

LAS COMPETENCIAS EN EL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.

Isabel Barba Aragón. Departamento de Organización de Empresas y Finanzas. Universidad de Murcia.
Email: isabarba@um.es

Antonio José Carrasco Hernández. Departamento de Organización de Empresas y Finanzas. Universidad de Murcia. Email: antonioc@um.es

José Lujan Alcaraz. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Email: jlujan@um.es

Mariano Meseguer de Pedro. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social. Universidad de Murcia. Email: marianom@um.es

Prudencio José Riquelme Perea. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Murcia. Email: chicamo@um.es

Alejandra Selma Penalva. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Email: aselma@um.es

Resumen

La creación del Espacio Europeo de Educación Superior ha introducido cambios diversos y profundos en los sistemas de aprendizaje universitarios. A nivel de titulaciones, se introducen los Grado y Posgrado, con el propósito de armonizar y dar respuesta a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. El sistema de formación universitario se ha de adaptar a los cambios señalados, estableciendo mecanismos pertinentes con los que responder a las necesidades y demandas de un mercado laboral cambiante. El Espacio Europeo de Educación Superior incide en la incorporación de modelos de formación orientados hacia el dominio de las competencias

El objetivo del trabajo es recabar información relevante de cara a mejorar la conexión existente entre la formación universitaria y la realidad del mercado de trabajo que rodea al graduado, con el objeto de conocer las impresiones de los empresarios acerca de la formación universitaria, la importancia que le conceden a las competencias del grado, y las diferencias existentes entre las competencias requeridas por los empleadores y las adquiridas por los jóvenes titulados del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. Para ello, se ha comparado la opinión de los alumnos del Grado en los diferentes cursos, alumnos egresados, profesores de la titulación y profesionales (principalmente Graduados Sociales y directores de Recursos Humanos).

Abstract

The creation of the European Higher Education Area has introduced many profound changes in university learning systems. A level qualifications, the graduate and postgraduate are introduced, in order to harmonize and to respond to current and future labor market needs. The university education system has to adapt to the aforementioned changes, establishing relevant mechanisms that respond to the needs and demands of a changing labor market. The European Higher Education affects the incorporation of education models oriented toward mastery of competencies.

The objective of this study is to gather relevant information in order to improve the connection between university education and the labor market reality that surrounds graduate, in order to know the views of employers about university education, the importance the powers granted the degree, and the differences between the competencies required by employers and those acquired by young graduates of the Degree of Labour Relations and Human Resources at the University of Murcia. To do this, we compared the opinion of students of the degree in the different courses, graduated students, professors and professional qualifications (mainly Social Graduates and Human Resources Managers).

PALABRAS CLAVE: Competencias, Relaciones Laborales, Mercado de Trabajo, Generales, Específicas

1. Introducción

La Declaración de Bolonia de junio de 1999 aboga por la creación, para 2010, de un espacio europeo de enseñanza superior coherente, compatible y competitivo, que sea atractivo para los estudiantes europeos y los estudiantes y académicos de otros continentes. Los ministros europeos de Educación determinaron en Bolonia (1999) y Praga (2001), desde las que se adopta un sistema de titulaciones comparables a nivel europeo, que promocióne la movilidad, garantice la calidad en la Enseñanza Superior de Europa.

La creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha introducido cambios diversos y profundos en los sistemas de aprendizaje universitarios. A nivel de titulaciones se introducen los Grado y Posgrado, con el propósito de armonizar y dar respuesta a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo (ANECA, 2005). Esta iniciativa se asienta en la idea que figura en las políticas europeas implantadas, en concreto en el Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema:

“Nuevos conocimientos, nuevos empleos» en donde se dice: “el rasgo dominante de la sociedad de la información, la nueva economía, etc., es que da más valor al capital humano que a los activos físicos. La inversión en capital humano implica el desarrollo de la capacidad y las cualificaciones. (...)Las universidades tienen que brindar a los estudiantes una oferta mayor y más práctica para incrementar la empleabilidad. (...), El desarrollo de la sociedad del conocimiento está modificando el equilibrio de la educación y la formación entre las empresas y el sistema educativo formal (...) las empresas competitivas no se pueden permitir más que los conocimientos de nivel superior más avanzado” (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 2001, pp. 104-110).

El sistema de formación universitario se ha de adaptar a los cambios señalados, estableciendo mecanismos pertinentes con los que responder a las necesidades y demandas de un mercado laboral cambiante (Cajide et al., 2002). En las titulaciones del Espacio Europeo de Educación Superior se ha realizado una apuesta decidida por focalizar la atención de los procesos formativos en los aprendizajes de los estudiantes y más concretamente en los resultados de aprendizaje expresados en términos de competencias (Cano, 2008).

El Espacio Europeo de Educación Superior incide en la incorporación de modelos de formación orientados hacia el dominio de las competencias (Freire et al., 2013), en donde la introducción de este nuevo enfoque puede concebirse como una interesante y sistemática tentativa para poner la formación universitaria a la altura de las exigencias del mercado de trabajo (López, 2011). Siguiendo la propuesta de García y Pérez (2008), en este trabajo entendemos que las competencias profesionales son aquellas que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un puesto de trabajo y de ser capaz de mantenerlo o desarrollar una carrera profesional a lo largo del tiempo.

Los nuevos títulos universitarios deben contemplar el desarrollo de competencias profesionales para mejorar la empleabilidad de los universitarios formados, mejorar su currículum académico en los procesos de selección y potenciar su polivalencia en el mercado de trabajo (Freire, 2009; Losa et al., 2009). Los nuevos titulados formados deben incrementar la rentabilidad socio-económica de las empresas e instituciones y de la sociedad en general (Losa et al., 2009).

En España, las propuestas de grados universitarios se han desarrollado por una red de universidades españolas, apoyadas por la ANECA, con la premisa de elaborar guías o *libros blancos* con los que ayudar al desarrollo de planes de estudio adaptados a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (ANECA, 2005). El concepto de *employability* –la aptitud de encontrar un trabajo en relación a las cualificaciones que uno tiene o la relación entre la educación y la vida profesional de cada uno– es un asunto clave en la elaboración de los libros blancos propuestos por ANECA (Benito et al., 2009). Entre los títulos universitarios examinados, cabe destacar el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, resultado del compromiso asumido y del trabajo realizado por 43 Universidades participantes en el proyecto de elaborar un título único e integrador de la Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo (ANECA, 2005). En su elaboración, los participantes del proyecto buscaron desarrollar un plan de formación armónico, acorde a los existentes en España, y los impartidos en 21 instituciones de enseñanza superior europea procedentes de diferentes países. También se tuvo en cuenta para su elaboración la opinión del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.

Actualmente, y tras 10 años desde la elaboración del proyecto, surgen interrogantes tras la implantación de los Grado y Posgrado sobre si la formación que se imparte en las universidades es la adecuada para satisfacer las demandas del mercado de trabajo (Freire et al., 2013). El estudio Tertiary Education for the Knowledge Society, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2008) plantea dos cuestiones que la Universidad española tendrá que responder: (1) ¿Reciben los universitarios una educación pertinente o existe un desajuste entre las materias que ellos estudian y las exigencias del mercado de trabajo?; (2) ¿Son apropiadas las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren para el desempeño de roles exigidos en el mundo laboral?

