

ARTÍCULO ORIGINAL

Competencias genéricas y búsqueda de capital humano en el siglo xxi: Una investigación documental

Generic skills and the search for human capital in the 21st century: A documentary investigation

NURIA MOLINA-GARCÍA¹ ■ ALBERTO FERRIZ-VALERO² ■ SALVADOR GARCÍA-MARTÍNEZ³

LUIS FERMÍN SÁNCHEZ-GARCÍA⁴

^{1,2,3,4}UNIVERSIDAD DE ALICANTE (ESPAÑA)

Recibido • Received: 16 / 10 / 2020

Corregido • Revised: 19 / 10 / 2020

Aceptado • Accepted: 23 / 11 / 2020

Resumen

En los últimos años la ciencia y la tecnología están avanzando a pasos agigantados, por lo que los conocimientos técnicos que evolucionan tan rápidamente están perdiendo importancia respecto a competencias interpersonales como la capacidad de adaptación y el aprendizaje. El objetivo de este trabajo es realizar una investigación documental informativa, la cual pretende relatar lo concerniente al tema de las competencias genéricas necesarias para abordar el s. XXI con éxito. Este tipo de investigación describirá como son consideradas las competencias genéricas dentro del mundo empresarial y cómo deberían ser tenidas en cuenta en el sector académico. En particular se hará hincapié en el capital humano, tratando de estudiar su modo de gestión, y ordenando la información disponible en un cuerpo coherente de ideas. Además, tratará de sistematizar la información y aportar nuevos enfoques en base a documentos y literatura hallada sobre el tema de las competencias genéricas necesarias para el desarrollo interpersonal actual.

PALABRAS CLAVE: Competencias para la vida; habilidad; liderazgo; capital humano, competencia.

Abstract

In recent years, science and technology have advanced by leaps and bounds, and so rapidly evolving technical knowledge is becoming less important than interpersonal skills such as adaptability and learning. The aim of this work is to carry out informative documentary research, which aims to relate to the subject of the generic skills necessary to successfully tackle the 21st century. This type of research will describe how generic competences are considered within the business world and how they should be taken into account in the academic sector. In particular, emphasis will be placed on human capital, trying to study its management, and sorting the available information into a coherent body of ideas. Furthermore, it will

try to systematize the information and provide new approaches based on documents and literature found on the subject of generic competences necessary for current interpersonal development.

KEYWORDS: Life skills, skills; leadership; human capital; competence.

Introducción

La 4ª Revolución Industrial o revolución digital y tecnológica tuvo su inicio en el año 2016, surgiendo así una nueva etapa en la cual los avances en robótica, inteligencia artificial, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, Internet de las cosas, impresión 3D y vehículos autónomos han marcado un antes y un después en un amplio sector del mundo laboral. Además, la actual situación de confinamiento domiciliario provocado por la pandemia de la Covid-19 ha forzado a la mayoría de los profesionales a la incorporación del teletrabajo pasando a ser las habilidades de comunicación y autogestión las competencias más demandadas dentro del mundo profesional a distancia. Es por ello, que la selección de personal y el reclutamiento de recursos humanos está cambiando de forma imponente. Analistas especialistas en empleo (jobatus.com) detectaron que actualmente, un 73% de las empresas incluyen en su evaluación algunas de las competencias genéricas del s.XXIs. XXI, habilidades blandas o *soft skills* directamente en sus ofertas de empleo, y que ya no es suficiente con poseer conocimientos técnicos para conseguir entrevistas. Por lo tanto, las competencias se presentan como un instrumento potente para el cambio del paradigma que supone la educación de la persona en toda su integridad (Poblete, 2003).

Marco teórico

Hasta el siglo XIX, la inversión sistemática en capital humano no era importante para ningún país y los gastos en educación, sanidad y formación eran irrisorios. Sin embargo, a partir del siglo XIX, con la revolución científica, la educación, el conocimiento y las habilidades se convirtieron en factores decisivos para determinar la productividad de un trabajador. Como resultado de esta evolución, en el siglo XX, y sobre todo a partir de los años '50 surge la era del Capital Humano. En este sentido, los recursos humanos pasan a ser un factor condicionante primario del nivel de vida de un país en lo relativo a su éxito en el desarrollo y la utilización de sus habilidades, los conocimientos, y sus hábitos, surgiendo así la era de las personas.

