

Rosabel Roig-Vila (Ed.)

La docencia en la Enseñanza Superior

Nuevas
aportaciones
desde la
investigación
e innovación
educativas

Rosabel Roig-Vila (Ed.)

**La docencia en la
Enseñanza Superior.
Nuevas aportaciones
desde la investigación
e innovación educativas**

Octaedro 
Editorial

La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas

EDICIÓN:

Rosabel Roig-Vila

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Prof. Dr. Julio Cabero Almenara, Universidad de Sevilla

Prof. Dr. Antonio Cortijo Ocaña, University of California at Santa Barbara

Profa. Dra. Floriana Falcinelli, Università degli Studi di Perugia

Profa. Dra. Carolina Flores Lueg, Universidad del Bío-Bío

Profa. Dra. Chiara Maria Gemma, Università degli studi di Bari Aldo Moro

Prof. Manuel León Urrutia, University of Southampton

Profa. Dra. Victoria I. Marín, Universidad de Oldenburgo

Prof. Dr. Enric Mallorquí-Ruscalleda, Indiana University-Purdue University, Indianapolis

Prof. Dr. Santiago Mengual Andrés, Universitat de València

Prof. Dr. Fabrizio Manuel Sirignano, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli

Profa. Dra. Mariana Gonzalez Boluda, Universidad de Birmingham

Prof. Dr. Alexander López Padrón, Universidad Técnica de Manabí

COMITÉ TÉCNICO:

Jordi M. Antolí Martínez, Universidad de Alicante

Gladys Merma Molina, Universidad de Alicante

Revisión y maquetación: ICE de la Universidad de Alicante

Primera edición: octubre de 2020

© De la edición: Rosabel Roig-Vila

© Del texto: Las autoras y autores

© De esta edición:

Ediciones OCTAEDRO, S.L.

C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona

Tel.: 93 246 40 02 – Fax: 93 231 18 68

www.octaedro.com – octaedro@octaedro.com

ISBN: 978-84-18348-11-2

Producción: Ediciones Octaedro

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

NOTA EDITORIAL: Las opiniones y contenidos de los textos publicados en esta obra son de responsabilidad exclusiva de los autores.

123. Estudio y análisis de “Soft Skills” en el alumnado Universitario

Molina García, Nuria; García Martínez, Salvador; Sánchez García, Luis Fermín; Saiz Colomina, Sheila; Ruíz Ríos Riquelme, Raúl; Chinchilla Mira, Juan José

Universidad de Alicante

RESUMEN

La Educación Superior está siendo cuestionada y presionada para que desarrolle capital humano de calidad que sea capaz de adaptarse al cada vez más exigente y cambiante mercado laboral (Vera, 2016). Esto supone que el sistema de enseñanza debería rediseñarse y planificarse para garantizar en los egresados un buen desarrollo de las competencias conforme a las necesidades laborales. Estas competencias también llamadas habilidades blandas o básicas del s.XXI surgieron a finales de los años noventa en complemento de las habilidades duras o conocimientos técnicos (Heckman y Kautz, 2012). El objetivo de este trabajo es dar a conocer el tipo de personalidad y nivel de competencias de 143 alumnos de grado de Educación Infantil y Máster de Secundaria y Bachillerato de la Universidad de Alicante, medir su desarrollo y establecer si existe alguna relación entre ellas, así como diferencias entre género o nivel de estudios. Los instrumentos utilizados fueron un test de competencias y un test de personalidad proveniente de la página empresarial roleadvisor.com. Para el análisis estadístico se realizó un análisis de frecuencias observadas y un análisis de correlación a través de la prueba de Spearman. Los resultados obtenidos indicaron que no existe relación significativa entre la personalidad y las competencias del alumnado. Por lo que se concluye que deberían ser reducidas las categorías de ambas variables, así como aumentar el tamaño de la muestra para obtener mayores resultados y frecuencias.

PALABRAS CLAVE: competencias, personalidad, soft skills, y futuro profesional.

1. INTRODUCCIÓN

La educación basada en contenidos está siendo transformada y cada vez más está siendo evidenciado que debe basarse en otro tipo de aspectos en los cuales las máquinas nunca puedan reemplazarnos o sustituirnos (Ensinck, 2017). Para ello, debemos de ser conscientes de que adaptar a nuestro alumnado y prepararlo para no ser prescindibles les facilitará el acceso a aquellos empleos del futuro que todavía no se han creado. Por lo tanto, hablamos de que se está produciendo una configuración de nuevos empleos en los cuales irán desapareciendo progresivamente las tareas más rutinarias y manuales pasando a ser sustituidas por máquinas, y se irán aumentando aquellos trabajos con alta o baja cualificación, en las cuales las habilidades intrapersonales sean una condición clave para el puesto de trabajo. Como consecuencia de este progreso y cambio, nos encontramos ante la evidente necesidad por parte de las empresas de encontrar candidatos con nuevos perfiles competitivos (Vargas, 2006).