Para responder a las preguntas anteriores, se han desarrollado diversos trabajos. Así cabe destacar, los que han realizado un seguimiento de egresados como vía de análisis de la adaptación exitosa de los universitarios al mercado de trabajo (Montalvo y Ruíz, 2000; García et al., 2003; Davia, 2004). El propósito de la mayoría de estos estudios es comparar el funcionamiento del mercado de trabajo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria y reciclaje de los profesionales jóvenes (Losa et al., 2009).

Por otro lado, se han desarrollado estudios sobre las posibilidades de ajuste universidad-empresa en lo que se refiere a la preparación de los titulados universitarios, concretamente, sobre los perfiles de competencias demandadas por los empleadores y las que proporcionan los títulos universitarios (Gómez et al., 2006; Ogayar et al., 2008; Marzo et al., 2008; Gómez, 2010; Almuedo et al, 2011).

Nuestro trabajo encaja en la segunda línea de estudios señalados. Nuestro objetivo es recabar información relevante de cara a mejorar la conexión existente entre la formación universitaria y la realidad del mercado de trabajo que rodea al graduado, con el objeto de conocer las impresiones de los empresarios acerca de la formación universitaria, la importancia que le conceden a las competencias del grado, y las diferencias existentes entre las competencias requeridas por los empleadores y las adquiridas por los jóvenes titulados del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. Para ello, se ha comparado la opinión de los alumnos del Grado en los diferentes cursos, alumnos egresados, profesores de la titulación y profesionales (principalmente Graduados Sociales y directores de

Departamentos de Recursos Humanos). El estudio se ha construido a partir de la opinión de 326 entrevistados: 163 alumnos de grado, 32 egresados de la primera promoción del grado, 34 profesores de la titulación y 81 profesionales.

El trabajo se ha estructurado de forma habitual. En primer lugar se desarrollan los aspectos teóricos. Posteriormente se describe la metodología empírica –muestra, medida de variables y análisis estadísticos- y se presentan los resultados para, por último, exponer y discutir las principales conclusiones del estudio.

2. Las competencias en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

En las reformas de la enseñanza universitaria se ha prestado especial atención a las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir (Benito et al., 2009). El concepto que se ha instaurado en las reformas es el de las competencias, que ha dado lugar a la generación de un importante corpus de investigaciones y publicaciones, con la finalidad de definir en forma de competencias, las capacidades que los alumnos universitarios han de poseer en el ámbito profesional, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno laboral muy dinámico (Benito et al., 2009).

La competencia ha sido definida a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento por el estudiante (Barnett, 2001). En palabras de Benito et al. (2009), que conceptualiza la competencia para ANECA, en la actualidad se ha completado esta conceptualización académica con otras desde las que se enfatizan las competencias en un uso más práctico y operativo, a nivel de trabajo en la empresa. Así, las competencias permiten, fundamentalmente, que el universitario formado en ellas, sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión. Los comportamientos que recoge la competencia son observables en el ámbito laboral y reflejan las características individuales y cualidades que se exigen a un universitario para llevar a cabo tareas profesionales precisas (Freire et al., 2013).

Las competencias son un nuevo modelo del empleo, los atributivos que debe poseer un empleado para desempeñar un determinada ocupación, en las actuales condiciones y exigencias de competitividad y productividad (Losa et al., 2009). Cada competencia se

forma a partir de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales (Freire et al., 2013).

La clasificación y medición de las competencias es tarea fundamental, encargada a diversos organismos institucionales independientes, tales como ANECA, con el fin de elaborar un catálogo de las mismas susceptible de ser utilizado por las universidades (Benito et al., 2009). Las universidades, por su parte, adaptarán sus planes de estudio y métodos de aprendizaje a dicho catálogo de competencias.

Para tener una perspectiva general de las competencias en los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se han analizado las conclusiones del Tuning Education Structures in Europe (González y Wagenaar, 2003), así como las del Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA, 2005). Ambos documentos, el primero a nivel europeo y el segundo a nivel nacional (España), muestran tanto las competencias genéricas que deben conseguir los estudiantes universitarios, como las específicas propias de cada área de conocimiento.

En este trabajo, se ha tomado la estructura de división de competencias del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. En la estructura de división, al igual que en otros estudios previos (Freire et al., 2013; Proyecto Tuning¹ Europeo, 2003; Libro Blanco ANECA, 2005), las competencias se dividen en genéricas y específicas: (1) competencias *genéricas* aquellas que se refieren a *competencias transversales*, transferibles a multitud de funciones y tareas; (2) *competencias específicas* aquellas relacionadas directamente con una ocupación o profesión concreta. Dentro de las competencias genéricas, la Universidad de Murcia diferencia entre las generales propuestas en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, y las transversales propuestas para todos los títulos desarrollados en la Universidad de Murcia. Las competencias específicas propuestas fueron tomadas del Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, allí las competencias específicas se dividieron en tres categorías:

¹ En el verano de 2000, un grupo de universidades aceptó colectivamente el reto formulado en Bolonia y elaboró un proyecto piloto denominado "*Tuning*", la finalidad era sintonizar las estructuras educativas de Europa. Los integrantes del proyecto pidieron a la Asociación Europea de Universidades (EUA) que les ayudara a ampliar el grupo de participantes, y solicitaron a la Comisión Europea una ayuda financiera en el marco del programa Sócrates (ver más en www.relint.deusto.es/TuningProject/index.htm)

disciplinares (saber), profesionales (saber hacer) y académicas. En total se han tomado 15 competencias genéricas y 33 competencias específicas que se han dividido y trasladado a la memoria del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia de la siguiente forma:

Tabla 1. Competencias del Grado en RRL y RRHH. Universidad de Murcia

Competencias	Genéricas
Transversales (comunes a todos los títulos de la UMU)	
Transversal 1	CTI 1. Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.
Transversal 2	CTI 2. Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés.
Transversal 3	CTI 3. Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.
Transversal 4	CTI 4. Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional.
Transversal 5	CTI 5. Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.
Transversal 6	CTI 6. Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.
Transversal 7	CTI 7. Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación.
Generales del título (tomadas del Libro Blanco de ANECA)	
General 1	CGT 1. Adquirir capacidad de análisis y de síntesis.
General 2	CGT 2. Desarrollar habilidades para la organización y planificación.
General 3	CGT 3. Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.
General 4	CGT 4. Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales.
General 5	CGT 5. Ser capaz de razonar críticamente.
General 6	CGT 6. Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo.
General 7	CGT 7. Desarrollar capacidad creativa, iniciativa y espíritu emprendedor.
General 8	CGT 8. Adquirir una actitud de compromiso con el entorno local y sus ciudadanos.
Competencias	Específicas (tomadas del Libro Blanco de ANECA)
Disciplinares	
Específica 1	CET 1. Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
Específica 2	CET 2. Conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
Específica 3	CET 3. Adquirir conocimientos de organización y dirección de empresas.
Específica 4	CET 4. Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
Específica 5	CET 5. Adquirir conocimientos de sociología del trabajo y técnicas de investigación social.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Memoria del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia

Tabla 1 (cont). Competencias del Grado en RRL y RRHH. Universidad de Murcia

Competencias	Específicas (tomadas del Libro Blanco de ANECA)
Disciplinares (continuación)	
Específica 6	CET 6. Adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación.
Específica 7	CET 7. Conocer la Historia Social y de las relaciones laborales.
Específica 8	CET 8. Adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
Específica 9	CET 9. Conocer la teoría y los sistemas de relaciones laborales.
Específica 10	CET 10. Disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo.
Específica 11	CET 11. Adquirir conocimientos relacionados con las políticas sociolaborales.
Específica 12	CET 12. Conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico.
Profesionales	
Específica 13	CET 13. Seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos.
Específica 14	CET 14. Desarrollar trabajos de investigación en el ámbito laboral y saber aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.
Específica 15	CET 15. Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y tiempos de trabajo.
Específica 16	CET 16. Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos.
Específica 17	CET 17. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, selección, formación, etc.).
Específica 18	CET 18. Participar, coordinar y desarrollar grupos de personas y equipos de trabajo.
Específica 19	CET 19. Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
Específica 20	CET 20. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
Específica 21	CET 21. Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
Específica 22	CET 22. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
Específica 23	CET 23. Representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
Específica 24	CET 24. Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
Específica 25	CET 25. Seleccionar e interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
Específica 26	CET 26. Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado, y actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad y a responder a las necesidades del sistema productivo.
Específica 27	CET 27. Participar en la planificación y diseño, asesoramiento y gestión, de los sistemas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.
Específica 28	CET 28. Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.
Específica 29	CET 29. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
Específica 30	CET 30. Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales aplicando conocimientos a la práctica.
Específica 31	CET 31. Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
Específica 32	CET 32. Analizar las políticas sociolaborales de agentes sociales e instituciones públicas que afectan a la empleabilidad de diferentes colectivos.
Específica 33	CET 33. Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Memoria del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia.

3. La transferencia de habilidades y conocimientos de la educación superior universitaria al mercado de trabajo

La creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha introducido cambios diversos y profundos en los sistemas de aprendizaje universitarios, con el propósito de armonizar y dar respuesta a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo (ANECA, 2005).

En este nuevo escenario, se exige a las universidades rendición de cuentas, transparencia y comparabilidad, para medir el grado de éxito de sus egresados en el mercado de trabajo (Azevedo et al., 2012). En las últimas dos décadas, estas presiones han contribuido a un importante cambio de paradigma en los esfuerzos de evaluación de la calidad en muchos países de la OCDE que ponen más énfasis en los productos y resultados de aprendizaje, como el conocimiento y las competencias (Moskal et al., 2008; Thompson, 2004).

Cabe destacar que desde la década de 1980, el creciente número de iniciativas destinadas a apoyar a los resultados de aprendizaje específicos y la empleabilidad de los egresados dentro de los programas educativos encaja en un movimiento político y social europeo más amplio desde el que se han redefinido las universidades y se las ha reenfocado hacia un modelo más orientado al mercado (Azevedo et al., 2013).

El Espacio Europeo de Educación Superior incide en la incorporación de modelos de formación basados en competencias (Freire et al., 2013), con las que mejorar las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un puesto de trabajo y de ser capaz de mantenerlo o desarrollar una carrera profesional a lo largo del tiempo (García y Pérez, 2008). Dentro de la Unión Europea, el tema de la empleabilidad de los titulados se percibe como fundamental para el proceso de Bolonia y la promoción de la dimensión europea en la educación superior, teniendo en cuenta la necesidad de armonizar los planes de estudio Europea (Prokou, 2008).

La mayor empleabilidad parte del concepto de la correcta y adecuada transferencia de competencias aprendidas en el contexto de la formación universitaria a la empresa (Jackson y Hancock, 2010). La transferencia de competencias para el mercado de trabajo se produce con mayor o menor éxito, en función de las características personales

del estudiante, el tipo de título o tema estudiado, así como la naturaleza específica de las demandas del lugar de trabajo (Guile y Griffiths, 2001; Jackson, 2009).

Existe una amplia literatura que sostiene que no se transfieren correctamente las competencias del ámbito universitario al mercado de trabajo, sostienen que la transferencia entre diferentes contextos es muy difícil de lograr y rara vez ocurre (Detterman, 1993; Hammer et al., 2005). En este sentido, Azevedo et al. (2012) señalan que el desarrollo de competencias genéricas dentro de la educación superior es uno de los aspectos críticos para la consecución de la empleabilidad de los egresados, pero que su desarrollo no implica empleabilidad, esto es, el concepto de empleabilidad debe entenderse desde una perspectiva más amplia, es decir, en términos de un proceso de aprendizaje permanente, incluyendo experiencias personales y los logros alcanzados en las diferentes etapas de la vida (Aamodt y Havnes, 2008).

Los graduados necesitan aprender continuamente, adquirir nuevas competencias y experiencias de trabajo, desarrollar habilidades de gestión de la carrera y los atributos personales clave, como la capacidad de reflexionar y aprender a lidiar con una serie de otros factores del lugar de trabajo (Bridgstock, 2009; Gracia, 2009; Prokou, 2008). Para analizar la transferencia de competencias al mercado de trabajo, y su efecto en la empleabilidad, puede examinarse, por un lado, el proceso por el que se produce la transferencia de competencias del ámbito universitario al mercado de trabajo, o bien por otro, el resultado final alcanzado con el proceso de transferencia.

Respecto al análisis del proceso de transferencia, diferentes estudios identifican las dificultades para explicar cómo se produce realmente la transferencia (Rogers y Mentkowski, 2004; Austin et al., 2006; Hakel y Halpern, 2005). En este sentido, diferentes teorías se han desarrollado para tratar el proceso de transferencia de las competencias desde el ámbito universitario al mercado de trabajo (ver Jackson y Hancock, 2010). Respecto al resultado del proceso, se puede examinar si las competencias de los titulados universitarios son las adecuadas para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo (Freire et al., 2010).

Nuestro trabajo se centra en el análisis de los resultados de la transferencia, y no en el análisis del proceso de transferencia. En este sentido, consideramos que los resultados de la transferencia son mejores cuando el alumno posee las competencias requeridas por el mercado de trabajo. Para examinar esos resultados, a lo largo del presente trabajo

pretendemos tomar las competencias del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia para:

- (1) analizar si existe una visión coincidente entre los profesionales en el mercado de trabajo y los académicos universitarios;
- (2) examinar si existe una visión coincidente entre los profesionales y los estudiantes egresados;
- (3) verificar si a lo largo de la formación en el grado se aproxima la visión de los estudiantes no egresados con la de los profesionales;
- (4) determinar si los estudiantes nuevos entran en la titulación con una visión clara de lo que el mercado de trabajo les exigirá al finalizar sus estudios;
- (5) comprobar si la estructura de competencias del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos recoge es completa para atender las exigencias del mercado de trabajo.

3. Metodología

3.1. Población y muestra

El estudio de adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios se ha desarrollado sobre una muestra de 326 personas, pertenecientes a diferentes colectivos, directa o indirectamente, relacionados con el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. La muestra se compone por estudiantes de primero a cuarto de grado, egresados, profesores de la titulación y profesionales.