Siguiendo esta línea, Martín et al. (2013), afirman que el mundo se mueve y transforma a velocidades cada vez más rápidas dados los niveles competitivos de las organizaciones, por lo que las personas son un factor crítico y definitivo en el desarrollo de las organizaciones. Del mismo modo, Becker (2006), indica que los éxitos económicos de los países asiáticos no se explicarían sin una base de fuerza laboral bien formada, educada, trabajadora y políticamente ordenada. El Recurso natural más valioso para esos países fueron los cerebros de sus habitantes.

Es fundamental entonces transformar nuestra visión, desde la economía a la economía humana, desde el capital de trabajo hacia el desarrollo y potencialización del capital humano, que es lo que en esta década le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a la empresa.

Por otro lado, aunque aplicar un sistema de formación en competencias sea difícil de desarrollar y de llevar a la realidad tanto a nivel educativo como en el sector empresarial, debe ser un esfuerzo continuo y sobre todo compartido por los sectores gubernamentales, privado y educativo, de tal manera que una alianza entre ellos derive en el incremento de la productividad, las ganancias, el empleo y el sistema de capitales basados en los conocimientos que se buscan hoy en día. La gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en el ámbito académico es un proceso para el cambio, encaminado al logro de una mayor eficiencia institucional, condición indispensable en el mundo actual. Para ello, las instituciones académicas y el sector profesional deben de potenciar programas y procesos que encaminen a la comprensión del ser humano, dotándolo de herramientas que permitan una adaptación de los estudiantes y trabajadores al mundo organizacional, pero también con conocimientos y habilidades que mejoren sus vidas, la de sus familias y la sociedad (Sánchez, 2007).

Con esto nos referimos que tanto el ámbito educativo, en particular el sector de formación superior universitario, como el mundo laboral, empresarial o profesional necesita acercar demandas e implementar formación específica creando garantías de éxito en el desarrollo de las competencias genéricas, habilidades blandas, competencias transversales, competencias clave, habilidades profesionales o para el empleo. Todo ello con el fin de generar vías de comunicación más directas entre la parte formativa y la de desarrollo de empleos, que haga viable la cobertura de puestos de trabajo asegurando la capacitación del estudiante tanto a nivel técnico, cognitivo como interpersonal.

Competencias Genéricas

En cuanto a la conceptualización de los términos más relevantes en este trabajo, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, (ANECA, 2012 p.21), define las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se adquieren o desarrollan mediante experiencias formativas coordinadas, las cuales tienen el propósito de lograr conocimientos funcionales que den respuesta de modo eficiente a una tarea o problema de la vida cotidiana y profesional que requiera un proceso de enseñanza y aprendizaje” (Álvarez Pérez et al., 2016).

En lo que respecta a la formación por competencias en el ámbito educativo, Blanco (2009), diferencia dos tendencias en lo referente a su definición:

- La competencia definida desde el mundo del trabajo, en la cual se entiende que es una capacidad que se despliega en situaciones laborales.

- La competencia definida desde el mundo educativo, en la cual se incide en que se dé una demostración que se lleve a cabo en situación de evaluación educativa.

Además, existe una clasificación según el nivel de concreción de las competencias (Álvarez-Pérez et al., 2016):

- Competencias básicas o generales comunes a la mayoría de los títulos.
- Competencias específicas, propias de un título y orientadas a conseguir un perfil específico de egresado.
- Competencias transversales, que son aquellas comunes a todos los estudiantes de una misma universidad, independientemente del título que cursen y se acercan más al término y objetivo de las habilidades blandas (*Soft Skills*).

Cabe señalar la gran importancia que poseen las competencias genéricas para el desarrollo profesional de los egresados.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE, 2002 p.4) en el documento DESECO (*Definition and Selection of Competences*) define la competencia como: “la habilidad para responder a las demandas o llevar a cabo tareas con éxito y consistentes con las dimensiones cognitivas y no cognitivas”, precisando que las competencias son sólo observables en acciones específicas y suele referirse a capacidades, destrezas, habilidades o cualidades internas.