Así como la primera revolución industrial fue la de las máquinas que reemplazaban la fuerza humana, la segunda fue la de las computadoras que acortaban distancia, la tercera es de la inteligencia artificial, que reemplaza el conocimiento. Toda nueva tecnología desplaza trabajo humano al principio, pero luego crea otros empleos de mayor calidad. Jack Ma, fundador de Alibaba, indica que para adaptarnos a lo que viene, debemos reformular nuestro sistema educativo, y en lugar de enseñar conocimientos deberíamos de enseñar curiosidad y creatividad (Ensinck, 2017).

Esto supone un reto para el mundo laboral, ya que muchos puestos de trabajo se exponen al riesgo de ser automatizados y para ello, los trabajadores deberán de estar debidamente formados para evolucionar de forma complementaria a las tecnologías (Arrollo, 2019). A medida que la tecnología vaya introduciéndose en la cotidianidad de los puestos de trabajo, la desaparición de empleos irá aumentando gradualmente. Sin embargo, la revolución digital también va a crear otros nuevos puestos, ya que muchos empleos van a ser enfocados desde otra perspectiva en la que los empleados utilicen en mayor medida la creatividad y el pensamiento crítico, siendo complementarios a las máquinas. De este modo, los trabajadores no encontrarán en la tecnología una amenaza que pueda reemplazarles, sino una aliada que ayude a renovarlos.

Marcet (2018), afirma que “el cambio de la inteligencia artificial pasa más por las personas que por las máquinas”, por lo que se necesita establecer una alianza entre los trabajadores y las máquinas siendo clave para ello la posesión de las competencias blandas. Estamos frente a la emergencia de una revolución de las competencias, en la que lo que permitirá que las personas y los negocios tengan éxito será el hallazgo del equilibrio adecuado entre la tecnología, el talento y la conexión humana (Manpowergroup, 2017).

Según Arrollo (2019), las competencias duras (*hard skills*) o conocimientos técnicos, han sido durante mucho tiempo el foco y la base de contratación de muchas empresas con intereses en costes, calidad o servicios fundamentalmente dirigidos hacia objetivos productivos. El nivel de formación y conocimientos que poseen los trabajadores suele ser alto en cuanto a idiomas, títulos universitarios y postgrado, lo que significa que están más que preparados a nivel teórico. No obstante, esta teoría es difícilmente aplicable a la práctica sin el desarrollo de otras competencias inter-intrapersonales. Actualmente, se ha pasado a poner foco en las personas que pertenecen a dichas organizaciones y en sus cualidades concretas tales como la comunicación, la creatividad o las emociones, apoyándose en una dirección por competencias y valores (Arrollo, 2019). Ante esta actual demanda de nuevos perfiles, resulta necesario focalizar la formación en el aprendizaje de las competencias blandas, ya que se convertirán en una ventaja competitiva tanto para las empresas como para los trabajadores puesto que serán mejor valorados y les será más fácil sobrevivir o adaptarse ante la desaparición o reconfiguración de empleos. Para ello, es necesaria una reestructuración del sistema educativo en la que se pase de una enseñanza donde el foco es el docente, a un aprendizaje donde el foco sea el alumno. Este cambio resulta especialmente importante en la Educación Superior ya que en las universidades es donde sus estudiantes se forman para empleos específicos, por lo que es una oportunidad muy valiosa para que se desarrollen conocimientos junto con el “hacer” y el “ser”.

Tal y como se indica en la guía (ANECA, 2012, p.21), las competencias son aprendidas y desarrolladas a partir de actividades que permiten integrar esas habilidades, actitudes y conocimientos. Por este motivo, la totalidad de acciones curriculares diseñadas en el plan de estudios, deberán de estar dirigidas a que los estudiantes adquieran las competencias definidas (Álvarez Pérez, Axpe, Arévalo Morales y López Aguilar, 2016). De este modo, cada materia deberá definir qué espera que un estudiante sea capaz de demostrar tras su superación como resultados de aprendizaje.

En cuanto a la conceptualización de competencias, la ANECA (2012:20), las define 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, Axpe, Arévalo Morales y López Aguilar, 2016). En lo referente a la formación por competencias en educación, Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias*. Madrid: Narcea, indica que existen dos tendencias claras en cuanto 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:

- 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 *soft skills*.