La información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos se obtuvo a partir de una encuesta online. Para ello, se utilizó una plataforma desarrollada por la universidad de Murcia (<https://encuestas.um.es>). La plataforma online permite identificar los colectivos que han respondido la encuesta y la fecha en la que la han respondido.

Para recabar la información de la muestra, primero se mandó el cuestionario online a los 756 estudiantes de grado del curso 2014/2015 y respondieron a la encuesta 170 alumnos (22,48% de los alumnos). Posteriormente se mandó el cuestionario online a los 89 egresados de la primera promoción del grado, aquellos que han finalizado estudios en el curso 2012/2013, por lo que han dispuesto de dos años de contacto con el mercado de

trabajo, y respondieron a la encuesta 34 egresados (38,20% de los egresados). En tercer lugar, se mandó el cuestionario online a los 91 profesores de la titulación y respondieron 34 profesores (37,36% de los profesores). Y por último, se mandó el cuestionario a directores de recursos humanos de la Asociación Dirección Humana, formada por 80 de las mayores empresas de la Región de Murcia, respondieron al cuestionario 33 directivos (41,25% de sus asociados), al igual que se mandó el cuestionario al Colegio de Graduados Sociales de la Región de Murcia, respondieron al cuestionario 55 asociados (18,33% de sus asociados). La recogida de información se ha llevado a cabo en el mes de mayo de 2015. El error muestral es 4,71% (intervalo de confianza 95% y $p=q=0,5$).

3.2. Variables.

Con relación a las *competencias del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos* se han formulado dos preguntas. En primer lugar, se pedía a la persona que respondía la encuesta que identificará las 10 competencias más importantes y requeridas en el mercado de trabajo. Para ello, se facilitaban las 48 competencias propuestas en la memoria del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia (ver tabla 1). Por otro lado, se pedía a la persona que respondía su grado de conformidad con las 48 competencias, o si consideraba que en el mercado de trabajo existía alguna competencia exigida que no se reflejaba entre las propuestas. También se recogían en el estudio el *curso académico* de pertenencia si respondía un alumno, o la *ocupación desempeñada* en caso de ser un profesional.

3.3 Resultados

A través del paquete estadístico SPSS v.20, se procedió a realizar el análisis de los resultados. Se realizó un análisis de frecuencias al considerarse como más adecuado a las características de los ítems. A continuación se presentan los resultados más relevantes de los ítems analizados en cada una de las muestras estudiadas.

Para el análisis de las competencias en primer lugar, analizaremos las competencias que los estudiantes de grado consideran más relevantes para su inserción en el mercado de trabajo, y posteriormente examinaremos las competencias que profesores de titulación, profesionales y egresados consideran más importante.

3.3.1 Competencias que los estudiantes de grado consideran más relevantes para la inserción laboral

Tabla 2. Competencias más relevantes para los estudiantes del Grado

TIPO	ID. COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	PRIMERO DE GRADO		SEGUNDO DE GRADO		TERCERO DE GRADO		CUARTO DE GRADO		TOTAL	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ESPECÍFICA	CET 1.	Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.	14	6,09	17	4,72	15	4,69	26	4,73	83	4,88
ESPECÍFICA	CET 4.	Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.	15	6,52	18	5	13	4,06	24	4,36	81	4,76
ESPECÍFICA	CET 2.	Conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.	6	2,61	14	3,89	17	5,31	29	5,27	76	4,47
ESPECÍFICA	CET 8.	Adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.	10	4,35	14	3,89	14	4,38	20	3,64	65	3,82
ESPECÍFICA	CET 21.	Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	9	3,91	14	3,89	14	4,38	16	2,91	64	3,76
ESPECÍFICA	CET 12.	Conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico.	8	3,48	12	3,33	10	3,13	22	4	57	3,35
ESPECÍFICA	CET 6.	Adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación.	10	4,35	12	3,33	12	3,75	18	3,27	55	3,24
ESPECÍFICA	CET 18.	Participar, coordinar y desarrollar grupos de personas y equipos de trabajo.	8	3,48	11	3,06	13	4,06	12	2,18	52	3,06
GENERAL	CGT 3.	Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.	8	3,48	9	2,5	9	2,81	17	3,09	49	2,88
ESPECÍFICA	CET 17.	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, selección, formación, etc.).	6	2,61	9	2,5	9	2,81	17	3,09	49	2,88
ESPECÍFICA	CET 3.	Adquirir conocimientos de organización y dirección de empresas.	10	4,35	9	2,5	4	1,25	18	3,27	47	2,76
GENERAL	CTI 3.	Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.	4	1,74	11	3,06	10	3,13	14	2,55	45	2,65
ESPECÍFICA	CET 23.	Representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	6	2,61	9	2,5	10	3,13	14	2,55	45	2,65
GENERAL	CTI 6.	Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.	5	2,17	10	2,78	7	2,19	11	2	44	2,59
ESPECÍFICA	CET 22.	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.	2	0,87	7	1,94	10	3,13	17	3,09	42	2,47
ESPECÍFICA	CET 10.	Disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo.	9	3,91	8	2,22	4	1,25	15	2,73	42	2,47
ESPECÍFICA	CET 13.	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos.	6	2,61	7	1,94	8	2,5	15	2,73	41	2,41
GENERAL	CGT 2.	Desarrollar habilidades para la organización y planificación.	6	2,61	12	3,33	7	2,19	9	1,64	40	2,35
GENERAL	CGT 4.	Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales.	4	1,74	6	1,67	5	1,56	15	2,73	39	2,29
GENERAL	CTI 1.	Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.	4	1,74	9	2,5	10	3,13	9	1,64	38	2,24
GENERAL	CGT 5.	Ser capaz de razonar críticamente.	3	1,3	10	2,78	9	2,81	9	1,64	37	2,18
ESPECÍFICA	CET 27.	Participar en la planificación y diseño, asesoramiento y gestión, de los sistemas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.	3	1,3	7	1,94	8	2,5	13	2,36	36	2,12
ESPECÍFICA	CET 16.	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos.	3	1,3	9	2,5	6	1,88	13	2,36	36	2,12
ESPECÍFICA	CET 20.	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	1	0,43	8	2,22	8	2,5	10	1,82	32	1,88
GENERAL	CTI 5.	Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.	4	1,74	10	2,78	6	1,88	8	1,45	31	1,82
ESPECÍFICA	CET 11.	Adquirir conocimientos relacionados con las políticas sociolaborales.	4	1,74	6	1,67	6	1,88	10	1,82	30	1,76
GENERAL	CGT 1.	Adquirir capacidad de análisis y de síntesis.	3	1,3	6	1,67	5	1,56	9	1,64	29	1,71
ESPECÍFICA	CET 19.	Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	5	2,17	5	1,39	4	1,25	9	1,64	29	1,71
GENERAL	CTI 2.	Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés.	5	2,17	4	1,11	4	1,25	11	2	28	1,65
GENERAL	CGT 7.	Desarrollar capacidad creativa, iniciativa y espíritu emprendedor.	5	2,17	5	1,39	6	1,88	10	1,82	28	1,65
GENERAL	CTI 4.	Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional.	1	0,43	5	1,39	5	1,56	11	2	26	1,53
ESPECÍFICA	CET 30.	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales aplicando conocimientos a la práctica.	3	1,3	5	1,39	5	1,56	8	1,45	26	1,53