Otros autores como Cruz y Peggy (2002), definen competencia como la aptitud o cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener o ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

Si administramos este concepto dentro la interacción que puede tener con los recursos humanos en el mundo laboral, nos encontraríamos con la gestión por competencias. Este tipo de gestión supone una herramienta estratégica que ayuda a los empleados a enfrentarse a nuevos desafíos laborales. Trata de impulsar al nivel de excelencia las competencias individuales de cada empleado, según las necesidades operativas de la empresa, y de este modo, puede llegar a garantizarse el desarrollo potencial de las personas en cuanto a lo que saben hacer o podrían hacer (Cruz y Peggy, 2002).

Zabalza (2005) indica que el término competencia hace referencia a tres factores: el nivel de dominio, la capacidad para llevar el conocimiento a la práctica y el dominio de aplicar sus dimensiones tanto a capacidades genéricas como específicas de la educación.

Para Cabero (2005), las competencias se refieren a la adquisición de conocimiento, ejecución y actitud sobre una teoría procedimiento o instrumento.

Como concepto final, en el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003), se define a competencia desde una perspectiva integrada, como lo que una persona es capaz o es competente de ejecutar, el grado de preparación, suficiencia y responsabilidad para determinadas tareas (Álvarez-Pérez et al., 2016).

Capital Humano

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, resulta cada vez más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

La gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en el ámbito académico es un proceso para el cambio encaminado al logro de una mayor eficiencia institucional, siendo esta una condición indispensable en el mundo actual (Martín Linares et al., 2013). Según Mora Venegas (2005), el capital humano es definido como la mano de obra dentro de una empresa, es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener una utilidad.

Para Becker (2006), el capital humano son los conocimientos y habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, o el aprovechamiento al máximo del aporte humano, que como activo intangible se le asigna un valor y se considera como parte del capital.

En lo que respecta a la gestión académica, se realizan un conjunto de actividades encaminadas a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de renovación e investigación, en búsqueda de soluciones a los problemas o necesidades identificadas durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Por ello, una institución educativa que comprenda y le interese implantar un sistema educativo orientado al logro de la calidad de la educación, debe transformarse en agente de cambio estableciendo estándares de aprendizaje y pautas para los procesos de enseñanza aprendizaje, además de poder reunir recursos tecnológicos novedosos, proporcionar la infraestructura necesaria al alumnado y poder mantenerla actualizada constantemente dando respuesta a las necesidades sociales con su sistema organizacional (Zamboni, 2003).

Otros conceptos importantes para la formación y desarrollo de estas competencias genéricas y desarrollo del capital humano son el liderazgo, la autogestión, la comunicación o habilidades comunicativas, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación. Estos conceptos están fuertemente unidos al desarrollo y evaluación de las habilidades blandas o competencias transversales siendo claves para ejecutar en el sistema educativo puesto que son las habilidades más demandadas para el mundo laboral actual, los empleos del futuro y la agenda profesional a cubrir del próximo 2030.

Método

Para llevar a cabo el presente trabajo se realizó una revisión bibliográfica sobre el tema que permitió, mediante el análisis de contenido de la literatura revisada, la reflexión sobre el papel que desempeñan las competencias y el capital humano dentro del contexto educativo y profesional.

La posibilidad y necesidad de cambio en cuanto a la gestión y estructura académica, así como su adaptación y posibilidad de complementarse incluyendo a través de las competencias genéricas una gestión de cambio adaptada a las demandas del empleo actual y futuro, estima necesario el desarrollo de comportamientos humanos, adquisición de habilidades y destrezas de los estudiantes a nivel inter-intra personal tratando de acercar el mundo institucional de la educación al mundo de la inserción laboral.