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). En la misma línea, diversos estudios apuntan que las habilidades no cognitivas poseen un alto poder predictivo del éxito laboral, y las habilidades cognitivas son variables predictoras del rendimiento académico (Chinotti, 2015). Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001), la tasa de éxito de una persona en el trabajo depende de su Coeficiente Emocional (CE) y de su Coeficiente Intelectual (CI) en una proporción de 80:20 respectivamente. Según Goleman (2011), el CI correspondería al 20% de los factores que determinan el éxito en la vida y el 80% restante lo obtendrían de estas fuerzas o habilidades no cognitivas. 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. En el ámbito educativo los contenidos dentro de las *soft skills* a trabajar, serían las llamadas competencias transversales como son el pensamiento crítico y analítico trabajando la capacidad de reflexión, la gestión de personas, capacidad de negociación, habilidades comunicativas, predisposición para colaborar con otros y trabajar en grupo o equipo, la inteligencia emocional como habilidad social para trabajar las emociones, la tensión, presiones, tolerancia y empatía, la motivación, curiosidad, iniciativa y perseverancia, el lenguaje no verbal, la autonomía, gestión del tiempo etc. La dificultad radica en cómo implementar este aprendizaje no cognitivo y como evaluarlo. Diversos estudios apuntan que las metodologías activas eminentemente prácticas son una buena herramienta para el desarrollo de habilidades blandas otorgando al alumno el papel de protagonista, con opciones como el aprendizaje basado en proyectos o el aprendizaje basado en problemas, entre otras muchas posibilidades, fomentando una educación basada en competencias que deje espacio para la creatividad e iniciativa del alumno. Por otro lado, en cuanto a su evaluación, se destaca la importancia de fomentar su autoevaluación y auto-crítica, en la cual los alumnos sean conscientes de sus propios puntos fuertes y débiles, fomentando así la autonomía y capacidad de introspección.

Apoyados en estos planteamientos y debido a la dificultad encontrada para obtener instrumentos oficiales validados para la medición de las habilidades no cognitivas, el objetivo principal de este estudio es dar a conocer que en el mercado laboral se da por sentado que los candidatos poseen la suficiente preparación técnica e intelectual para el puesto, y actualmente en lo que se centran las empresas es en contratar personas que cuenten con habilidades blandas creando esto una alta ventaja competitiva siendo como consecuencia la comunidad educativa quien debe fomentar el aprendizaje de las mismas.

Según Scheiner (2014), las competencias duras o *hard skills*, se encuentran accesibles y cambian con el paso del tiempo. Por el contrario, las habilidades blandas o *soft skills*, son más difíciles de adquirir, pero perduran en el tiempo. Por ello un segundo objetivo del presente estudio es evaluar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que poseen los estudiantes seleccionados para así detectar si resulta necesaria una reforma de la estructura educativa con el objetivo de orientarla hacia el trabajo de las habilidades blandas menos desarrolladas. Un tercer objetivo es conocer qué tipo de personalidad poseen, cuáles son los perfiles más destacados y qué competencias son más comunes en estos perfiles, según género y nivel de estudios, evaluando si existe relación entre la personalidad y competencias obtenidas como puntos fuertes a nivel intra-interpersonal.

2. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Con intención de realizar el presente estudio y dar respuesta a los objetivos planteados, se realizó un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional. El propósito de este diseño es el de obtener información para llevar a cabo una investigación más completa detallando cómo se comportan un grupo de muestra no paramétrica con el fin de correlacionar las variables de tipo de personalidad y nivel de competencia.

2.2. Participantes

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se contó con una muestra compuesta por un grupo de 143 alumnos/as de 3º curso de grado de Maestro de Educación Infantil, y 1º curso de Máster de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas de la Universidad de Alicante. De la totalidad de la muestra, el 57,3% (82) estuvo representado por sujetos de género femenino y un 42,7% (61) por sujetos de género masculino. Siendo el 64,3% (92) estudiantes de grado y el 35,7% (51) restante estudiantes de máster. A dicha muestra se le suministraron los cuestionarios de forma digital vía on-line, desde la plataforma de la página roleadvisor.com.

2.3. Instrumentos

Con el fin de conocer si los estudiantes universitarios poseen estas competencias o deben de ser formados en ellas, se evaluó de forma empresarial a través de la web Roleadvisor.com, el tipo de personalidad y el nivel de habilidades blandas.