Fuente: Elaboración propia

25 competencias más relevantes elegidas por el grupo de estudiantes




10 competencias más relevantes elegidas por el grupo de estudiantes




Tabla 2 (Cont). Competencias más relevantes para los estudiantes del Grado

TIPO	ID. COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	PRIMERO DE GRADO		SEGUNDO DE GRADO		TERCERO DE GRADO		CUARTO DE GRADO		TOTAL	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ESPECÍFICA	CET 15.	Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y tiempos de trabajo.	4	1,74	7	1,94	4	1,25	8	1,45	24	1,41
GENERAL	CGT 6.	Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo.	1	0,43	6	1,67	2	0,63	9	1,64	23	1,35
ESPECÍFICA	CET 28.	Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.	4	1,74	6	1,67	2	0,63	6	1,09	21	1,24
ESPECÍFICA	CET 26.	Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado, y actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad y a responder a las necesidades del sistema productivo.	2	0,87	6	1,67	6	1,88	4	0,73	20	1,18
ESPECÍFICA	CET 29.	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.	2	0,87	3	0,83	3	0,94	7	1,27	19	1,12
ESPECÍFICA	CET 33.	Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	3	1,3	5	1,39	4	1,25	6	1,09	19	1,12
ESPECÍFICA	CET 32.	Analizar las políticas sociolaborales de agentes sociales e instituciones públicas que afectan a la empleabilidad de diferentes colectivos.	3	1,3	4	1,11	2	0,63	7	1,27	18	1,06
GENERAL	CGT 8.	Adquirir una actitud de compromiso con el entorno local y sus ciudadanos.	2	0,87	4	1,11	2	0,63	6	1,09	18	1,06
ESPECÍFICA	CET 24.	Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.	3	1,3	4	1,11	5	1,56	5	0,91	18	1,06
ESPECÍFICA	CET 25.	Seleccionar e interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	2	0,87	4	1,11	2	0,63	7	1,27	17	1
ESPECÍFICA	CET 31.	Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	1	0,43	5	1,39	3	0,94	5	0,91	15	0,88
ESPECÍFICA	CET 14.	Desarrollar trabajos de investigación en el ámbito laboral y saber aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	2	0,87	4	1,11	3	0,94	5	0,91	15	0,88
GENERAL	CTI 7.	Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación.	3	1,3	3	0,83	4	1,25	3	0,55	15	0,88
ESPECÍFICA	CET 9.	Conocer la teoría y los sistemas de relaciones laborales.	4	1,74	1	0,28	3	0,94	3	0,55	15	0,88
ESPECÍFICA	CET 5.	Adquirir conocimientos de sociología del trabajo y técnicas de investigación social.	2	0,87	0	0	1	0,31	5	0,91	12	0,71
ESPECÍFICA	CET 7.	Conocer la Historia Social y de las relaciones laborales.	2	0,87	0	0	1	0,31	5	0,91	9	0,53

Fuente: Elaboración propia

25 competencias más relevantes elegidas por el grupo de estudiantes 

10 competencias más relevantes elegidas por el grupo de estudiantes 

En términos generales, se observa que entre las 10 competencias más valoradas por los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos para acceder al mercado de trabajo (ver tabla 2) aparece sólo una competencia general, ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar, y nueve competencias específicas que se enumeran por orden de preferencia para los estudiantes: (1) conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales (4,88%), (2) disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos (4,76%), (3) conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria (4,47%), (4) adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales (3,82%), (5) asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral (3,76%), (6) conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico (3,35%), (7) adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación (3,24%), (8) participar, coordinar y desarrollar grupos de personas y equipos de trabajo (3,06%), y

(9) aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (2,88%). También, cabe destacar al examinar las 25 competencias más valoradas por los alumnos, el mayor grado de coincidencia entre las opiniones realizadas por los alumnos de segundo a cuarto curso frente a los alumnos de primer curso, esto es, los alumnos de primer curso tienen un criterio de apreciación de las competencias exigidas más disperso. Esa dispersión denota una falta de visión clara, en primer curso, de las exigencias del mercado de trabajo al graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El 100,00% de los estudiantes de grado considera que las 48 competencias de la memoria del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos recogen las competencias que se les exigen en su incorporación al mercado de trabajo. Un pequeño número de estudiantes (4,7%) señalan que las 48 competencias podrían simplificarse y reducirse en número.

3.3.2 Competencias valoradas por los profesionales, profesores universitarios y egresados para la inserción laboral

En los alumnos egresados (ver tabla 3), se observa que entre las 10 competencias más valoradas para acceder al mercado de trabajo aparecen dos competencias generales y ocho competencias específicas. Las competencias generales son: (1) ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC (4,12%), y (2) capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional (4,12%). Las ocho competencias específicas se enumeran por el siguiente orden de preferencia para los egresados: (1) conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales (8,24%), (2) conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria (7,65%), (3) disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos (6,76%), (4) adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales (5,59%), (5) asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria (5,00%), (6) asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral (5,00%), (7) adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación (4,12%), (8)

conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico (3,23%).

Entre las 10 competencias más valoradas por los profesores de la titulación (ver tabla 3), pensando en la inserción laboral de sus alumnos, están dos competencias generales: (1) ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar (3,24%), y (2) ser capaz de razonar críticamente (3,24%), y ocho competencias específicas ordenadas por criterio de relevancia: (1) conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales (6,18%), (2) conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria (5,00%), (3) disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos (4,41%), (4) asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral (3,82%), (5) seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos (3,53%), (6) asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria (3,24%), (7) adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales (3,24%), y (8) disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo (3,24%).

A nivel profesional (ver tabla 3), se observa que entre las 10 competencias más valoradas por los profesionales destacan dos competencias generales: (1) ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar (3,52%), y (2) ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC (2,95%), y ocho competencias específicas: (1) conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales (5,23%), (2) conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria (4,55%), (3) asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral (3,86%), (4) asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria (3,75%), (5) adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales (3,52%), (6) conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico (3,30%), (7) representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales (3,18%), y (8) capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional (2,95%).