Desarrollo

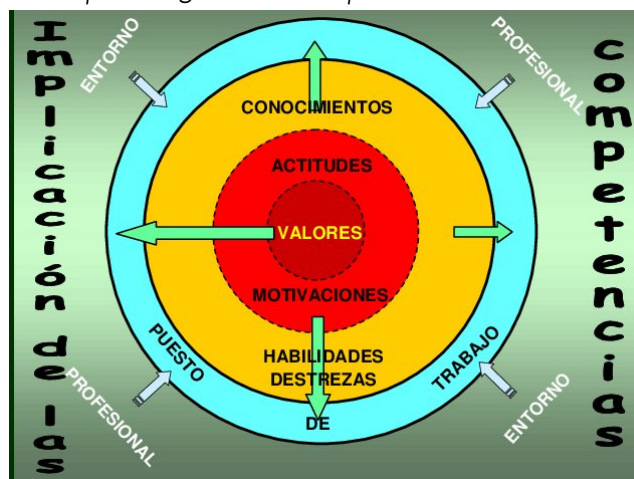
En el contexto general de la enseñanza ha ido creciendo el interés y los estudios realizados sobre todo a nivel universitario en cuanto al término de competencia, su desarrollo y evolución. Aunque existe una gran diversidad de significados y falta de perspectiva común respecto al concepto de competencia, Blanco (2009) indica que se emplea frecuentemente el término de competencia clave o transversal para referirse a las competencias genéricas. Vargas (2000) y Mertens (1997), prefieren el concepto de competencias para la empleabilidad, ya que las consideran necesarias para conseguir un empleo, mantenerse en él o buscar uno nuevo. Según Blanco (2009), entre los diversos términos no se asume ninguna diferencia empleándose incluso nuevos términos en el panorama internacional. Por ejemplo: *Key competences* en Australia, *Essential skills* en Nueva Zelanda, en Inglaterra se usa el concepto *core skills*, en Canadá el de *employability skills* y en Estados Unidos el de *workplace Know-how*.

En su inicio, en la década de los setenta todo lo que estuviera fuera de las conductas observables no suscitaba interés. Fue McClelland (1973), quien cuestionó su relevancia ya que consideró que las medidas de inteligencia y personalidad así como las pruebas de conocimiento no eran reales predictoras del éxito laboral. McClelland (1973), sustituyó el análisis de aptitudes y capacidades por el análisis de los desempeños profesionales. Criticó la insuficiencia del análisis de los conocimientos, aptitudes y actitudes como predictores del desempeño laboral y se centró en prestar más atención a los desempeños de éxito pudiendo considerar otras variables como las conductas de las personas con un desempeño de éxito en el trabajo.

En cuanto a la relación de las competencias con el proceso formativo, cabe diferenciar distintos tipos de contenidos: el saber (la información), el saber hacer (destrezas), el saber ser (actitudes) y el saber estar (predisposición y comportamiento) (Álvarez-Pérez et al., 2016).

Las competencias son consideradas como una parte esencial del desarrollo integral del estudiante y se deben de incluir en el aprendizaje como un elemento necesario puesto que determinan y miden el desempeño, influyendo y siendo influidas por actitudes y valores. Como se puede observar en el Modelo de Competencias de Poblete (2003), las competencias suponen valores, actitudes, motivaciones, conocimientos, habilidades y destrezas.

Figura 1:
 Concepto integrado de competencia



Fuente: Poblete (2003)

Por lo tanto, desde la perspectiva de los educadores, las competencias deben de estar enraizadas en las motivaciones, las actitudes y en los valores que marcarán la direccionalidad de las actividades profesionales de las personas formadas en la Universidad (Álvarez-Pérez et al., 2016).

Como es lógico, muchas de las competencias definidas en los modelos laborales, resultan difícilmente aplicables a las situaciones académicas. Por ello, se contó con la elaboración de un catálogo de competencias universitarias de carácter general y específico propio, aplicables tanto al ámbito personal como profesional futuro de los estudiantes.

El proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003), distingue entre competencias transversales y específicas. Las competencias transversales son genéricas y compartidas por todas las materias o ámbitos de conocimiento y se subdividen en competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, siendo estas competencias subdivididas por la ANECA en treinta y dos competencias genéricas (Álvarez-Pérez et al., 2016). Por otro lado, las competencias específicas, están relacionadas con disciplinas concretas y se dividen en conocimientos teóricos (Saber), conocimientos prácticos (hacer), y habilidades de comunicación e indagación (*Know how*).

