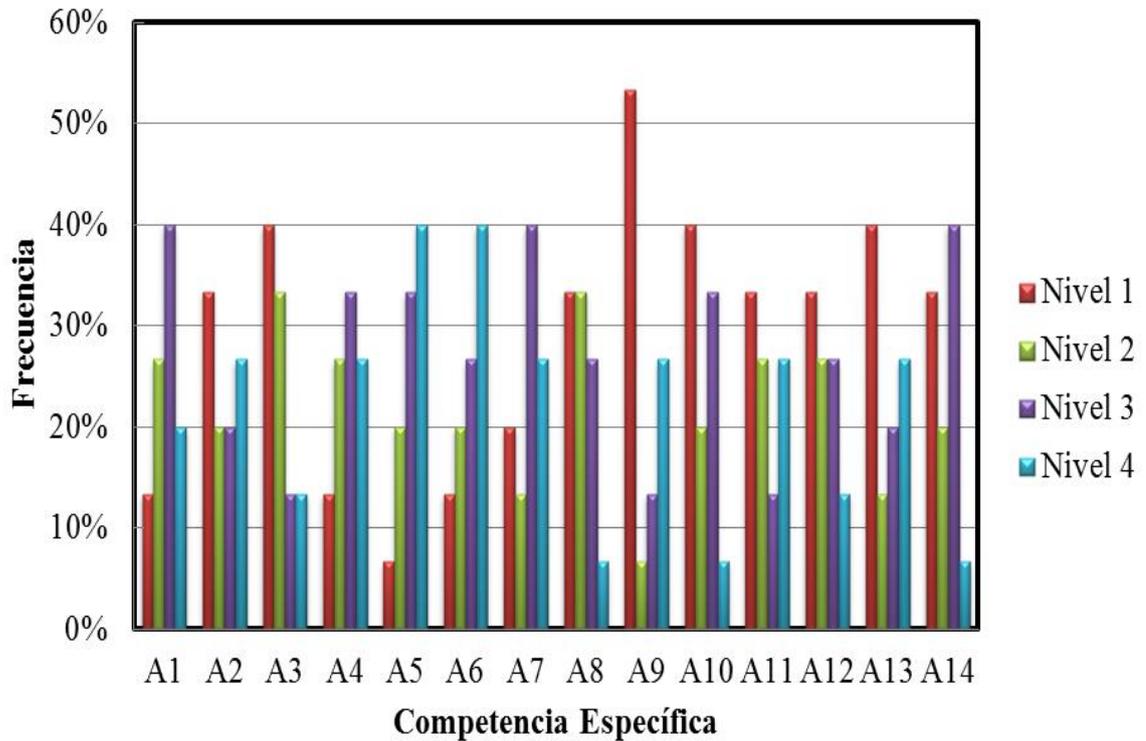


Figura 7 Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por las entidades.

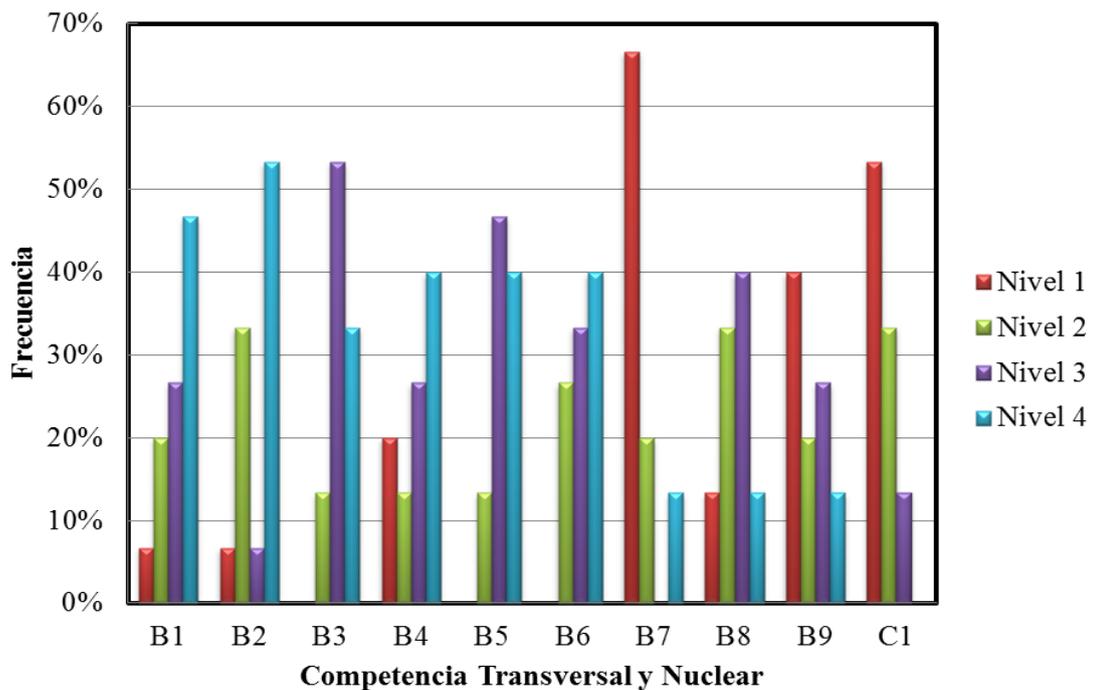


Figura 8. Frecuencia de los niveles de competencias transversales y nuclear escogidos por las entidades.

Frecuencia de los niveles escogidos por las entidades privadas y las públicas (competencias específicas, transversales y nuclear)

En este sub-apartado se muestran las distintas figuras que ilustran la frecuencia de respuestas mediante gráficos. (Figura 9, 10, 11, y 12 respectivamente)

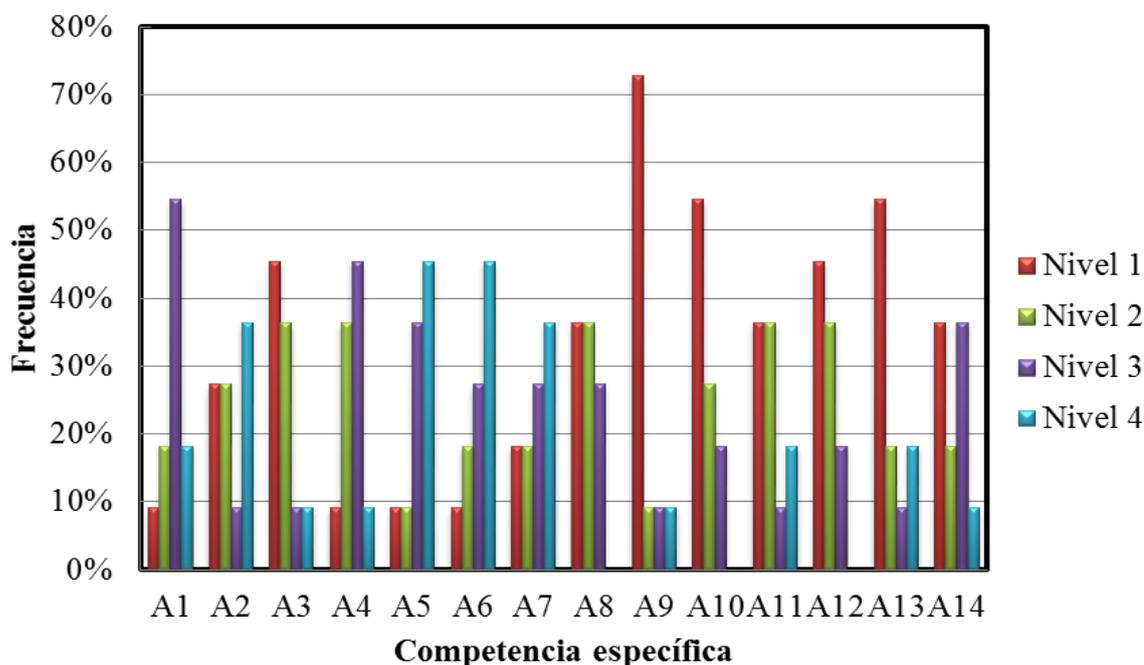


Figura 9. Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidas por las entidades privadas.