Tabla 3. Competencias más relevantes para profesionales, profesores universitarios y egresados

TIPO	ID. COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EGRESADOS		PROFESOR TITULACIÓN		GRADUADOS SOCIALES		DIRECTORES DE RRHH		PROFESIONALES	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ESPECÍFICA	CET 1.	Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.	28	8,24	21	6,18	29	5,27	17	5,15	46	5,23
ESPECÍFICA	CET 2.	Conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.	26	7,65	17	5,00	29	5,27	11	3,33	40	4,55
ESPECÍFICA	CET 21.	Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	17	5,00	13	3,82	26	4,73	9	2,73	34	3,86
ESPECÍFICA	CET 22.	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.	17	5,00	11	3,24	24	4,36	9	2,73	33	3,75
GENERAL	CGT 3.	Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.	8	2,35	11	3,24	19	3,45	12	3,64	31	3,52
ESPECÍFICA	CET 8.	Adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.	19	5,59	11	3,24	18	3,27	12	3,64	31	3,52
ESPECÍFICA	CET 12.	Conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico.	11	3,23	8	2,35	26	4,73	5	1,52	29	3,30
ESPECÍFICA	CET 23.	Representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	8	2,35	5	1,47	22	4,00	5	1,52	28	3,18
GENERAL	CTI 6.	Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.	14	4,12	8	2,35	14	2,55	12	3,64	26	2,95
GENERAL	CTI 3.	Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.	14	4,12	7	2,06	19	3,45	7	2,12	26	2,95
ESPECÍFICA	CET 4.	Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.	23	6,76	15	4,41	10	1,82	14	4,24	25	2,84
ESPECÍFICA	CET 13.	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos.	6	1,76	12	3,53	18	3,27	7	2,12	25	2,84
GENERAL	CTI 4.	Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional.	3	0,88	6	1,76	17	3,09	9	2,73	25	2,84
GENERAL	CGT 4.	Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales.	8	2,35	6	1,76	13	2,36	11	3,33	25	2,84
ESPECÍFICA	CET 19.	Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	4	1,18	5	1,47	15	2,73	10	3,03	25	2,84
GENERAL	CGT 2.	Desarrollar habilidades para la organización y planificación.	5	1,47	9	2,65	15	2,73	9	2,73	24	2,73
GENERAL	CGT 5.	Ser capaz de razonar críticamente.	3	0,88	11	3,24	15	2,73	8	2,42	23	2,61
GENERAL	CGT 1.	Adquirir capacidad de análisis y de síntesis.	5	1,47	9	2,65	14	2,55	9	2,73	23	2,61
ESPECÍFICA	CET 17.	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, selección, formación, etc.).	9	2,65	7	2,06	10	1,82	12	3,64	22	2,50
GENERAL	CTI 1.	Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.	6	1,76	10	2,94	14	2,55	8	2,42	21	2,39
GENERAL	CGT 6.	Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo.	4	1,18	9	2,65	14	2,55	7	2,12	21	2,39
GENERAL	CGT 7.	Desarrollar capacidad creativa, iniciativa y espíritu emprendedor.	4	1,18	7	2,06	11	2,00	9	2,73	20	2,27
ESPECÍFICA	CET 30.	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales aplicando conocimientos a la práctica.	5	1,47	7	2,06	12	2,18	8	2,42	19	2,16
ESPECÍFICA	CET 20.	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	2	0,59	5	1,47	13	2,36	6	1,82	19	2,16
ESPECÍFICA	CET 10.	Disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo.	9	2,65	11	3,24	11	2,00	7	2,12	18	2,05
GENERAL	CTI 5.	Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.	2	0,59	2	0,59	12	2,18	5	1,52	17	1,93
ESPECÍFICA	CET 3.	Adquirir conocimientos de organización y dirección de empresas.	10	2,94	9	2,65	7	1,27	9	2,73	16	1,82
ESPECÍFICA	CET 6.	Adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación.	14	4,12	7	2,06	6	1,09	10	3,03	16	1,82
ESPECÍFICA	CET 18.	Participar, coordinar y desarrollar grupos de personas y equipos de trabajo.	10	2,94	5	1,47	7	1,27	9	2,73	16	1,82
ESPECÍFICA	CET 15.	Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y tiempos de trabajo.	5	1,47	1	0,29	7	1,27	8	2,42	14	1,59
ESPECÍFICA	CET 16.	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos.	8	2,35	7	2,06	5	0,91	7	2,12	12	1,36
ESPECÍFICA	CET 27.	Participar en la planificación y diseño, asesoramiento y gestión, de los sistemas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.	5	1,47	5	1,47	7	1,27	6	1,82	12	1,36

Fuente: Elaboración propia

25 competencias más relevantes para la inserción laboral



10 competencias más relevantes para la inserción laboral 

Tabla 3 (Cont). Competencias más relevantes para los profesionales, profesores universitarios y egresados

TIPO	ID. COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EGRESADOS		PROFESOR TITULACIÓN		GRADUADOS SOCIALES		DIRECTORES DE RRHH		PROFESIONAL	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ESPECÍFICA	CET 28.	Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.	2	0,59	5	1,47	8	1,45	4	1,21	12	1,36
ESPECÍFICA	CET 9.	Conocer la teoría y los sistemas de relaciones laborales.	2	0,59	7	2,06	7	1,27	2	0,61	11	1,25
ESPECÍFICA	CET 29.	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.	0	0,00	2	0,59	7	1,27	4	1,21	11	1,25
ESPECÍFICA	CET 11.	Adquirir conocimientos relacionados con las políticas sociolaborales.	4	1,18	5	1,47	6	1,09	4	1,21	10	1,14
ESPECÍFICA	CET 33.	Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	1	0,29	5	1,47	5	0,91	3	0,91	8	0,91
ESPECÍFICA	CET 32.	Analizar las políticas sociolaborales de agentes sociales e instituciones públicas que afectan a la empleabilidad de diferentes colectivos.	1	0,29	5	1,47	5	0,91	3	0,91	8	0,91
ESPECÍFICA	CET 31.	Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	2	0,59	5	1,47	5	0,91	3	0,91	8	0,91
GENERAL	CTI 7.	Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación.	1	0,29	3	0,88	6	1,09	2	0,61	8	0,91
ESPECÍFICA	CET 25.	Seleccionar e interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	2	0,59	5	1,47	3	0,55	3	0,91	7	0,80
GENERAL	CTI 2.	Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés.	4	1,18	2	0,59	4	0,73	3	0,91	7	0,80
GENERAL	CGT 8.	Adquirir una actitud de compromiso con el entorno local y sus ciudadanos.	2	0,59	2	0,59	4	0,73	3	0,91	7	0,80
ESPECÍFICA	CET 26.	Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado, y actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad y a responder a las necesidades del sistema productivo.	4	1,18	2	0,59	3	0,55	4	1,21	7	0,80
ESPECÍFICA	CET 14.	Desarrollar trabajos de investigación en el ámbito laboral y saber aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social.	0	0,00	4	1,18	3	0,55	1	0,30	5	0,57
ESPECÍFICA	CET 24.	Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.	1	0,29	1	0,29	1	0,18	2	0,61	4	0,45
ESPECÍFICA	CET 5.	Adquirir conocimientos de sociología del trabajo y técnicas de investigación social.	0	0,00	5	1,47	2	0,36	1	0,30	3	0,34
ESPECÍFICA	CET 7.	Conocer la Historia Social y de las relaciones laborales.	4	1,18	5	1,47	2	0,36	1	0,30	2	0,23

Fuente: Elaboración propia

25 competencias más relevantes para la inserción laboral 

10 competencias más relevantes para la inserción laboral 

Al comparar las preferencias de los directivos de Recursos Humanos frente a los Graduados Sociales, se encuentra que los primeros demandan en el mercado laboral más competencias generales como desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales (3,33%) y específicas como (1) realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales (3,03%), (2) disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos (4,24%), (3) aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (3,64%) y (4) adquirir conocimientos de psicología del Trabajo

y técnicas de negociación (3,03%). Los graduados sociales demandan en el mercado de trabajo más competencias específicas orientadas a seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos (3,27%). No obstante, estas diferencias son matizadas si se amplía el análisis a las 25 competencias más valoradas por el conjunto de profesionales, donde existe solapamiento casi total entre las opiniones de los directivos de Recursos Humanos y los Graduados Sociales.