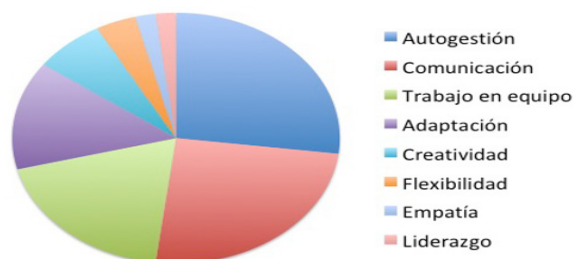
En lo que se refiere a las competencias y su vínculo con la persona, Gary Becker (2006), trabajó las competencias desde el punto del concepto de capital humano, siendo muy criticado por economistas del mundo que consideraban que el ámbito del comportamiento humano, así como la interacción no tenían relación con el mercado. En su estudio Becker, concluyó que el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas son lo más importante para la productividad de las economías basándose en la creación, difusión y utilización del saber. Considera necesario validar en mayor medida los conocimientos y experiencias más operativos y en menor medida los conocimientos mentales con el fin de definir los requerimientos de un puesto e identificar las capacidades de un trabajador o profesional. De este modo pretende impulsar la innovación para el liderazgo ya que los trabajadores conocerán su propio perfil de competencia y el requerido por el puesto que ocupan o aspiran, identificando y actuando sobre las acciones necesarias para conseguir el perfil requerido. De esta manera quedaría incentivado un clima innovador desde la base de la organización y se trabajaría a través del auto desarrollo.

En lo referente al mundo de la enseñanza, los expertos destacan la dificultad para la enseñanza y aprendizaje de las habilidades blandas (*soft skills*), también llamadas habilidades esenciales, claves o competencias laborales (*employability skills*), porque son evolutivas, difíciles de detectar y demostrar. Por el contrario, las habilidades duras (*hard skills*), hacen referencia a competencias más técnicas y contenidos aprendidos que resultan ser fácilmente medibles, demostrables y cuantificables (Alles, 2007). Los últimos estudios atribuyen a estas competencias el 80-90% del éxito de una persona en el entorno laboral dejando el 10% restante a las habilidades duras.

Actualmente, la pandemia del Covid-19 ha precipitado un brusco aumento del teletrabajo incrementando notablemente el interés de las empresas por detectar las *soft skills* en sus trabajadores. Debido a ello, la competencia de comunicación y autogestión han pasado a ser unas de las competencias más demandadas.

A modo de ejemplo, se puede observar en el gráfico 1, como de las habilidades blandas o *soft skills* seleccionadas, la autogestión y el liderazgo son las dos habilidades que todo estudiante debería tener para poder afrontar con éxito una selección de personal y posterior desarrollo de funciones en un empleo de forma general.

Gráfico 1:
Soft skills más demandadas



Fuente: www.jobatus.es

Desde que comenzó el confinamiento en marzo de 2020, las ofertas laborales que incluyen alguna soft skill entre sus requisitos ha aumentado un 31% con respecto a la demanda del año pasado de ofertas de empleo que solicitaban habilidades blandas que era del 42%. En general, las habilidades que más se evalúan mediante técnicas específicas en las entrevistas de trabajo son la capacidad de adaptación, la flexibilidad y la creatividad. Además, como complemento se indica que según el sector, puede llegar a valorarse más la capacidad de trabajo en equipo por ejemplo en el mundo de la docencia, la empatía si el puesto conlleva atención al público, y el *storytelling* o el liderazgo en el caso de puestos directivos.

Francisco Mesonero (2020), director de la Fundación Adecco, afirma que la exclusion laboral va a dejar de asociarse a determinados perfiles y se relacionará con la ausencia de soft skills como la capacidad de aprendizaje, la adaptación, la resiliencia o el espíritu colaborativo. Ante la nueva era de la tecnologización las empresas valorarán más que nunca parámetros humanos imposibles de reproducir por las máquinas. Es decir, todo lo que no sea mecanizable pasará a tener un valor superlativo.