Los instrumentos utilizados para la recogida de datos fueron dos pruebas provenientes de la página empresarial roleadvisor.com. Dicha página, orienta y capta talento priorizando las competencias laborales y personales apoyándose en inteligencia artificial. Tiene como objetivo evaluar el talento de los sujetos ayudándoles a conocer sus puntos fuertes, para potenciarlos e informar de las debilidades, proporcionando estrategias para desarrollarlas, tratando de ajustar las competencias y el tipo de perfil obtenido a las posibilidades laborales existentes. Los instrumentos seleccionados están elaborados por *coaches* y expertos en orientación a nivel internacional, persiguiendo el objetivo de guiar a los candidatos hacia aquellos trabajos en los que realmente pueden destacar. Están diseñados para medir las capacidades laborales del sujeto-candidato y ofrecer un mejor autoconocimiento de este, para enfocar su auto análisis, autocrítica y descubrir las cualidades que les identifican, para así aprendan a sacar el máximo rendimiento a las capacidades que se sitúen por encima de su media. Todo ello, enfocando la individualización en su búsqueda de empleo y facilitando la inserción laboral a puestos de futuro adaptados al perfil de cada uno.

Las pruebas constan de un test de personalidad de 36 ítems y un test de competencias de 32 ítems, en los cuales se debe de indicar el grado de conformidad con la pregunta o enunciado con 4 opciones de respuesta: siempre, normalmente, algunas veces o casi nunca. En lo que refiere al test de personalidad, una vez realizada la prueba, como resultado se indica un animal como referencia de los cuales existen 18 categorías, (p.ej. león, pantera, elefante, abeja...), 4 cualidades que definen el tipo de personalidad obtenido, una descripción de la misma, así como el punto fuerte, un desafío para el sujeto, como ese perfil se desenvuelve en sociedad y como toma decisiones. Por otro lado, en lo referente al test de competencias, tras la cumplimentación de los 32 ítems, como resultante aparecen las 3 competencias o habilidades en las que más destaca el sujeto, así como un gráfico con los resultados obtenidos en cada una de las 11 competencias o habilidades blandas evaluadas, siendo estructuradas en: por debajo de la media, en la media y por encima de la media. Se complementa con una descripción de 3 habilidades que el sujeto trabaja de forma habitual y 3 habilidades en las que resultaría recomendable trabajar o esforzarse.

Las competencias o “*soft skills*” que se evalúan son: sociabilidad, trabajo en equipo, habilidades comunicativas, liderazgo, creatividad, orientación hacia objetivos, capacidad analítica, planificación, capacidad de adaptación, toma de decisiones y capacidad de trabajo.

2.4. Procedimiento

Con el fin de llevar a cabo la presente investigación, se solicitó permiso y colaboración a los participantes informando detalladamente al propio alumnado mayor de edad del protocolo del estudio a realizar, así como la confidencialidad de las respuestas obtenidas. La participación en el estudio fue totalmente anónima y voluntaria aceptando la colaboración con el fin de que la investigación pudiera desarrollarse sin problemas. Para el procedimiento de recogida de información, la administración de cuestionarios se realizó de forma digital vía on-line, desde la plataforma de la página roleadvisor.com.

Tanto el alumnado de grado como de máster fue informado por el profesorado previamente a la realización de ambas pruebas con una sesión formativa en clase y otra por videoconferencia, para identificar y conceptualizar de forma correcta el tipo de habilidades o competencias que se pretendía medir y se conociera la importancia de las habilidades blandas, y el peso que está teniendo actualmente en el reclutamiento de personal, así como formas de afrontar pruebas de selección de este tipo. Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS (v.24), licencia Universidad de Alicante. El conjunto de datos fue sometido a un análisis de frecuencias observadas, así como de sus proporciones. Además, se aplicó la prueba de correlación de Spearman considerando un nivel de significación $p < 0,05$.

3. RESULTADOS

Tras el análisis estadístico, como puede observarse en la tabla 1, los resultados informan de que los tipos de personalidad más comunes en el ámbito universitario son los denominados como abeja en un 16,1%, (23), águila real y león con un 13,3% (19), siendo el menos detectado, la pantera, el zorro o la jirafa con una representación del 1,4 % cada uno (2 sujetos). Los tipos de personalidad más comunes poseen rasgos como el perfeccionismo, gestor de recursos, ser meticuloso y preocupado por los demás (abeja), o capacidad de influir, estratega y ambicioso (león). En cuanto a los tipos de personalidad más escasos encontramos que son los investigadores, innovadores y reflexivos (jirafa).

Tabla 1. Tipos de Personalidad de la muestra total.

PERSONALIDAD	Frecuencia	Porcentaje
CISNE	11	7,7
AGUILA REAL	19	13,3
ELEFANTE	14	9,8
ABEJA	23	16,1
LEON	19	13,3
OSO	4	2,8
TORTUGA	8	5,6
PAVO REAL	4	2,8
SERPIENTE	3	2,1
PASTOR ALEMÁN	4	2,8
TIBURON	11	7,7
JIRAFAS	2	1,4
CABRA	6	4,2
TIGRE	3	2,1
GATO	4	2,8
PANTERA	2	1,4
AVISPA	4	2,8
ZORRO	2	1,4
Total	143	100,0

Como se puede observar en los gráficos 1 y 2, los tipos de personalidad más comunes encontrados según género, son el águila real para hombres y la abeja para las mujeres. Estos datos indican que ellos son más frecuentemente protocolarios, pragmáticos, coherentes y honestos, y ellas más perfeccionistas, meticulosas, gestionan los recursos y se preocupan por los demás.