En los colectivos examinados, el 83,87% de los egresados, el 100% de los profesores de la titulación y el 84,06% de los profesionales (84,62% de los Graduados Sociales y 82,35% de los directivos de Recursos Humanos) considera que las 48 competencias de la memoria del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos recogen las competencias que se les exigen a los universitarios en su incorporación al mercado de trabajo. Entre los entrevistados no conformes, principalmente profesionales, se añade que en el mercado laboral se exige, adicionalmente, a los estudiantes, competencias relacionadas con la aplicación de prácticas fiscales, contables y mercantiles.

3.3.3 Competencias requeridas e imprescindibles para el estudiante de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Entendemos como competencias requeridas e imprescindibles, aquellas que son compartidas por los diferentes colectivos analizados (estudiantes, egresados, profesores y profesionales). Así, para examinar las competencias requeridas e imprescindibles, se revisan de forma amplia las competencias. Se han evaluado las 25 competencias más valoradas de cada colectivo (ver tabla 5), y se seleccionan aquellas que son coincidentes para todos los colectivos. Así, un estudiante del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha de poseer necesariamente las siguientes competencias:

COMPETENCIAS GENERALES

- Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.
- Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.
- Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.
- Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.
- Desarrollar habilidades para la organización y planificación.

- Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
- Adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico.
- Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
- Seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos.
- Disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo.
- Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.

Conclusiones

Con el presente trabajo, se ha encontrado que la formación que se imparte en la Universidad de Murcia, dentro del Grado de Relaciones Laborales y Recursos, tiene un alto nivel de aceptación para alumnos, egresados, profesores y profesionales. Todos los colectivos consideran que se trata de un plan de estudios adecuado, con el que satisfacer las demandas del mercado de trabajo. Estos hallazgos, además, respaldan la validez de los libros blancos elaborados por ANECA, en concreto, de la guía de Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA, 2005). Su nivel de aceptación es alto, una vez transcurridos 10 años desde su elaboración. Las adaptaciones realizadas en el sistema de formación universitario se han adaptado a los cambios y exigencias del mercado laboral cambiante (Cajilde et al., 2002).

Se puede con el presente trabajo, aportar luz a las dudas planteadas por el estudio Tertiary Education for the Knowledge Society, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2008), e indicar que los universitarios si reciben una educación pertinente y ajustada a las exigencias del mercado de trabajo. Nuestros estudiantes si adquieren unas capacidades y habilidades apropiadas a las exigidas en el mundo laboral.

		ESTUDIANTE	EGRESADO	PROFESOR UNIVERSITARIO	PROFESIONAL
CET 1.	Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.	••	••	••	••
CET 2.	Conocer el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.	••	••	••	••
CET 21.	Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	••	••	••	••
CET 22.	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.	•	••	••	••
CET 8.	Adquirir conocimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.	••	••	••	••
CGT 3.	Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.	••	•	••	••
CTI 3.	Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.	•	••	•	••
CET 12.	Conocer los elementos jurídicos básicos de las relaciones sociales y del tráfico jurídico.	••	••	•	••
CTI 6.	Capacidad para trabajar en equipo y para relacionarse con otras personas del mismo o distinto ámbito profesional.	•	••	•	••
CET 4.	Disponer de conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.	••	••	••	•
CET 13.	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral en los distintos ámbitos.	•	•	••	•
CET 10.	Disponer de conocimientos de economía y mercado de trabajo.	•	•	••	•
CTI 1.	Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.	•	•	•	•
CGT 2.	Desarrollar habilidades para la organización y planificación.	•	•	•	•
CGT 4.	Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales.	•	•	•	•
CET 17.	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, selección, formación, etc.).	••	•	•	•
CET 23.	Representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	•	•		••
CGT 5.	Ser capaz de razonar críticamente.	•		••	•
CET 6.	Adquirir conocimientos de psicología del Trabajo y técnicas de negociación.	••	••	•	
CET 16.	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos.	•	•	•	
CET 3.	Adquirir conocimientos de organización y dirección de empresas.	•	•	•	
CET 30.	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales aplicando conocimientos a la práctica.		•	•	•
CGT 1.	Adquirir capacidad de análisis y de síntesis.		•	•	•
CGT 6.	Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo.			•	•
CGT 7.	Desarrollar capacidad creativa, iniciativa y espíritu emprendedor.			•	•
CTI 4.	Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional.			•	•
CET 20.	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	•			•
CET 18.	Participar, coordinar y desarrollar grupos de personas y equipos de trabajo.	••	•		
CET 27.	Participar en la planificación y diseño, asesoramiento y gestión, de los sistemas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral.	•	•		
CET 19.	Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.				•
CET 9.	Conocer la teoría y los sistemas de relaciones laborales.			•	
CET 15.	Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y tiempos de trabajo.		•		
CTI 2.	Comprender y expresarse en un idioma extranjero en su ámbito disciplinar, particularmente el inglés.		•		
CET 11.	Adquirir conocimientos relacionados con las políticas sociolaborales.		•		
CTI 5.	Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.	•			

Fuente: Elaboración propia; •• 10 competencias más relevantes; • 25 competencias más relevantes para la inserción laboral;

La visión que comparten egresados, profesores universitarios y académicos es alta. Examinadas las 25 competencias más relevantes para la incorporación al mercado de trabajo, coinciden en 18 de las 25 competencias. Y si se considera la opinión de los estudiantes del grado, ese nivel de coincidencia queda en 16 de las 25 competencias.

El Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es un título creado desde las antiguas Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Se trata de un grado que ha sido creado, a partir, de planes de estudios ya consolidados y pensados. Sería interesante conocer si la visión compartida entre alumnos, egresados, profesores y profesionales aparece en igual medida para otras titulaciones más novedosas dentro del mercado. De igual forma, sería interesante conocer si ese mismo grado de solapamiento se produciría en un título de grado de 3 años.

Dentro de los estudiantes, los alumnos de primer curso son los que tienen una visión más distorsionada del mercado de trabajo, pero a medida que avanzan en el grado, la visión de las competencias se aproxima en mayor medida a las requeridas en el mercado de trabajo. Podemos destacar, que muchos de nuestros estudiantes de primer curso, no entran con una visión clara de lo que el mercado de trabajo les exigirá al finalizar sus estudios. Sería interesante conocer el nivel de conocimiento previo que tienen de la titulación, aportaría luces a la mejora del sistema de formación universitario en el grado.

En términos generales, se puede indicar que al alumno del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se le exigen competencias y capacidad para resolver problemas y tomar decisiones, trabajar en equipo y tener habilidades para las relaciones interpersonales, gestionar la información y el conocimiento en su disciplina, saber utilizar las herramientas en TIC y ser capaz de organizar y planificar su trabajo. Y en términos específicos, al graduado se le exige que sepa poner en valor sus conocimientos en normativa de Relaciones Laborales, Seguridad Social, salud laboral y prevención de riesgos laborales, relaciones sociales y del tráfico jurídico, empleo y contratación. Al alumno se le pide que sea capaz de dirigir y gestionar recursos humanos, aplicando técnicas y tomando decisiones pertinentes al respecto. Por último, se le exige que sepa seleccionar y

gestionar información y documentación laboral, y que disponga de conocimientos de economía y mercado de trabajo. Resulta sorprendente, que no se considere imprescindible, la capacidad de aprendizaje autónomo, el desarrollo de la capacidad creativa y emprendedora, y el dominio de un idioma extranjero (particularmente inglés).