Según el Foro Económico Mundial, la robotización destruirá 75 millones de empleos, pero con ello surgirán nuevas necesidades que permitirán crear 133 millones, o por igual, se generarán 58 millones de empleos netos. Los sectores emergentes señalan al ámbito sanitario, la ecología, la energética, la ciberseguridad y el big data. Sin embargo, aunque el cambio sea inminentemente dominado por un cambio tecnológico las empresas deberán de evolucionar hacia mercados centrados en servicios humanos siendo en este caso las competencias transversales, clave o habilidades blandas las que deberán reunir todos los profesionales si quieren desenvolverse con solvencia en el nuevo mercado de trabajo. Para la Fundación Adecco, las 20 competencias a desarrollar en el 2020 para evitar la exclusion laboral son: curiosidad, creatividad, espíritu colaborativo, iniciativa, capacidad de adaptación, capacidad de aprendizaje, resiliencia, tolerancia al estrés, planificación, competencias digitales, comunicación eficaz, au-

tonomía, lealtad, perseverancia, orientación a resultados, motivación, empatía, liderazgo, respeto a la diversidad y humanidad.

En la misma línea, empresarias como Bellizia (2020), con experiencia profesional en Microsoft, Apple y Facebook, advierte sobre la necesidad de preparar a los estudiantes de manera diferente a como se ha venido haciendo. Con esto se apunta a que se debería eliminar las clases magistrales, transformando el rol del docente y modificar la oferta educativa tanto en las universidades como en los centros de enseñanza obligatoria. Debido a que la tecnología está tocando todos los sectores de la sociedad y está generando un cambio muy grande, la educación y formación lo debe de hacer de forma paralela. Los estudiantes deberán de contar con habilidades de colaboración y resolución de problemas. Deberán usar la tecnología para colaborar y afrontar retos utilizando la inteligencia artificial. Esto se puede conseguir si trabajamos por una educación más inmersiva, más personal y que pueda dar espacio a la curiosidad. Para esto los profesores deberán preparar a sus estudiantes con diferentes habilidades (*Skills*) a través de personalización y experiencias nuevas.

En esta perspectiva, se hace referencia al concepto "*life long learning*", que defiende que los estudiantes deben de estar preparados para la vida y no tanto para el trabajo. Este concepto apuesta por construir muchos proyectos a lo largo de la vida y no solo una carrera o una profesión, puesto que ahora se tiene la oportunidad de aprender más y de tener varios proyectos para tener un mayor impacto en la vida. En este caso el mayor reto es el tiempo. La transformación está pasando muy rápido, y no retrocede sino acelera. Es por ello que la sociedad debe de preparar muy rápido a las nuevas generaciones para los retos que están por venir. Tenemos capital humano, el objetivo es prepararlo y además de consumir tecnología también producir.

Un informe de la consultora Deloitte en 2017, sobre lo que pide la generación *Millennials* en el actual periodo de inestabilidad en que nos encontramos, estudió 8.000 jóvenes nacidos después de 1982 de 30 países de todo el mundo. Los resultados quedaron definidos en una infografía indicando que el 65% de los *millennials* prefería un trabajo a tiempo completo que trabajar por cuenta ajena como *freelance* o consultor. Más de un 67% veían con un impacto positivo la flexibilidad en su empleo, aportando mayor productividad, mejor estado de bienestar, salud y felicidad, encontrando un mayor equilibrio entre vida y trabajo. Además, afirman que este aspecto ha aumentado su nivel de compromiso, lealtad y responsabilidad en la reputación de su empresa. Por otro lado, admiten que les preocupa la estabilidad salarial y laboral confiando en la generación Z (nacidos después de 1994), por su dominio de la tecnología de la información y facilidad para pensar de manera creativa la cual se cree tendrá un impacto positivo en el mercado laboral.

El mismo informe realizado en el 2020, tras el periodo de confinamiento por la pandemia del Covid-19 indica que la crisis sanitaria mundial ha reforzado el deseo de impulsar un cambio po-

sitivo por parte de los *Millennials* y los miembros de la generación Z. La COVID-19 ha impactado principalmente en las preocupaciones financieras y de futuro laboral de las generaciones más jóvenes en España, quienes han apuntado la necesidad de tomar acción frente a los problemas sociales y frente al cambio climático, y además, apuesta por el teletrabajo en un 71% (dato superior en España que en el resto de países) Paz (2020).

Nuevos enfoques

Para Cruz y Peggy (2002), la empresa de hoy no es la misma de ayer y los cambios que surgen diariamente influyen en la forma de accionar cada una. La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en la tecnología y la información; sino que “la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa”. El cambio al que debe de llegar a producir el estudiante o empleado es desprenderse del temor que produce lo desconocido, cambiar interiormente, innovar continuamente tratando de entender la realidad, enfrentar el futuro y tratar de aplicarlo a las sinergias y misión de su empresa para ser eficientes y productivos con un alto nivel de bienestar emocional.