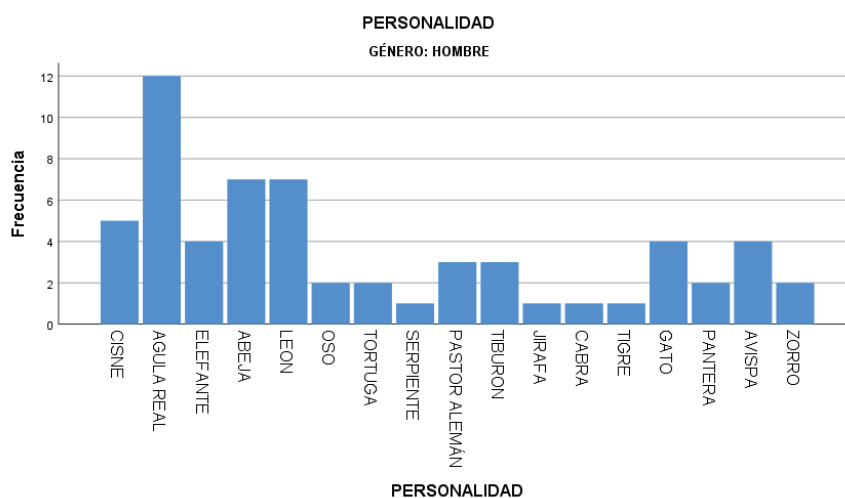


Gráfico 1. Tipos de Personalidad según género (hombre)

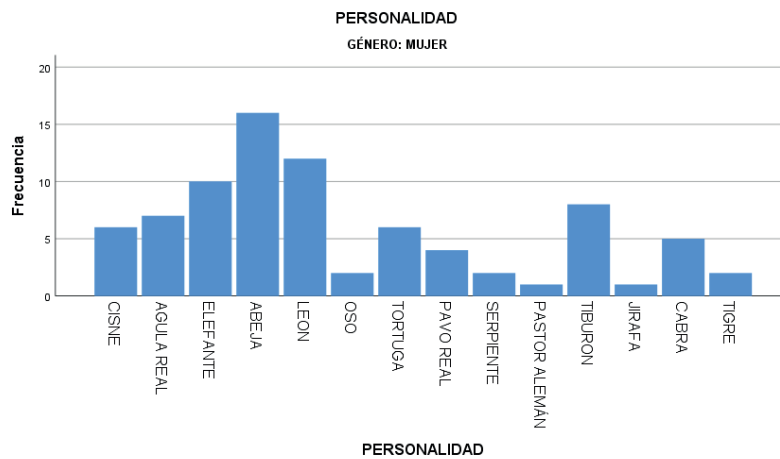


Gráfico 2. Tipos de Personalidad según género (mujer)

En lo que se refiere a los tipos de personalidad según el tipo de estudios que la muestra cursa (grado o máster), en el gráfico 3 se puede observar que en el grupo de los 92 sujetos que estudian grado abunda el perfil de león y abeja, es decir abunda alumnado ambicioso, estratega, meticulouso y perfeccionista, siendo el perfil menos presenciado, el tigre, es decir escasos alumnos son carismáticos, apasionados.

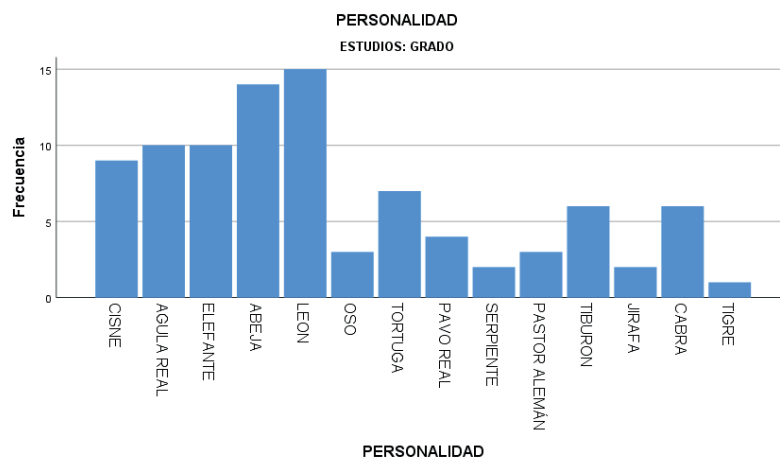


Gráfico 3. Tipos de Personalidad según estudios (Grado)