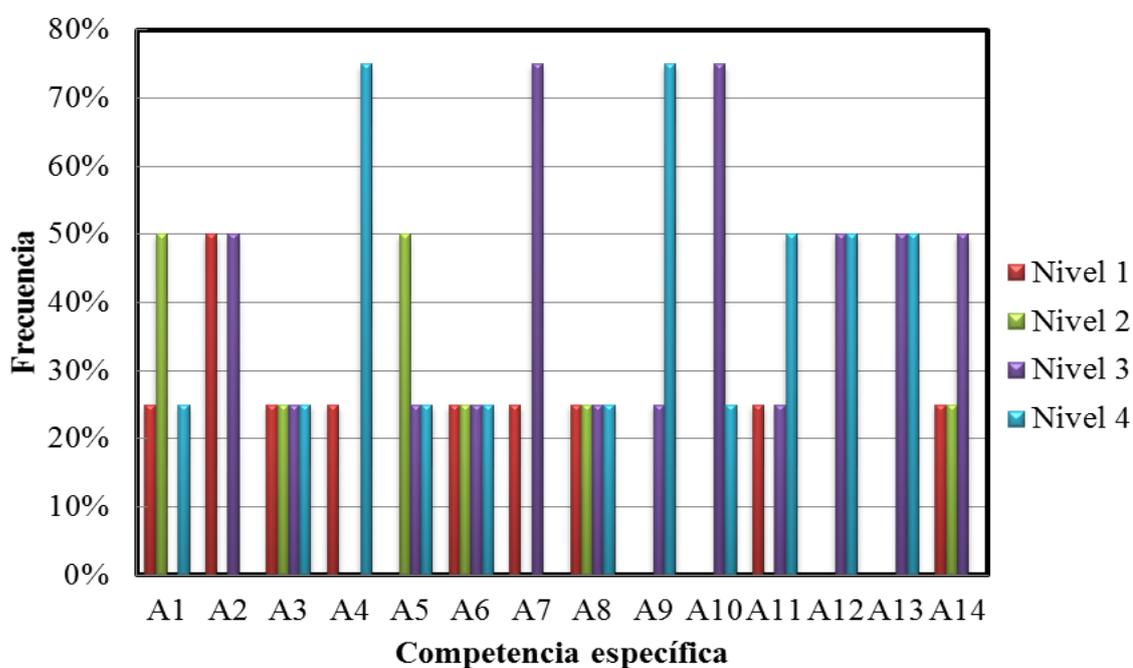


Figura 10. Frecuencia de los niveles de competencias específicas escogidos por los Organismos Públicos y Asociaciones.

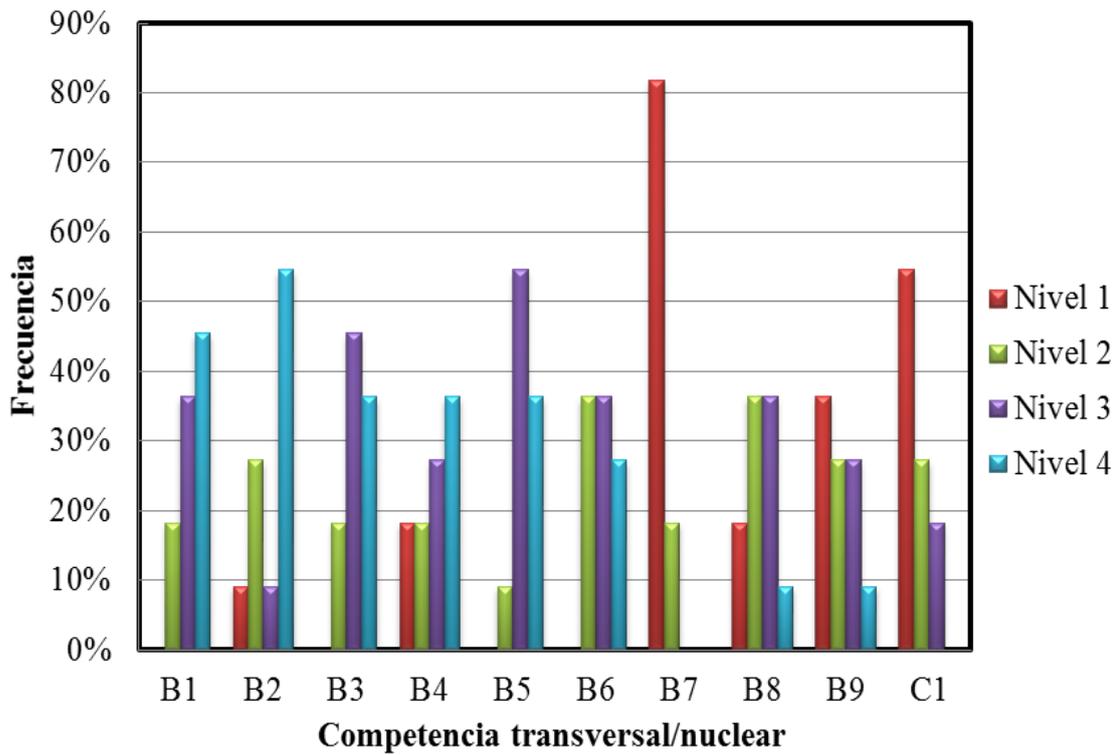


Figura 11. Frecuencia de los niveles de competencias transversales y la nuclear escogidas por las entidades privadas.