Una de las herramientas clave e indispensables para enfrentar este cambio es la Gestión por Competencias. Esta herramienta profundiza en el desarrollo e involucramiento del Capital Humano, ayudando a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los sujetos. Este trabajo de las competencias consigue crear un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa, y es entonces cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada uno.

Según Ensinck (2017), la educación basada en contenidos está siendo transformada evidenciado la necesidad de un cambio tanto en los estudiantes como en el profesorado en el cual la formación se base en otro tipo de aspectos en los cuales las máquinas nunca puedan llegar a sustituirnos o reemplazarnos. Estos aspectos serán de vital importancia para nuestro actual alumnado si pretendemos que ocupen aquellos empleos que se creen en el futuro en consecuencia a la actual revolución tecnológica que llevará a automatizar millones de empleos y sustituirlos por desempeños en los que predominen habilidades que no puedan ser programadas como habilidades interpersonales o habilidades no cognitivas que perduren en el tiempo y sean difíciles de detectar a través de una formación puramente académica.

Arrollo Herrería (2019), plantea la necesidad de formar tanto al profesorado como al alumnado con la intención de mejorar la identificación y desarrollo de competencias clave para la futura empleabilidad de nuestro alumnado apostando por la necesidad de una formación más exhaustiva y completa en el ámbito de la tecnología, las competencias blandas, la necesidad de dominio de un segundo idioma como puede ser el inglés y el fomento de las colaboraciones entre empresas y organizaciones que desarrollen alianzas a nivel internacional en el

ámbito universitario y empresarial con el fin de acercar estos dos mundos desde un punto de vista viable y real.

Conclusiones

Como consideración final, queda presente la necesidad de identificar las competencias genéricas como grandes claves para el mundo de la formación universitaria y grandes orientadoras hacia la consecución de un empleo ajustado a nuestro perfil y necesidades, teniendo en cuenta que para el nuevo mercado laboral el capital humano es el capital insustituible e irremplazable por avances tecnológicos o digitalización de las empresas. Además, se ha evidenciado la gran importancia que poseen las competencias genéricas para en el desarrollo profesional de los egresados. Según Harvey et al. (1997), las empresas buscan en sus candidatos personas preparadas para el constante cambio, flexibles, adaptables, rápidas en aprendizaje, capaces de adaptarse a la cultura del puesto de trabajo, al trabajo en equipo, con buenas habilidades de comunicación, eficaces, con capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, responsables y comprometidos con los objetivos de la organización, con capacidad de liderazgo, de anticiparse a los cambios, etc. (Álvarez-Pérez et al., 2016).

En conclusión, todo esto podría permitir la posibilidad de crear mayores alianzas entre el mundo de la empresa y la educación si se consigue implementar también en el sector de la formación, en particular en el ámbito universitario, pudiendo así generar mejores RRHH con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad, así como consolidación de los puestos de empleo con independencia de los avances y cambios que se determinen.

Referencias


- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Álvarez Pérez, P.R., Axpe Caballero, M.A., Arévalo Morales, C. y López Aguilar, D. (2016). *Competencias genéricas en la enseñanza universitaria. De la tutoría formativa a la integración curricular*. Ed. Aljibe.
- ANECA, (2012). *Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos oficiales universitarios (Grado y Máster)*. Madrid. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Unidad de Evaluación de Enseñanzas e Instituciones. V.4
- Amézquita Zarate, P.R. (2018). La cuarta revolución industrial y algunas implicaciones en las escuelas de negocio. *Palermo Business Review*, (18), 185-200.
- Arroyo Herrería, F. (2019). *Revolución tecnológica: la era de las competencias blandas*. Universidad de Cantabria.