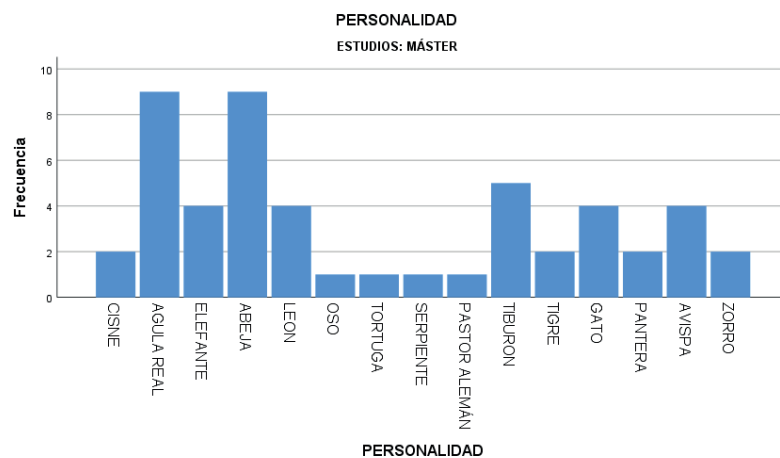


Gráfico 4. Tipos de Personalidad según estudios (Máster)

Por el contrario, en el gráfico 4 observamos que en los 51 estudiantes de máster la personalidad de águila real y abeja (protocolarios, pragmáticos, gestores de recursos y preocupados por los demás) son las más comunes, teniendo la menor presencia perfiles con características de sacrificados, bondadosos, adaptables, apasionados y confiados como avispa, zorro y gato que no se encuentran en el grupo de grado.

Según podemos apreciar en la tabla 2, se observan los datos que indican las frecuencias de las 3 mejores competencias de la muestra estudiada, en orden de predominio. Los datos indican que la sociabilidad, la orientación hacia objetivos, la planificación y el trabajo en equipo son las competencias mejor desarrolladas por el alumnado estudiado. Por el contrario, las competencias de toma de decisiones, capacidad de adaptación y habilidades comunicativas son las menos observadas en la muestra.

Tabla 2. Frecuencia de competencias 1, 2 y 3 (muestra total)

COMPETENCIAS	Frecuencia C.1. (%)	Frecuencia C.2. (%)	Frecuencia C.3. (%)
SOCIABILIDAD	29 (20,3)	26 (18,2)	15 (10,5)
TRABAJO EN EQUIPO	11 (7,7)	21 (14,7)	21 (14,7)
HABIL. COMUNICATIVAS	9 (6,3)	11 (7,7)	11 (7,7)
LIDERAZGO	7 (4,9)	9 (6,3)	12 (8,4)
CREATIVIDAD	9 (6,3)	9 (6,3)	22 (15,4)
OR. OBJETIVOS	22 (15,4)	11 (7,7)	8 (5,6)
CAPAC. ANALITICA	12 (8,4)	8 (5,6)	18 (12,6)
PLANIFICACIÓN	25 (17,5)	18 (12,6)	12 (8,4)
CAPAC. ADAPTACIÓN	11 (7,7)	11 (7,7)	5 (3,5)
TOMA DE DECISIONES	1 (,7)	4 (2,8)	10 (7,0)
CAPAC. TRABAJO	7 (4,9)	15 (10,5)	9 (6,3)
Total	143	143	143

Además de someter el conjunto de datos a un análisis de frecuencias observadas y sus proporciones, se aplicó la prueba de correlación de Spearman considerando un nivel de significación $p < 0,05$. Los resultados de correlacionar las variables de personalidad con competencias 1, 2 y 3 fueron no significativos en todas las combinaciones, es decir $p > 0,05$ por lo que no se detallan a continuación.

En cuanto a las frecuencias de los tipos de personalidad más comunes y la mejor competencia (competencia1) de la muestra estudiada, la tabla 3 nos indica que la competencia de sociabilidad está desarrollada en los tipos de personalidad más frecuentes en la muestra, siendo además de esta, las competencias más expresadas en los perfiles, la planificación, la orientación hacia objetivos y el trabajo en equipo. Cabe destacar, que la competencia de liderazgo está presente en la mayoría de las personalidades, pero con una frecuencia muy baja, así como la capacidad de adaptación y la capacidad analítica.

Tabla 3. Frecuencias y proporciones de las competencias más comunes según tipo de personalidad.