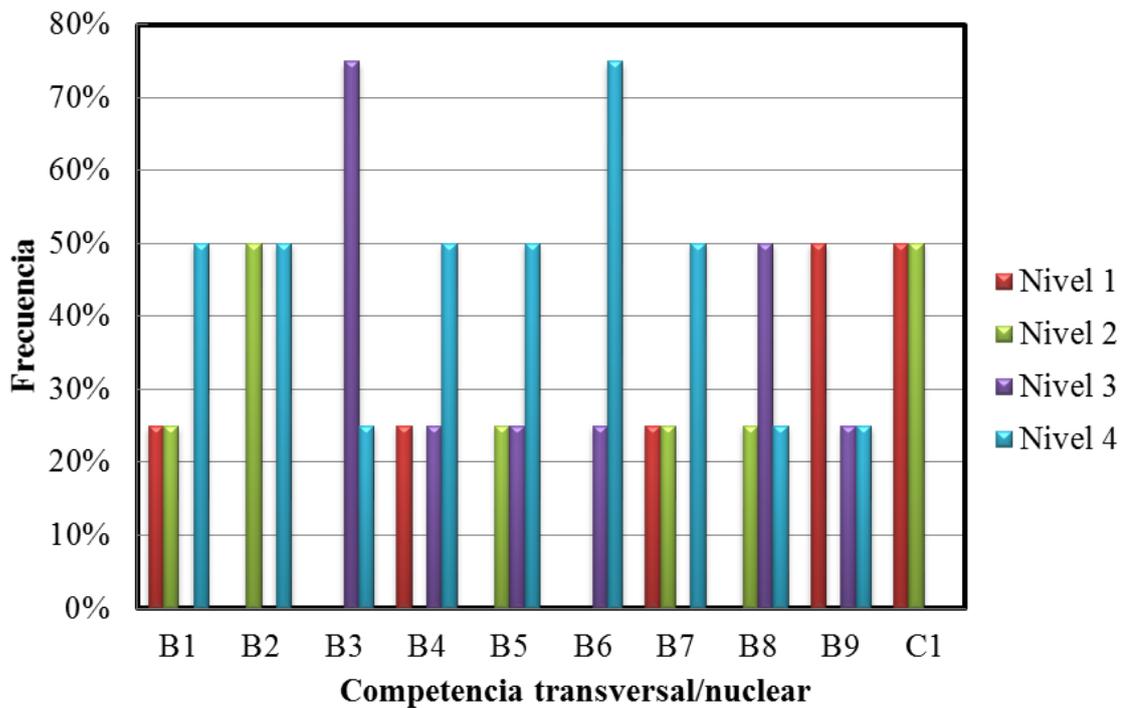


Figura 12. Frecuencia de los niveles de competencias transversales y nuclear escogidos por los Organismos Públicos y Asociaciones.

6.3. Prueba de Kruskal-Wallis¹⁷. Resultados estadísticos según tamaño entidades.

Tabla 24. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según tamaño entidades, competencias específicas.

| Comp | Tamaño | N | Rango | Comp. | Tamaño | N | Rango |
|------|--------------|---|-------|-------|--------------|---|-------|
| A1 | Microempresa | 5 | 8,70 | A8 | Microempresa | 5 | 8,40 |
| | Pequeña | 2 | 11,8 | | Pequeña | 2 | 7,75 |
| | Mediana | 3 | 5,17 | | Mediana | 3 | 9,33 |
| | Grande | 5 | 7,50 | | Grande | 5 | 6,90 |
| A2 | Microempresa | 5 | 7,90 | A9 | Microempresa | 5 | 7,20 |
| | Pequeña | 2 | 10,3 | | Pequeña | 2 | 4,50 |
| | Mediana | 3 | 10,0 | | Mediana | 3 | 10,5 |
| | Grande | 5 | 6,00 | | Grande | 5 | 8,70 |
| A3 | Microempresa | 5 | 8,60 | A10 | Microempresa | 5 | 9,30 |
| | Pequeña | 2 | 6,25 | | Pequeña | 2 | 3,50 |
| | Mediana | 3 | 10,2 | | Mediana | 3 | 10,7 |
| | Grande | 5 | 6,80 | | Grande | 5 | 6,90 |
| A4 | Microempresa | 5 | 8,10 | A11 | Microempresa | 5 | 6,00 |
| | Pequeña | 2 | 4,50 | | Pequeña | 2 | 8,25 |
| | Mediana | 3 | 8,00 | | Mediana | 3 | 11,5 |
| | Grande | 5 | 9,30 | | Grande | 5 | 7,80 |
| A5 | Microempresa | 5 | 8,30 | A12 | Microempresa | 5 | 9,60 |
| | Pequeña | 2 | 9,75 | | Pequeña | 2 | 3,00 |
| | Mediana | 3 | 7,50 | | Mediana | 3 | 7,33 |
| | Grande | 5 | 7,30 | | Grande | 5 | 8,80 |
| A6 | Microempresa | 5 | 9,80 | A13 | Microempresa | 5 | 7,50 |
| | Pequeña | 2 | 10,0 | | Pequeña | 2 | 5,50 |
| | Mediana | 3 | 3,50 | | Mediana | 3 | 11,2 |
| | Grande | 5 | 8,10 | | Grande | 5 | 7,60 |
| A7 | Microempresa | 5 | 9,20 | A14 | Microempresa | 5 | 9,80 |
| | Pequeña | 2 | 7,75 | | Pequeña | 2 | 9,00 |
| | Mediana | 3 | 7,17 | | Mediana | 3 | 10,0 |
| | Grande | 5 | 7,40 | | Grande | 5 | 4,60 |

¹⁷ Este contraste permite decidir si puede aceptarse la hipótesis de que k muestras independientes proceden de la misma población o de poblaciones idénticas con la misma mediana. Si la hipótesis nula es cierta, es de esperar que el rango promedio sea aproximadamente igual para las k muestras; cuando dichos promedios sean muy diferentes es un indicio de que H_0 es falsa.

Tabla 25. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según tamaño entidades, competencias transversales y nuclear.

| Comp. | Tamaño | Nº | Rango | Comp. | Tamaño | Nº | Rango |
|-----------|--------------|----|-------|-----------|--------------|----|-------|
| B1 | Microempresa | 5 | 10,2 | B6 | Microempresa | 5 | 7,20 |
| | Pequeña | 2 | 12,0 | | Pequeña | 2 | 9,75 |
| | Mediana | 3 | 7,17 | | Mediana | 3 | 5,83 |
| | Grande | 5 | 4,70 | | Grande | 5 | 9,40 |
| B2 | Microempresa | 5 | 8,50 | B7 | Microempresa | 5 | 7,30 |
| | Pequeña | 2 | 11,5 | | Pequeña | 2 | 5,50 |
| | Mediana | 3 | 5,50 | | Mediana | 3 | 10,7 |
| | Grande | 5 | 7,60 | | Grande | 5 | 8,10 |
| B3 | Microempresa | 5 | 9,40 | B8 | Microempresa | 5 | 9,90 |
| | Pequeña | 2 | 13,0 | | Pequeña | 2 | 6,00 |
| | Mediana | 3 | 4,83 | | Mediana | 3 | 8,67 |
| | Grande | 5 | 6,50 | | Grande | 5 | 6,50 |
| B4 | Microempresa | 5 | 8,80 | B9 | Microempresa | 5 | 9,10 |
| | Pequeña | 2 | 10,0 | | Pequeña | 2 | 3,50 |
| | Mediana | 3 | 6,33 | | Mediana | 3 | 11,5 |
| | Grande | 5 | 7,40 | | Grande | 5 | 6,60 |
| B5 | Microempresa | 5 | 8,60 | C1 | Microempresa | 5 | 9,80 |
| | Pequeña | 2 | 12,5 | | Pequeña | 2 | 4,50 |
| | Mediana | 3 | 8,83 | | Mediana | 3 | 6,67 |
| | Grande | 5 | 5,10 | | Grande | 5 | 8,40 |