- Becker, G. (2006). Health and Human Capital: The Inaugural T.W. Schultz Lecture, *Applied Economic Perspectives and Policy*, 28(3), 323–325, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9353.2006.00293.x>
- Bellizia, P. (2020). Las habilidades que todo estudiante debería tener según Microsoft. Observatorio de Educación del Caribe Colombiano. Universidad del Norte. (monografía en internet). https://www.uninorte.edu.co/web/observaeduca/noticias/-/asset_publisher/3Lkb/content/id/15156184
- Blanco (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias*. Madrid: Narcea.
- Cabero, J. (2005). *Formación del profesorado Universitario en estrategias metodológicas para la incorporación del aprendizaje en red en el espacio de Educación Superior*. Madrid: MEC, Programa de estudios y análisis.
- Cruz M. y Peggy K. (2002). *Capital humano y gestión por competencias*. <https://www.gestiopolis.com/capital-humano-y-gestion-por-competencias/>
- Ensinck, M.G. (2017). El futuro de internet y el trabajo según Jack Ma, el chino fundador de Alibaba. (monografía en internet). Recuperado de: <https://www.cronista.com/negocios/El-futuro-de-Internet-y-del-trabajo-segun-Jack-Ma-el-chino-fundador-de-Alibaba-20170503-0048.html>
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structure in Europe*. Informe Final Fase Uno. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.
- Harvey, L., Moon, S. y Geall, V. (1997). *Graduates work: organizational change and students attributes*. Birmingham: The University of Central England, Centre for Research into Quality.
- Martín Linares, X., Segredo Pérez, A. M., & Perdomo Victoria, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000300014&lng=es&tlng=es.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mertens, L. (1997). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Recuperado de: <http://cinterfor.org.uy>.
- Mesonero, F. (2020). *Guía de 20 competencias contra la exclusión laboral*. Fundación Adecco. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2020/04/guia-2020.pdf>
- Mora Venegas C. (2005). El Capital Humano en el comportamiento organizacional [monografía en Internet]. <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>
- OCDE – Organización para la Cooperación y Desarrollo (2001). *Definition and Selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations* (DeSeCo). <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41529556.pdf>

- Paz I. (2020). Encuesta a la generación Millennial 2020. El impacto de la pandemia Covid-19 en las nuevas generaciones. Deloitte. S.A. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>
- Poblete, M. (2003). *La Enseñanza superior basada en competencias. En Seminario Internacional: Orientaciones Pedagógicas para la convergencia europea de Educación Superior*. Bilbao. UD.
- Sánchez, F. (2007). El capital humano, factor crítico en el Desarrollo de las organizaciones. (monografía en internet). Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/capital-humano-y-gestion-por-competencias/>
- Vargas, F. (2000). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiiguas demandas. Competencias laborales en formación profesional. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 149, 9-24.
- Zabalza, M. (2005). *Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco de las EEES*. Universidad de Santiago de Compostela.
- Zamboni L, Gorgone HR. (2003). Propuestas innovadoras en la gestión académica. III Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Argentina [monografía en Internet]. http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/III%20Encuentro/Completos/ZAMBONI.pdf


Bibliografía de autores

¹**NURIA MOLINA-GARCÍA:** Dra. Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesora Asociada, Dpto. Didáctica General y Didácticas Específicas en Universidad de Alicante, España. Líneas de investigación: Innovación educativa en Educación Física e Identificación y análisis de una problemática en Educación Física.

 <https://orcid.org/0000-0003-0145-8235>


Email: n.molina@ua.es

²**ALBERTO FERRIZ-VALERO:** Dr. Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesor Asociado, Dpto. Didáctica General y Didácticas Específicas en Universidad de Alicante, España. Líneas de investigación: Innovación educativa en Educación Física e Identificación y análisis de una problemática en Educación Física.

 <httpS://orcid.org/0000-0001-8206-4152>

Email: alberto.ferriz@ua.es

³**SALVADOR GARCÍA-MARTÍNEZ:** Licenciado Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesor Asociado, Dpto. Didáctica General y Didácticas Específicas en Universidad de Alicante, España. Líneas de investigación: Innovación educativa en Educación Física e Identificación y análisis de una problemática en Educación Física.

 <https://orcid.org/0000-0003-3209-3937>

Email: salvador.garcia@ua.es

⁴**LUIS FERMÍN SÁNCHEZ GARCÍA:** Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por la Universidad de Alicante. Especialista en deportes de montaña y didáctica escolar. Docente en la universidad de Alicante

Email: lf.sanchez@ua.es

 <https://orcid.org/0000-0002-5693-4684>