

## **CAPÍTULO XXI**

# **IMPLEMENTACIÓN DE LA CALIDAD EN LA DOCENCIA A TRAVÉS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**SELINA SERRANO ESCRIBANO**

Profesora Contratada doctora. Dpto. Derecho Mercantil y Derecho Romano  
Universidad de Granada

### **1. INTRODUCCIÓN**

El aprendizaje basado en competencias se fundamenta en la selección de aquellos aspectos esenciales que la universidad desea para la formación de sus estudiantes, junto con el análisis de las exigencias profesionales que ayudarán a definir y priorizar las competencias fundamentales requeridas en una determinada área profesional. La formación en competencias ha permitido que se incorporara un modelo de diseño de los estudios diferente al habitual, consistente en no solo enseñar conceptos sino en aplicarlos a situaciones prácticas.

El informe del proyecto TUNING (2003) señala tres grandes factores que explican el interés de desarrollar las competencias en programas educativos:

- La necesidad de mejorar la ocupabilidad de los graduados en la nueva sociedad del conocimiento (rápida obsolescencia del conocimiento, necesidad de aprendizaje a lo largo de la vida, etc.).
- La creación del Espacio Europeo de Educación Superior: necesidad de establecer referentes comunes para las titulaciones (descriptor de Dublín para bachelor y máster), etc.
- Un nuevo paradigma educativo: centrado en el aprendizaje de los estudiantes, y que hace más hincapié en los resultados u objetivos de la enseñanza.

El debate sobre la enseñanza basada en competencias sigue estando vigente, si bien es el momento de reflexionar, una vez implantados los títulos de grado adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior, sobre la consecución de esas habilidades que capacitan para el desarrollo de determinadas destrezas profesionales. En este nuevo modelo educativo, tanto los estudiantes como los profesores han tenido que adaptarse a un rol diferente del que se venía utilizando en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así en el caso del estudiante su perfil viene caracterizado por ser más autónomo, activo, cooperativo y responsable. Para el profesor uno de los objetivos sería su profesionalización a través del aprendizaje de nuevas estrategias docentes. La labor del profesor es acompañar, guiar, evaluar, apoyar al estudiante mientras sea necesario. El aprendizaje significativo tiene una gran importancia, se trata de una forma de aprender activa y basada en tareas reales, lo que será una garantía de aprendizaje duradero. El profesor buscará situaciones de aprendizaje contextualizadas, complejas, focalizadas en el desarrollo en los estudiantes de la capacidad de aplicación y resolución de problemas lo más reales posibles.

Existen diferentes formas de definir las competencias. Los docentes, por ejemplo, definen las competencias desde su ámbito pedagógico en términos de logros, indicadores de logros, capacidades y conocimientos; los empresarios, en cambio, las abordan desde el ámbito laboral, en términos de desempeño, productividad, eficiencia y profesionalidad y desde un punto de vista teórico en términos

de nociones y conceptos. Como puede verse, el concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. MAURINO *et al.* (2001 p. 200) proponen una clasificación que comprende tres niveles de desempeño humano basado en:

- Habilidades en tareas ampliamente practicadas y programadas.
- Reglas preestablecidas en una situación modificada y prevista.
- Conocimiento (comprensión) y uso de técnicas para la resolución de problemas y para encontrar soluciones a situaciones nuevas.

Hay dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Las competencias genéricas o transversales, están referidas a la capacidad de aprender a aprender y constituyen una parte fundamental del perfil profesional y formativo de la mayoría de las titulaciones. Se pueden transferir a través de diferentes tareas o funciones y capacitan al estudiante para integrarse en la vida laboral y social. Son necesarias para desempeñar de manera adecuada el nivel requerido por el empleo, al tiempo que permiten una continua adaptación al cambiante mundo laboral. Se caracterizan porque aumentan las posibilidades de empleo, al favorecer en las personas el cambio de un trabajo a otro; favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo; permiten la adaptación a diferentes entornos laborales; no están ligadas a una ocupación en particular; se consiguen mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa.

Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación. Competencias específicas, son propias de un ámbito o titulación y están orientadas a la consecución de un perfil específico del graduado o graduada. Son próximas a ciertos aspectos formativos, áreas de conocimiento o agrupaciones de materias, y acostumbra a tener una proyección longitudinal en la titulación.

Dentro de este escenario, los pilares sobre los que descansa el sistema son el compromiso de los estudios universitarios con las salidas profesionales de los egresados y el aprendizaje basado en competencias como vía para garantizar la adquisición del saber y del saber hacer necesario para el mercado de trabajo. Por ello nos interesa conocer el marco teórico de las competencias profesionales que habilitarán al estudiante para el desempeño de los retos laborales del grado en el que se está formando.