6.4. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de la empresa*Tabla 26. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de las entidades, competencias específicas.*

| Comp. | Tipo de empresa | Nº | Rango | Comp. | Tamaño | Nº | Rango |
|-------|-----------------|----|-------|-------|---------|----|-------|
| A1 | Pública | 4 | 6,13 | A8 | Pública | 4 | 9,63 |
| | Privada | 11 | 8,68 | | Privada | 11 | 7,41 |
| A2 | Pública | 4 | 6,50 | A9 | Pública | 4 | 12,7 |
| | Privada | 11 | 8,55 | | Privada | 11 | 6,27 |
| A3 | Pública | 4 | 9,88 | A10 | Pública | 4 | 12,7 |
| | Privada | 11 | 7,32 | | Privada | 11 | 6,27 |
| A4 | Pública | 4 | 10,5 | A11 | Pública | 4 | 10,1 |
| | Privada | 11 | 7,09 | | Privada | 11 | 7,23 |
| A5 | Pública | 4 | 6,38 | A12 | Pública | 4 | 13,0 |
| | Privada | 11 | 8,59 | | Privada | 11 | 6,18 |
| A6 | Pública | 4 | 6,38 | A13 | Pública | 4 | 11,7 |
| | Privada | 11 | 8,59 | | Privada | 11 | 6,64 |
| A7 | Pública | 4 | 6,88 | A14 | Pública | 4 | 8,25 |
| | Privada | 11 | 8,41 | | Privada | 11 | 7,91 |

Tabla 27. Prueba de Kruskal-Wallis. Resultados estadísticos según sector de las entidades, competencias transversales y nuclear.

| Comp. | Tamaño | Nº | Rango | Comp. | Tamaño | Nº | Rango |
|-------|---------|----|-------|-------|---------|----|-------|
| B1 | Pública | 4 | 7,00 | B6 | Pública | 4 | 11,1 |
| | Privada | 11 | 8,36 | | Privada | 11 | 6,86 |
| B2 | Pública | 4 | 7,75 | B7 | Pública | 4 | 11,6 |
| | Privada | 11 | 8,09 | | Privada | 11 | 6,68 |
| B3 | Pública | 4 | 8,13 | B8 | Pública | 4 | 10,1 |
| | Privada | 11 | 7,95 | | Privada | 11 | 7,23 |
| B4 | Pública | 4 | 8,63 | B9 | Pública | 4 | 8,25 |
| | Privada | 11 | 7,77 | | Privada | 11 | 7,91 |
| B5 | Pública | 4 | 8,13 | C1 | Pública | 4 | 7,75 |
| | Privada | 11 | 7,95 | | Privada | 11 | 8,09 |

6.5. Resultados estadísticos según sector (Privado-Público)*Tabla 28. Resultados estadísticos según sector, competencias específicas. (Privado-Público)*

| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Chi-cuadrado | 1,05 | 0,658 | 1,067 | 1,839 | 0,805 | 0,791 | 0,379 |
| Grados de libertad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Significación | 0,305 | 0,417 | 0,302 | 0,175 | 0,37 | 0,374 | 0,538 |

Tabla 29(cont.). Resultados estadísticos según sector, competencias específicas. (Privado-Público)

| | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Chi-cuadrado | 0,791 | 7,411 | 6,878 | 1,329 | 7,357 | 4,211 | 0,019 |
| Grados de libertad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Significación | 0,374 | 0,006 | 0,009 | 0,249 | 0,007 | 0,04 | 0,89 |

Tabla 30. Resultados estadísticos según sector, competencias transversales y nuclear. (Privado-Público)

| | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | C1 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Chi-cuadrado | 0,312 | 0,021 | 0,005 | 0,117 | 0,005 | 3,01 | 5,15 | 1,37 | 0,019 | 0,021 |
| Grados de libertad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Significación | 0,577 | 0,885 | 0,942 | 0,732 | 0,943 | 0,083 | 0,023 | 0,242 | 0,891 | 0,885 |

6.6. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos.*Tabla 31. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos. Competencias específicas.*

| Comp. | Sexo* | Nº | Rango | Suma de rangos | Comp. | Sexo | Nº | Rango | Suma de rangos |
|-------|-------|----|-------|----------------|-------|------|----|-------|----------------|
| A1 | 1 | 8 | 12,6 | 100,5 | A8 | 1 | 8 | 16,7 | 134,0 |
| | 2 | 19 | 14,6 | 277,5 | | 2 | 19 | 12,8 | 244,0 |
| A2 | 1 | 8 | 16,3 | 130,5 | A9 | 1 | 8 | 15,4 | 123,0 |
| | 2 | 19 | 13,0 | 247,5 | | 2 | 19 | 13,4 | 255,0 |
| A3 | 1 | 8 | 11,7 | 94,00 | A10 | 1 | 8 | 12,8 | 102,5 |
| | 2 | 19 | 14,9 | 284,0 | | 2 | 19 | 14,5 | 275,5 |
| A4 | 1 | 8 | 19,0 | 152,5 | A11 | 1 | 8 | 16,1 | 128,5 |
| | 2 | 19 | 11,9 | 225,5 | | 2 | 19 | 13,1 | 249,5 |
| A5 | 1 | 8 | 8,7 | 70,00 | A12 | 1 | 8 | 13,2 | 105,5 |
| | 2 | 19 | 16,2 | 308,0 | | 2 | 19 | 14,3 | 272,5 |
| A6 | 1 | 8 | 13,0 | 104,0 | A13 | 1 | 8 | 14,2 | 113,5 |
| | 2 | 19 | 14,4 | 274,0 | | 2 | 19 | 13,9 | 264,5 |
| A7 | 1 | 8 | 15,9 | 127,0 | A14 | 1 | 8 | 12,7 | 102,0 |
| | 2 | 19 | 13,2 | 251,0 | | 2 | 19 | 14,5 | 276,0 |

*1: Sexo masculino 2: Sexo femenino

Tabla 32. Prueba de Mann-Whitney según sexo, muestra alumnos. Competencias transversales y nuclear.

| Comp. | Sexo* | Nº | Rango promedio | Suma de rangos |
|-----------|-------|----|----------------|----------------|
| B1 | 1 | 8 | 16,25 | 130,0 |
| | 2 | 19 | 13,05 | 248,0 |
| B2 | 1 | 8 | 14,56 | 116,5 |
| | 2 | 19 | 13,76 | 261,5 |
| B3 | 1 | 8 | 14,38 | 115,0 |
| | 2 | 19 | 13,84 | 263,0 |
| B4 | 1 | 8 | 15,44 | 123,5 |
| | 2 | 19 | 13,39 | 254,5 |
| B5 | 1 | 8 | 12,44 | 99,5 |
| | 2 | 19 | 14,66 | 278,5 |
| B6 | 1 | 8 | 14,63 | 117,0 |
| | 2 | 19 | 13,74 | 261,0 |
| B7 | 1 | 8 | 16,13 | 129,0 |
| | 2 | 19 | 13,11 | 249,0 |
| B8 | 1 | 8 | 15 | 120,0 |
| | 2 | 19 | 13,58 | 258,0 |
| B9 | 1 | 8 | 11,81 | 94,5 |
| | 2 | 19 | 14,92 | 283,5 |
| C1 | 1 | 8 | 13,75 | 110,0 |
| | 2 | 19 | 14,11 | 268,0 |

*1: Sexo masculino 2: Sexo femenino

6.7. Encuesta enviada a entidades

Por favor, dedique unos 10 minutos aproximados a la realización de la siguiente encuesta.

Todas las competencias que salen a continuación son las establecidas en el plan docente del grado de Relaciones Laborales y Ocupación de la Universitat Rovira i Virgili. Vemos que se evalúan competencias específicas (referidas a conocimientos específicos de las relaciones laborales) y competencias transversales (tratan conocimientos y actitudes generales), todas ellas adquiridas en principio al finalizar el grado.