PERSONALIDAD	COMPETENCIA. 1	Frecuencia	Porcentaje
CISNE	SOCIABILIDAD	5	45,5
	HABIL. COMUNICAT	1	9,1
	CREATIVIDAD	2	18,2
	PLANIFICACIÓN	1	9,1
	CAPAC. TRABAJO	2	18,2
	Total	11	100,0
AGULA REAL	SOCIABILIDAD	5	26,3
	TRABAJO EN EQUIPO	3	15,8
	HABIL. COMUNICAT	2	10,5
	LIDERAZGO	1	5,3
	OR. OBJETIVOS	1	5,3
	PLANIFICACIÓN	3	15,8
	CAPAC. ADAPTACIÓN	3	15,8
	CAPAC. TRABAJO	1	5,3
Total	19	100,0	
ELEFANTE	SOCIABILIDAD	1	7,1
	TRABAJO EN EQUIPO	1	7,1
	LIDERAZGO	1	7,1
	CREATIVIDAD	2	14,3
	OR. OBJETIVOS	4	28,6
	PLANIFICACIÓN	2	14,3
	CAPAC. ADAPTACIÓN	2	14,3
	CAPAC. TRABAJO	1	7,1
	Total	14	100,0
ABEJA	SOCIABILIDAD	2	8,7
	TRABAJO EN EQUIPO	1	4,3
	LIDERAZGO	1	4,3
	OR. OBJETIVOS	10	43,5
	CAPAC. ANALITICA	1	4,3
	PLANIFICACIÓN	6	26,1
	CAPAC. ADAPTACIÓN	2	8,7
	Total	23	100,0
LEON	SOCIABILIDAD	9	47,4
	TRABAJO EN EQUIPO	2	10,5
	HABIL. COMUNICAT	1	5,3
	LIDERAZGO	1	5,3
	OR. OBJETIVOS	1	5,3
	CAPAC. ANALITICA	1	5,3
	PLANIFICACIÓN	2	10,5
	CAPAC. TRABAJO	2	10,5
	Total	19	100,0

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Aunque, no existen muchas investigaciones que permitan analizar datos cuantitativos debido a la reciente repercusión de las “*soft skills*” en el mundo laboral, existen numerosos artículos en los que expertos aportan su punto de vista en base a diversas investigaciones realizadas. Según Schulz (2008), las etapas donde es más fácil e importante desarrollar las competencias blandas son, primero en la niñez, debido a la fuerte influencia que supone la figura de los padres y de los profesores del colegio para los niños, los cuales van a ser claves a la hora del desarrollo de sus personalidades, y segundo, en la etapa universitaria, como refleja nuestro estudio, ya que es aquí cuando los docentes pueden centrar más el aprendizaje de las competencias duras junto con las competencias blandas que consideren que mejor se complementan según el campo profesional que se trate y deben de generar transferencia en las profesiones futuras.

Un análisis realizado por CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) citado en el informe de Telefónica Fundación “El trabajo y la revolución digital en España” prevé que entre los años 2015 y 2025 se generarán en Europa aproximadamente 97 millones de oportunidades de empleo, de los cuales casi 7 millones (7,21%) serán de nueva creación y el resto serán de reemplazamiento o sustitución. Entre el mismo periodo, se estima que en España se habrán generado 7 millones de oportunidades de empleo, de las cuales 540.000 (7,71%) serán empleos creados como consecuencia de la automatización. Por ello, tratando de adelantarnos y formar a los estudiantes universitarios para estos empleos consideramos necesario un cambio en la estructura y planteamiento de las competencias a trabajar en la Educación Superior.

Según Amézquita (2018), para una mejor adaptación y desarrollo de las habilidades blandas en el alumnado, sería necesario que los sistemas educativos, especialmente las Universidades tengan en cuenta la inclusión de ciertas tendencias empresariales como las siguientes:

- Incluir entre las asignaturas impartidas aquellas competencias que permitan a los estudiantes adaptarse a entornos con un alto nivel de automatización.
- Realizar aprendizajes adaptados para cada alumno, teniendo en cuenta sus metas.
- La reestructuración de asignaturas impartidas con foco en la gestión del talento.
- El uso de la Inteligencia Artificial junto con el uso del Big Data, permitiendo el análisis de información en los procesos de aprendizaje o determinando las causas de abandono escolar.
- Rápida adaptación a las nuevas tecnologías y su uso.
- Estimular las formas de enseñanza- aprendizaje con el fin de reducir el absentismo en cursos online favorecidos por la tecnología, ya que se encuentra perjudicada en este aspecto con respecto a la enseñanza presencial.