Por último, este estudio no está exento de limitaciones, de la que somos conscientes y que, a su vez, podemos proporcionar líneas fructíferas para la investigación futura. En primer lugar, sería conveniente incluir el análisis explícito del proceso de transferencia de competencias al mercado de trabajo, y aportar nuevas evidencias que clarifiquen la de otros estudios previos (Hammer et al., 2005; Hakel y Halpern, 2005; Austin et al., 2006). En segundo lugar, las medidas utilizadas para las competencias permiten realizar sólo un análisis de frecuencias. El presente trabajo es un estudio aproximativo, por eso se ha optado por este tipo de escala. En el futuro, sería adecuado incorporar otro tipo de escalas (Likert, diferencial semántico,...), y realizar modelos y análisis más complejos.

Bibliografía

Aamodt, P. O., & Havnes, A. (2008). Factors affecting professional job mastery: quality of study or work experience? *Quality in Higher Education*, 14, 234–248.

Almuedo, A., Brea, P., Buiza, B., Figueroa, A. R. D. M. y Torres-Olivera, A. (2011). Utilidad de la acreditación de competencias profesionales en el desarrollo profesional continuo. *Revista de Calidad Asistencial*, 26(4), 221-227.

ANECA (2005) *Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* [en línea], disponible en web: <http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf> [Consulta: 27 may. 2015]

Austin, M., Weisner, S., Schrandt, E., Glezos-Bell, S. & Murtaza, N. (2006) “Exploring the Transfer of Learning from an Executive Development Program for Human Services Managers”. *Administration in Social Work*, 30(2): pp. 71-90.

Azevedo, A., Apfelthaler, G., & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1), 12-28.

Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.

Benito, L. E. A., Rodríguez, C. J. F., & González, J. M. N. (2009). *El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación-ANECA.

Bolonia (1999) *Declaración conjunta de los ministros europeos de educación: el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior* [en línea], Bolonia, 19 de junio de 1999, disponible en web:

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/1999_Bologna_Declaration_Spanish.pdf> [Consulta: 28 may. 2015].

Bolonia, R. (1999). Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación.

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education*

Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A., & Mosteiro, J. (2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación educativa*, 20(2), 449-467.

Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 11.

Davia, M. A. (2004). *Tackling multiple choices: a joint determination of transitions out of education and into the labour market across the European Union* (No. 2004-22). Institute for Social and Economic Research.

Detterman, D. (1993) "The case for prosecution: transfer as an epiphenomenon". In Detterman & Sternberg (eds.) *Transfer on trial: intelligence, cognition and instruction*, pp. 1-24. Ablex Publishing Corporation: Norwood, NJ.

development. *Journal of Education and Work*, 22, 301-318.

Diario Oficial De Las Comunidades Europeas (2001). Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema «Nuevos conocimientos, nuevos empleos» C 14, pp. 103-113.

Education, 8, 85-98.

Freire, M. J. (2009). *Competencias profesionales de los universitarios: Competencias profissionais dos universitarios*. Consejo Social de la Universidad de A Coruña (Consello Social da Universidade da Coruña).

Freire, M. J., Álvarez, M. M. T., & Montes, C. P. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios Adjustment between graduate-acquired and employers-required competencies.

García, J. V. y Perez, M. D. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4.

Gomez, F. (2010) *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Universidad Miguel Hernández de Elche.

Gómez, F. (2010). Competencias profesionales en trabajo social. *Portularia*, 10(2), 51-63.

González J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Gracia, L. (2009). Employability and higher education: contextualising female students' workplace experiences to enhance understanding of employability

Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of education and work*, 14(1), 113-131.

Hakel, M., Halpern, D. (2005) "How far can transfer go: making transfer happen across physical, temporal and conceptual space". In Mestre, J. (ed) *Transfer of Learning from a modern multidisciplinary perspective*. Information Age Publishing: Greenwich, CT.

Hammer, D., Elby, A., Scherr, R., Redish, E. (2005) "Resources, Framing and Transfer". In Mestre, J. (ed) *Transfer of Learning from a modern multidisciplinary perspective*. Information Age Publishing: Greenwich, CT.

Jackson, D. (2009). Profiling industry-relevant management graduate competencies: the need for a fresh approach. *International Journal of Management*

- Jackson, D., & Hancock, P. (2010). Non-technical skills in undergraduate degrees in business: Development and transfer. *Education, Research and Perspectives*, 37(1), 52.
- Jackson, D., & Hancock, P. (2010). Non-technical skills in undergraduate degrees in business: Development and transfer. *Education, Research and Perspectives*, 37(1), 52.
- López, J. I. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, 356, 279-301.
- Losa, N. F., Ortiz, R. F., & San Emeterio, M. C. (2009). Competencias profesionales de los estudiantes y mercado de trabajo. Estudio empírico en la Universidad de La Rioja. In *Creativity and survival of the firm under uncertainty* (p. 60). Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, AEDEM.
- Marzo, M., Pedraja, M. y Rivera, M.P. (2006) Desajuste educativo en competencias: Universidad versus Empresas. *Cuadernos aragoneses de economía*, 2, 16, pp. 5-28.
- Montalvo, J. G. y Ruiz, J. G. M. (2000). El mercado laboral de los titulado superiores en Europa y en España. *Papeles de Economía Española*, (86), 111-127.
- Montalvo, J. G., Peiró, J. M., & Bonmatí, A. S. (2003). *Capital humano: observatorio de la inserción laboral de los jóvenes 1996-2002*. Fundación Bancaja.
- Moskal, P., Ellis, T., & Keon, T. (2008). Summary of assessment in higher education and the management of student-learning data. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 269-278.
- OECD (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society*. París.
- Ogayar, M. A., Poyatos, R. P., y Solís, J. M. A. (2008). Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, ex alumnos y alumnos de la Universidad de Jaén. En *Universidad, Sociedad y Mercados Globales* (pp. 437-451). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).
- Praga (2001) *Declaración de Praga, 2001. Hacia el Área de la Educación Superior Europea* [en línea], Praga, 19 de mayo de 2001, disponible en web: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2001_Prague_Communique_Spanish.pdf> [Consulta: 28 may. 2015].
- Praga, D. (2001). Hacia el área de la educación superior europea. *Promoción de la cooperación europea en la garantía de calidad*, 3.
- Prokou, E. (2008). The emphasis on employability and the changing role of the university in Europe. *Higher Education in Europe*, 33, 387–394.
- Research & Development, 28, 31–44.
- Rogers, G., Mentkowski, M. (2004) “Abilities that distinguish the effectiveness of five-year alumna performance across work, family and civic roles: a higher education validation”, *Higher Education Research & Development*, 23(3): pp. 347-74.
- Thompson, K. R. (2004). A conversation with Milton Blood: The new AACSB standards. *Academy of Management Learning & Education*, 3(4), 429-439.