En este sentido usted tendrá que escoger el nivel que crea necesario, de cada competencia, que han de tener los estudiantes recién graduados, atendiendo siempre a la naturaleza de su empresa y al puesto de trabajo a que pueden optar los graduados sociales (asesoría, recursos humanos, servicio de prevención, servicio de ocupación...).

Así es normal que algunas competencias las valore más que otra.

El objetivo es determinar qué perfil profesional se busca en el mercado de trabajo.

Las respuestas están divididas en 4 niveles de adquisición de la competencia, siendo el nivel 1 el más básico y el nivel 4 el más experto.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL y no serán expuestas de ninguna manera en los resultados finales del proyecto. Las interpretaciones serán siempre globales.

Muchas gracias por su colaboración.

* Necesario

Número de trabajadores de la empresa *

Tipo de empresa: *(Pública, privada o mixta)

Actividad empresarial:

[A1] Identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico y el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social y de la ocupación.

-
- [Nivel 1] Conocer el sistema de fuentes e instituciones básicas del ordenamiento jurídico.
 - [Nivel 2] Entender correctamente el marco normativo regulador de las relaciones laborales y la seguridad social.
 - [Nivel 3] Interpretar el ordenamiento jurídico regulador de las relaciones laborales y la seguridad social y saber relacionar conceptos básicos.
 - [Nivel 4] Establecer criterios propios y cuestionar modificaciones y actualizaciones del marco normativo regulador de las relaciones laborales.

[A2] Aplicar las teorías existentes sobre la gestión y dirección de los recursos humanos a las organizaciones.*

-
- [Nivel 1] Conocer los principales modelos teóricos de gestión y dirección de Recursos Humanos.
 - [Nivel 2] Comprender las teorías existentes sobre gestión y dirección de los recursos humanos.
 - [Nivel 3] Interpretar las diferentes situaciones según los modelos teóricos de gestión de Recursos humanos.
-

- [Nivel 4] Interpretar las diferentes situaciones y aplicar las estrategias adecuadas en base a los modelos teóricos.

[A3] Analizar y sistematizar correctamente el funcionamiento del mercado de trabajo y de las políticas socio laborales.*

.....

- [Nivel 1] Conocer la estructura básica del funcionamiento del mercado de trabajo y de las políticas socio laborales.
- [Nivel 2] Percibir los sectores y perfiles profesionales presentes en el mercado de trabajo así como las políticas socio laborales que se aplican en la actualidad.
- [Nivel 3] Dominar gran parte del funcionamiento del mercado laboral y tomar decisiones básicas en función de este.
- [Nivel 4] Conocer todos los agentes que intervienen en el funcionamiento del mercado de trabajo, saber actuar globalmente según su comportamiento y fomentar mejoras de las políticas socio laborales.

[A4] Reconocer la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a su perspectiva jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, historia y económica.*

.....

- [Nivel 1] Percibir el carácter interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales.
- [Nivel 2] Conocer la complejidad del trabajo y de sus agentes sociales atendiendo a algunas de sus perspectivas.
- [Nivel 3] Reconocer la complejidad del trabajo y de sus agentes sociales atendiendo de forma integrada a sus distintas perspectivas.
- [Nivel 4] Interpretar el trabajo y todos los agentes implicados desde una perspectiva multidisciplinar.

[A5] A5 Argumentar y razonar jurídicamente en el ámbito de las relaciones laborales. *

-
- [Nivel 1] Identificar un supuesto jurídico en el ámbito de las relaciones laborales.
 - [Nivel 2] Identificar un supuesto jurídico y la normativa aplicable a éste.
 - [Nivel 3] Determinar el supuesto jurídico con la normativa aplicable y la jurisprudencia existente sin llegar a dar una solución definitiva al supuesto.
 - [Nivel 4] Ser capaz de dar argumentos jurídicos y una solución definitiva adecuada al caso, razonándolo jurisprudencialmente.

[A6] Realizar funciones de asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.*

-
- [Nivel 1] Distinguir las funciones del asesoramiento, de la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
 - [Nivel 2] Conocer la finalidad del asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
 - [Nivel 3] Ser capaz de colaborar en el asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
 - [Nivel 4] Está calificado para dirigir autónomamente el asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos satisfactoriamente.

[A7] Intervenir y gestionar socio laboralmente en las relaciones laborales. *

-
- [Nivel 1] Comprender el sistema de seguridad social y relaciones laborales español.
 - [Nivel 2] Aplicar la acción protectora del sistema español a las situaciones posibles.
 - [Nivel 3] Entender la justificación de las vicisitudes del contrato de trabajo y la acción protectora estatal.
-

-
- [Nivel 4] Ser capaz de intervenir y gestionar las RRLI atendiendo al conjunto de conocimientos anteriormente descritos.

[A8] Aplicar las diferentes técnicas propias de la gestión de los recursos humanos, de la investigación social y de la evaluación y la auditoría laboral. *

-
- [Nivel 1] Conocer los conceptos básicos de las diferentes técnicas de gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.
 - [Nivel 2] Identificar las distintas fases de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.
 - [Nivel 3] Ser capaz de planificar y llevar a la práctica algunas fases de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.
 - [Nivel 4] Ser competente para planificar y ejecutar el proceso completo de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral

[A9] Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado laboral. *

-
- [Nivel 1] Entender el funcionamiento de una economía de mercado y las implicaciones del mercado laboral.
 - [Nivel 2] Tener conocimiento de las bases de datos e indicadores socioeconómicos existentes.
 - [Nivel 3] Conocer las bases de datos e indicadores socioeconómicos existentes y en base a ellos realiza análisis simples.
 - [Nivel 4] Saber interpretar datos e indicadores socioeconómicos y realizar análisis completos, referentes a la tasa de ocupación, emprendedora...

[A10] Elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de formación del sistema de ocupación. *

-
- [Nivel 1] Conocer la perspectiva actual del mercado de trabajo, de la inserción laboral y de la formación.
-

-
- [Nivel 2] Entender el funcionamiento del mercado de trabajo y realiza estudios de formación y promoción laboral.
 - [Nivel 3] Colaborar en la elaboración de la estrategia de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de la formación.
 - [Nivel 4] Diseñar proyectos y estrategias de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de la formación de forma autónoma e independiente.

[A11] Analizar, diagnosticar, evaluar y definir estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos. *

-
- [Nivel 1] Conocer las distintas políticas de recursos humanos en el ámbito de las organizaciones.
 - [Nivel 2] Comprender la finalidad y objetivos de las políticas de recursos humanos y realiza una evaluación simple de la situación organizativa
 - [Nivel 3] Realizar una evaluación y diagnosticar problemas inherentes a la organización del trabajo.
 - [Nivel 4] Definir e implantar estrategias de organización del trabajo y los recursos humanos.

[A12] Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo (inmigración, igualdad por razón de género, desarrollo local...) *

-
- [Nivel 1] Estar al corriente de las situaciones y problemas actuales del mercado de trabajo.
 - [Nivel 2] Es capaz de hacer un análisis de situaciones poco complejas del mercado de trabajo
 - [Nivel 3] Poder realizar un diagnóstico de situaciones inherentes al mercado de trabajo.
 - [Nivel 4] Definir estrategias a seguir para la solución de problemas diagnosticados (ej. igualdad de sexo, inmigración, etc.)