Cabe señalar que, si queremos mejorar la enseñanza y aprendizaje de estas competencias, deberemos de ser conscientes que el profesorado debe de contar con herramientas para su puesta en práctica. Autores como Arrollo, (2019), plantean métodos de formación para garantizar una mejora de la identificación y desarrollo de habilidades blandas. Algunos de ellos son la metodología de Schulz (2008), el *Coaching* universitario y la formación transversal a través de la preparación teórico-práctica.

El fundador de Alibaba, Jack Ma, partiendo de su experiencia previa como docente, y en línea con los resultados obtenidos, afirma que la educación ya no se puede centrar en los contenidos, sino que debe basarse en otro tipo de aspectos en los que las máquinas nunca podrían sustituirnos (Ensink, 2017). De la misma manera, lo respaldan tanto la UNESCO como WISE (Cumbre Mundial para la Innovación en Educación), quienes han presentado los principales factores a raíz de sus propias investigaciones. Entre ellos, podemos encontrar una apuesta clara y fuerte por la tecnología, así como

un aumento de la importancia de las competencias blandas, hegemonía del idioma inglés, mayor colaboración y sostenibilidad (Arrollo, 2019).

Por lo tanto, en respuesta a los objetivos planteados se concluye que los tipos de personalidad más frecuentes en la muestra estudiada son aquellos perfeccionistas, meticulosos, estrategas, con capacidad de influir, ambiciosos y preocupados por los demás. En cuanto a los tipos de personalidad menos frecuentes en la muestra estudiada nos encontramos sorprendentemente en un centro universitario con escasez de sujetos con carácter investigador, innovador y reflexivo, así como adaptables, sacrificados y confiados. En cuanto a las competencias más desarrolladas entre los sujetos tenemos la sociabilidad, que además está presente casi todos los perfiles, la planificación, la orientación a objetivos y el trabajo en equipo. Por el contrario, las competencias menos presentes en el alumnado estudiado y, por lo tanto, necesarias a implementar y trabajar en la enseñanza universitaria de forma común son, la toma de decisiones, la capacidad de adaptación y las habilidades comunicativas. Asimismo existen diferencias en tipos de personalidad y competencias más desarrolladas en cuanto a género y grupo de estudios (grado o máster) no existiendo relación significativa entre las variables de tipo de personalidad y capacidades 1, 2 y 3.

Por último, se plantea que, para continuar con la presente línea de investigación es necesario ampliar la muestra del estudio y agrupar las categorías de las variables, completándolo con un análisis cualitativo más profundo, que evidencie la potencialidad de estas habilidades y logre integrarlas en los programas de Educación Superior en su totalidad.

FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo contó con una ayuda del programa de redes-i3ce de investigación en docencia universitaria del instituto de ciencias de la educación de la universidad de alicante (convocatoria 2019-20). ref.: 4922.

5. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Álvarez, P. R., Axpe, M. A., Arévalo, C. y López, D. (2016). *Competencias genéricas en la enseñanza universitaria. De la tutoría formativa a la integración curricular*. Archidona (Málaga). Ed. Aljibe
- Amézquita, P. R. (2018). La cuarta revolución industrial y algunas implicaciones en las escuelas de negocio. *Palermo Business Review*, (18), 185-200.
- 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
- Arroyo, F. (2019). *Revolución tecnológica: la era de las competencias blandas*. Cantabria: Universidad de Cantabria.
- Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias*. Madrid: Narcea
- Chinotti, O. (2015). Hiring and inspiring graduates in the New Work environment. Speech at “Soft Skills and their role in employability – *New perspectives in teaching, assessment and certification*”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
- Ensinck, M. G. (2017). *El futuro de internet y el trabajo según Jack Ma, el chino fundador de Alibaba*. El Cronista. Negocios, mayo. 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>

- Goleman, D. (2011). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Zeta Bolsillo.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464.
- Manpowergroup. (2017). *La revolución de las competencias: Talento, empleabilidad y tecnología*. Serie Human Age Institute. Enero. Recuperado de http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Informe_La%20Revolucion_de_las_Competicencias_Talento_empleabilidad_%20y_tecnologia_636340877337783750.pdf
- Marcet, X. (2018). *La suma de inteligencias: el nuevo reto del “management”*. Harvard Deusto Business Review.
- OCDE – Organización para la Cooperación y Desarrollo (2001). *Definition and Selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations* (DeSeCo). Recuperado de <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41529556.pdf>
- Scheiner, S. (2014). La revolución de las habilidades blandas. *La Nación. Economía.*, enero. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/economia/la-revolucion-de-las-habilidades-blandas-nid1658642>
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *NAWA Journal of Language and Communication*, 2(1), 146-154.
- Vargas, F. (2006). *De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas*. Politécnica, 3. Medellín.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la Educación Superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.