[A13] Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de ocupación *

-
- [Nivel 1] Conoce las políticas de ocupación actuales.
-

-
- [Nivel 2] Entender y evaluar de manera simple las políticas de ocupación.
 - [Nivel 3] Colaborar en la realización o elaboración de las políticas de ocupación.
 - [Nivel 4] Elaborar, implantar, evaluar y realiza un seguimiento de las políticas de ocupación.

[A14] Intervenir, asesorar y gestionar la prevención de riesgos laborales. *

-
- [Nivel 1] Conocer la normativa básica de prevención de riesgos laborales.
 - [Nivel 2] Saber ejecutar tareas básicas en materia de prevención (ejemplo: realizar tabla de riesgos laborales inherentes a cada puesto de trabajo).
 - [Nivel 3] Participar en la elaboración de programas preventivos específicos y en la evaluación del sistema de gestión de Prevención de Riesgos.
 - [Nivel 4] Ser capaz de gestionar y dirigir íntegramente el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.

[B1] Aprende a aprender *

-
- [Nivel 1] Ser capaz de integrar un escaso número de elementos nuevos en sus funciones profesionales.
 - [Nivel 2] Integrar un número moderado de elementos nuevos en sus funciones profesionales, adaptándose de forma ágil y adecuada en el tiempo.
 - [Nivel 3] Integrar un número alto y diversificado de elementos nuevos así como conceptos teóricos y prácticos adaptándose al uso de nuevos sistemas de trabajo, estableciendo las necesidades y los objetivos de estos.
 - [Nivel 4] Estar capacitado para identificar las oportunidades y tener la habilidad de superar los obstáculos adaptándose rápidamente al uso de nuevos sistemas de trabajo.
-

[B2] Resuelve problemas complejos de forma efectiva en el campo socio laboral. *

-
- [Nivel 1] Mostrar una actitud voluntariosa, afrontar situaciones sencillas y resolver problemas habituales en contextos estructurados.
 - [Nivel 2] Ante situaciones desfavorables seguir mostrando un nivel adecuado de actividad y constancia.
 - [Nivel 3] Mantenerse firme y estable en situaciones más complejas, avanzando hacia los objetivos fijados y sin retroceder ante los fracasos.
 - [Nivel 4] Desenvolverse en situaciones complejas, hallando soluciones integrales y globales.

[B3] Aplicar el pensamiento crítico, lógico y creativo, demostrando capacidad de innovación. *

-
- [Nivel 1] Mostrarse dispuesto a asumir nuevas tareas y cambios que puedan derivarse de sus funciones.
 - [Nivel 2] Aceptar las nuevas tareas o cambios y mostrar interés en ampliar sus funciones.
 - [Nivel 3] Buscar la innovación en sus tareas, creando y enriqueciendo las actividades y funciones que realiza.
 - [Nivel 4] Crear oportunidades profesionales y mostrarse abierto a todas las posibilidades que le ofrece el entorno laboral.

[B4] Trabajar de forma autónoma con responsabilidad e iniciativa, demostrando capacidad de organización y planificación *

-
- [Nivel 1] Adoptar decisiones con supervisión y orientación y organizar el trabajo de forma correcta con un grado de aprovechamiento normal del tiempo.
 - [Nivel 2] Afrontar de forma decidida sus actividades o proyectos y ser capaz de valorar la situación y las consecuencias de estas.
 - [Nivel 3] Confiar en sus competencias y decidir alternativas apropiadas a posibles problemas.
-

-
- [Nivel 4] Mostrar una actitud resolutiva y responsable con los riesgos, asumir estos y actuar con total independencia.

[B5] Trabajar en equipo de forma cooperativa y responsabilidad compartida, demostrando capacidad de organización y planificación. *

-
- [Nivel 1] Poder trabajar con otros miembros del equipo, realizando su función o tarea.
 - [Nivel 2] Mantener una actitud de cooperación y participar de manera activa para llegar al objetivo común.
 - [Nivel 3] Contribuir en los resultados del equipo y hacer participar al resto de miembros para que se sientan una parte fundamental del equipo, compartiendo ideas y reflexiones
 - [Nivel 4] Hacer rendir altamente el equipo y motivar a los miembros para llegar a los objetivos, fomentar un buen clima y espíritu cooperativo.

[B6] Comunicar información, ideas, problemas y soluciones de manera clara y efectiva en público o en ámbitos técnicos concretos. *

-
- [Nivel 1] Expresar con claridad y sencillez ideas o problemas simples.
 - [Nivel 2] Expresar de forma ordenada aspectos claves de la información en contextos poco familiares.
 - [Nivel 3] Expresar con precisión, fluidez y claridad ideas e información compleja y presentar de forma ordenada las ideas clave, contrastando e interactuando con la audiencia.
 - [Nivel 4] Saber adaptar su forma de comunicar en función del contexto y del público, muestra flexibilidad, claridad y fluidez manteniendo una interacción agradable, clara y convincente con el público.

[B7] Tener sensibilización en temas ambientales *

-
- [Nivel 1] Conocer la normativa actual nacional en materia ambiental.
 - [Nivel 2] Conoce la normativa actual nacional e internacional, así como identificar los modos de aplicarla.
 - [Nivel 3] Difunde un espíritu ecológico y sostenible en la organización.
-

- [Nivel 4] Animar a mejorar los sistemas o procedimientos y ser capaz de motivar al resto de la organización a llevar a cabo las acciones medioambientales.

[B8] Gestionar proyectos técnicos y/o profesionales complejos *

-
- [Nivel 1] Saber establecer el contexto del proyecto.
 - [Nivel 2] Establecer el contexto del proyecto y fijar los objetivos de éste.
 - [Nivel 3] Ser capaz de ejecutar en tiempo y forma, dentro del presupuesto, el proyecto y realizar un análisis de los riesgos inherentes a éste.
 - [Nivel 4] Establecer el contexto, valorar y jerarquizar las necesidades y recursos necesarios, fijar los objetivos y distribuir las responsabilidades y tareas.

[B9] Diseñar estrategias y solucionar problemas en materia de igualdad *

-
- [Nivel 1] Conocer la normativa actual española e internacional en materia de igualdad.
 - [Nivel 2] Identificar los indicadores necesarios para analizar la organización.
 - [Nivel 3] Analizar los indicadores y hacer un diagnóstico de la situación en materia de igualdad de la organización.
 - [Nivel 4] En base al diagnóstico, proponer un plan de intervención; sensibilizar, difundir ideas, implantar protocolos...

[C1] Dominar en un nivel intermedio una lengua extranjera, preferentemente el inglés. *¿Qué nivel o conocimiento cree necesario para su empresa?

-
- [Nivel B1] Entender escritos con ciertas dificultades, redactar escritos sencillos y entender cara a cara en reuniones de rutina
 - [Nivel B2] Entender escritos de todo tipo sin dificultades, redactar escritos rutinarios, en reuniones con nativos puede seguirlas pero no participar dinámicamente

- [Nivel C1] Entender los escritos sin ninguna dificultad, redactar escritos técnicos propios del puesto de trabajo sin dificultades, entender con alguna dificultad nativos y poder participar activamente en reuniones.
 - [Nivel C2] Entender todo tipo de escritos, solo tropieza con vocabulario muy específico. Redactar todo tipo de escritos en temas complejos con alguna dificultad, entender sin problemas y hablar eficazmente en todas las situaciones.
-

6.8. Encuesta enviada a los alumnos

Por favor dedique unos minutos a la realización del siguiente cuestionario. El objetivo principal es determinar el nivel de competencia que ha adquirido al finalizar la carrera. Todas las competencias que salen a continuación son las establecidas en la guía docente del grado de Relaciones Laborales y Ocupación. Cada competencia se divide en 4 niveles de adquisición, siendo el nivel 1 el más básico y el nivel 4 el más experto. Se trata de que escoja la opción que usted cree que puede realizar en la actualidad.

Sobretudo se sincero/a en las respuestas e intenta hacerlo lo más exacto posible.

(Los datos personales que se piden no serán expuestos de ninguna manera en los resultados finales, y las interpretaciones serán siempre globales, sin identificar a la persona.)

*Obligatorio

Nombre y Apellidos *

Empresa en la que está realizando las prácticas curriculares *

[A1] Identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico y el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social y de la ocupación. *

.....

[Nivel 1] Conoce el sistema de fuentes e instituciones básicas del ordenamiento jurídico.

[Nivel 2] Entiende correctamente el marco normativo regulador de las relaciones laborales y la seguridad social.

- [Nivel 3] Interpreta el ordenamiento jurídico regulador de las relaciones laborales y la seguridad social y sabe relacionar conceptos básicos.
- [Nivel 4] Establece criterios propios y cuestiona modificaciones y actualizaciones del marco normativo regulador de las relaciones laborales.

[A2] Aplica las teorías existentes sobre la gestión y dirección de los recursos humanos a las organizaciones. *

.....

- [Nivel 1] Conoce los principales modelos teóricos de gestión y dirección de Recursos Humanos
- [Nivel 2] Comprende las teorías existentes sobre gestión y dirección de los recursos humanos.
- [Nivel 3] Interpreta las diferentes situaciones según los modelos teóricos de gestión de Recursos humanos.
- [Nivel 4] Interpreta las diferentes situaciones y aplica las estrategias adecuadas en base a los modelos teóricos.

[A3] Analizar y sistematizar correctamente el funcionamiento del mercado de trabajo y de las políticas socio laborales *

.....

- [Nivel 1] Conoce la estructura básica del funcionamiento del mercado de trabajo y de las políticas socio laborales.
- [Nivel 2] Percibe los sectores y perfiles profesionales presentes en el mercado de trabajo así como las políticas socio laborales que se aplican en la actualidad.
- [Nivel 3] Domina gran parte del funcionamiento del mercado laboral y toma decisiones básicas en función de este.
- [Nivel 4] Conoce todos los agentes que intervienen en el funcionamiento del mercado de trabajo, sabe actuar globalmente según su comportamiento y fomenta mejoras de las políticas socio laborales

.....

[A4] Reconocer la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a su perspectiva jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, historia y económica. *

.....

- [Nivel 1] Percibe el carácter interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales.
- [Nivel 2] Conoce la complejidad del trabajo y de sus agentes sociales atendiendo a algunas de sus perspectivas.
- [Nivel 3] Reconoce la complejidad del trabajo y de sus agentes sociales atendiendo de forma integrada a sus distintas perspectivas.
- [Nivel 4] Interpreta el trabajo y todos los agentes implicados desde una perspectiva multidisciplinar.

[A5] Argumentar y razonar jurídicamente en el ámbito de las relaciones laborales. *

.....

- [Nivel 1] Identificar un supuesto jurídico en el ámbito de las relaciones laborales.
- [Nivel 2] Identifica un supuesto jurídico y la normativa aplicable a éste.
- [Nivel 3] Determina el supuesto jurídico con la normativa aplicable y la jurisprudencia existente sin llegar a dar una solución definitiva al supuesto.
- [Nivel 4] Es capaz de dar argumentos jurídicos y una solución definitiva adecuada al caso, razonándolo jurisprudencialmente.

[A6] Realizar funciones de asesoramiento, representación, negociación y resolución de conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales. *

.....

- [Nivel 1] Distingue las funciones del asesoramiento, de la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
-

- [Nivel 2] Conoce la finalidad del asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
- [Nivel 3] Es capaz de colaborar en el asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos.
- [Nivel 4] Está calificado para dirigir autónomamente el asesoramiento, la representación, la negociación y la resolución de conflictos satisfactoriamente.

[A7] Intervenir y gestionar socio laboralmente en las relaciones laborales. *

.....

- [Nivel 1] Comprende el sistema de seguridad social y relaciones laborales español.
- [Nivel 2] Aplica la acción protectora del sistema español a las situaciones posibles.
- [Nivel 3] Entiende la justificación de las vicisitudes del contrato de trabajo y la acción protectora estatal.
- [Nivel 4] Es capaz de intervenir y gestionar las RRLD atendiendo al conjunto de conocimientos anteriormente descritos.

[A8] Aplicar las diferentes técnicas propias de la gestión de los recursos humanos, de la investigación social y de la evaluación y la auditoría laboral. *

.....

- [Nivel 1] Conoce los conceptos básicos de las diferentes técnicas de gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral
- [Nivel 2] Identifica las distintas fases de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.
- [Nivel 3] Es capaz de planificar y llevar a la práctica algunas fases de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.

- [Nivel 4] Es competente para planificar y ejecutar el proceso completo de la gestión de los recursos humanos, de la investigación, evaluación y auditoría laboral.

[A9] Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado laboral. *

.....

- [Nivel 1] Entiende el funcionamiento de una economía de mercado y las implicaciones del mercado laboral.
- [Nivel 2] Tiene conocimiento de las bases de datos e indicadores socioeconómicos existentes.
- [Nivel 3] Conoce las bases de datos e indicadores socioeconómicos existentes y en base a ellos realiza análisis simples.
- [Nivel 4] Sabe interpretar datos e indicadores socioeconómicos y realizar análisis completos, referentes a la tasa de ocupación, emprendedoría...

[A10] Elaborar, implementar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de formación del sistema de ocupación. *

.....

- [Nivel 1] Conoce la perspectiva actual del mercado de trabajo, de la inserción laboral y de la formación.
- [Nivel 2] Entiende el funcionamiento del mercado de trabajo y realiza estudios de formación y promoción laboral.
- [Nivel 3] Colabora en la elaboración de la estrategia de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de la formación.
- [Nivel 4] Diseña proyectos y estrategias de promoción socioeconómica, de inserción laboral y de la formación de forma autónoma e independiente.

[A11] Analizar, diagnosticar, evaluar y definir estrategias en el ámbito de la organización del trabajo y de los recursos humanos. *

-
- [Nivel 1] Conoce las distintas políticas de recursos humanos en el ámbito de las organizaciones.
 - [Nivel 2] Comprende la finalidad y objetivos de las políticas de recursos humanos y realiza una evaluación simple de la situación organizativa.
 - [Nivel 3] Realiza una evaluación y diagnosticar problemas inherentes a la organización del trabajo.
 - [Nivel 4] Define e implanta estrategias de organización del trabajo y los recursos humanos

[A12] Analizar y diagnosticar situaciones y problemas del mercado de trabajo (inmigración, igualdad por razón de género, desarrollo local...) *

-
- [Nivel 1] Está al corriente de las situaciones y problemas actuales del mercado de trabajo.
 - [Nivel 2] Es capaz de hacer un análisis de situaciones poco complejas del mercado de trabajo.
 - [Nivel 3] Puede realizar un diagnóstico de situaciones inherentes al mercado de trabajo.
 - [Nivel 4] Define estrategias a seguir para la solución de problemas diagnosticados (ej. igualdad de sexo, inmigración, etc.)

[A13] Elaborar, gestionar y evaluar las políticas de ocupación. *

-
- [Nivel 1] Conoce las políticas de ocupación actuales.
 - [Nivel 2] Entiende y evalúa de manera simple las políticas de ocupación.
 - [Nivel 3] Colabora en la realización o elaboración de las políticas de ocupación.
-

- [Nivel 4] Elabora, implanta, evalúa y realiza un seguimiento de las políticas de ocupación.

[A14] Intervenir, asesorar y gestionar la prevención de riesgos laborales. *

.....

- [Nivel 1] Conoce la normativa básica de prevención de riesgos laborales.
- [Nivel 2] Sabe ejecutar tareas básicas en materia de prevención (ejemplo: realizar tabla de riesgos laborales inherentes a cada puesto de trabajo).
- [Nivel 3] Puede participar en la elaboración de programas preventivos específicos y en la evaluación del sistema de gestión de Prevención de Riesgos.
- [Nivel 4] Es capaz de gestionar y dirigir íntegramente el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.

[B1] Aprende a aprender *

.....

- [Nivel 1] Es capaz de integrar un escaso número de elementos nuevos en sus funciones profesionales.
- [Nivel 2] Integra un número moderado de elementos nuevos en sus funciones profesionales, adaptándose de forma ágil y adecuada en el tiempo.
- [Nivel 3] Integra un número alto y diversificado de elementos nuevos así como conceptos teóricos y prácticos adaptándose al uso de nuevos sistemas de trabajo, estableciendo las necesidades y los objetivos de estos.
- [Nivel 4] Está capacitado para identificar las oportunidades y tiene la habilidad de superar los obstáculos adaptándose rápidamente al uso de nuevos sistemas de trabajo.

[B2] Resuelve problemas complejos de forma efectiva en el campo socio laboral. *

.....

- [Nivel 1] Muestra una actitud voluntariosa, afronta situaciones sencillas y resuelve problemas habituales en contextos estructurados.

- [Nivel 2] Ante situaciones desfavorables puede seguir mostrando un nivel adecuado de actividad y constancia.
- [Nivel 3] Se mantiene firme y estable en situaciones más complejas, avanzando hacia los objetivos fijados y sin retroceder ante los fracasos.
- [Nivel 4] Se desenvuelve en situaciones complejas, hallando soluciones integrales y globales.

[B3] Aplicar el pensamiento crítico, lógico y creativo, demostrando capacidad de innovación. *

.....

- [Nivel 1] Se muestra dispuesto a asumir nuevas tareas y cambios que puedan derivarse de sus funciones.
- [Nivel 2] Acepta las nuevas tareas o cambios y mostrar interés en ampliar sus funciones
- [Nivel 3] Busca la innovación en sus tareas, creando y enriqueciendo las actividades y funciones que realiza.
- [Nivel 4] Crea oportunidades profesionales y se puede mostrar abierto a todas las posibilidades que le ofrece el entorno laboral.

[B4] Trabajar de forma autónoma con responsabilidad e iniciativa, demostrando capacidad de organización y planificación *

.....

- [Nivel 1] Adopta decisiones con supervisión y orientación y organiza el trabajo de forma correcta con un grado de aprovechamiento normal del tiempo.
 - [Nivel 2] Puede afrontar de forma decidida sus actividades o proyectos y es capaz de valorar la situación y las consecuencias de estas.
 - [Nivel 3] Confía en sus competencias y decide alternativas apropiadas a posibles problemas.
 - [Nivel 4] Muestra una actitud resolutiva y responsable con los riesgos, asume estos y actúa con total independencia.
-

[B5] Trabajar en equipo de forma cooperativa y responsabilidad compartida, demostrando capacidad de organización y planificación. *

.....

- [Nivel 1] Puede trabajar con otros miembros del equipo, realizando su función o tarea.
- [Nivel 2] Mantiene una actitud de cooperación y participa de manera activa para llegar al objetivo común.
- [Nivel 3] Contribuye en los resultados del equipo y hace participar al resto de miembros para que se sientan una parte fundamental del equipo, compartiendo ideas y reflexiones
- [Nivel 4] Hace rendir altamente el equipo y motiva a los miembros para llegar a los objetivos, fomenta un buen clima y espíritu cooperativo.

[B6] Comunicar información, ideas, problemas y soluciones de manera clara y efectiva en público o en ámbitos técnicos concretos. *

.....

- [Nivel 1] Expresa con claridad y sencillez ideas o problemas simples.
- [Nivel 2] Expresa de forma ordenada aspectos claves de la información en contextos poco familiares.
- [Nivel 3] Expresa con precisión, fluidez y claridad ideas e información compleja y presenta de forma ordenada las ideas clave, contrastando e interactuando con la audiencia.
- [Nivel 4] Sabe adaptar su forma de comunicar en función del contexto y del público, muestra flexibilidad, claridad y fluidez manteniendo una interacción agradable, clara y convincente con el público.

[B7] Tener sensibilización en temas ambientales *

.....

- [Nivel 1] Conoce la normativa actual nacional en materia ambiental.

- [Nivel 2] Conoce la normativa actual nacional e internacional, e identificar los modos de aplicarla.
- [Nivel 3] Difunde un espíritu ecológico y sostenible en la organización.
- [Nivel 4] Anima a mejorar los sistemas o procedimientos y es capaz de motivar al resto de la organización a llevar a cabo las acciones medioambientales.

[B8] Gestionar proyectos técnicos y/o profesionales complejos *

.....

- [Nivel 1] Sabe establecer el contexto del proyecto.
- [Nivel 2] Establece el contexto del proyecto y fijar los objetivos de éste.
- [Nivel 3] Es capaz de ejecutar en tiempo y forma, dentro del presupuesto, el proyecto y puede realizar un análisis de los riesgos inherentes a éste.
- [Nivel 4] Establece el contexto, valora y jerarquiza las necesidades y recursos necesarios, fija los objetivos y distribuye las responsabilidades y tareas.

[B9] Diseñar estrategias y solucionar problemas en materia de igualdad *

.....

- [Nivel 1] Conoce la normativa actual española e internacional en materia de igualdad.
 - [Nivel 2] Identifica los indicadores necesarios para analizar la organización.
 - [Nivel 3] Puede analizar los indicadores y hacer un diagnóstico de la situación en materia de igualdad de la organización.
 - [Nivel 4] En base al diagnóstico, es capaz de proponer un plan de intervención; sensibilizar, difundir ideas, implantar protocolos...
-

[C1] Dominar en un nivel intermedio una lengua extranjera, preferentemente el inglés. *

.....

- [Nivel B1] Entiende escritos con ciertas dificultades, redacta escritos sencillos y puede entender con cierta dificultad una conversación.
 - [Nivel B2] Entiende escritos de todo tipo sin dificultades, redacta escritos rutinarios, en reuniones con nativos puede seguirlas pero no participar dinámicamente
 - [Nivel C1] Entiende los escritos sin ninguna dificultad, redacta escritos técnicos propios del puesto de trabajo sin dificultades, entiende con alguna dificultad nativos y puede participar activamente en reuniones.
 - [Nivel C2] Entiende todo tipo de escritos, solo tropieza con vocabulario muy específico. Redacta todo tipo de escritos en temas complejos con alguna dificultad, entiende sin problemas y puede hablar eficazmente en todas las situaciones.
-