## 2. COMPETENCIAS PROFESIONALES: MARCO TEÓRICO

Entre las diferentes definiciones que podemos encontrar de las competencias profesionales destacamos la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional, que define la competencia profesional como «el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo». La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo afirma que una competencia es la «capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada». También en *Definition and Selection of Competences*. DESECO (OCDE, 2002) las competencias se definen como «las habilidades para responder a las demandas o llevar a cabo tareas con éxito y consistentes con las dimensiones cognitivas y no cognitivas». De esta manera, las competencias se precisan en un contexto determinado, atendiendo a las características personales de cada individuo. Si analizamos la literatura científica, FERNÁNDEZ (2005 p. 3), afirma que las competencias son «cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantiene un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficientes».

Así mismo DELGADO *et al.* (2005 p. 22), definen el concepto de competencia como «una combinación de atribuciones, habilidades y actitudes que se configuran como típicas del ejercicio de

*una profesión (jurídica, política, socióloga, técnica,...), que permiten una formación integral (lifewide learning), y que deben ser desarrolladas a lo largo del proceso de formación de los estudiantes a través de la aplicación de diferentes dinámicas». Los autores vinculan el término competencia al de resultado del proceso de aprendizaje, así afirman que «los resultados de aprendizaje son conjuntos de competencias que reflejan lo que el estudiante conocerá y será capaz de hacer al finalizar el proceso de aprendizaje».*

En el caso de las competencias profesionales se encuentran unidas al perfil profesional para el cual se está formando el estudiante, así como destaca YANÍZ, C. (2004) «el concepto de perfil profesional define la identidad profesional de las personas que, con una titulación académica, llevan a cabo una determinada labor» y por tanto la relación de funciones y tareas profesionales ayuda a identificar la capacitación para llevarlas a cabo. Así se dibuja la línea que une el concepto de perfil profesional con las competencias profesionales y con los estudios de grado.

Para la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales tanto de carácter genérico como específico durante el proceso educativo se ponen en práctica diferentes metodologías. En este trabajo queremos plasmar la iniciativa llevada a cabo en el proyecto de innovación docente Aula práctica jurídico-laboral para futuros graduados sociales, que tenía como finalidad implementar las competencias profesionales de los alumnos del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de Melilla, en la Universidad de Granada.

### **3. IMPLEMENTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

En una sociedad dinámica, competitiva e innovadora, donde la incorporación al mercado de trabajo presupone la adquisición de las competencias para el desarrollo de la actividad profesional en la que se ha formado previamente. La principal característica del enfoque del aprendizaje basado en competencias es que se trata de un sistema de formación fundamentado en la acción. La acción forma parte del contenido para aprender y debe formar parte, por tanto, del proceso de aprendizaje, debemos entrenar esa acción cuya ejecución se supone que hemos de aprender, puesto que forma parte de la competencia. Aprender a analizar una situación, a tomar decisiones en un proceso, elaborar un discurso, etc., exige procesos específicos de formación conceptual pero, también, de entrenamiento práctico. Por eso en los modelos de competencias, las prácticas desempeñan un papel sustancial que permite al alumno trabajar en un entorno próximo a un contexto profesional real y complejo.

Con el fin de potenciar las competencias profesionales y la inserción laboral de nuestros egresados, un grupo de profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada con experiencia innovación docente y responsabilidad académica en el grado, desarrollamos un proyecto de innovación docente denominado «Aula práctica jurídico-laboral para futuros graduados sociales. 14-100». Una de las salidas profesionales para la que habilita la obtención del grado en Relaciones Labores y Recursos Humanos es la de graduado social. La profesión liberal de graduado social tiene como funciones propias las de colaborar, informar, y asesorar a los distintos agentes sociales, esto es empresarios y trabajadores, así como la mediación en la resolución de conflictos laborales y la representación de empresas y trabajadores ante los tribunales de justicia y ante la administración del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Provinciales y Locales y la Seguridad Social.

El libro blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos recoge los perfiles profesionales del grado, así como las competencias que han de adquirir los alumnos. Dentro de las competencias profesionales se destacan las competencias comunicativas, así la capacidad para de transmitir y comunicarse por escrito y oral usando la terminología y las técnicas adecuadas. También trabajamos la capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales y la capacidad para asesorar y gestionar en materia de empleo y contratación laboral. El proyecto mejoró además la metodología docente, favoreciendo la colaboración entre profesores de distintas asignaturas del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con profesionales que aportarán su visión práctica de las mismas

En la misma línea, pensamos que era inexcusable promover la cultura emprendedora, representada en la creación de su propia empresa con la figura de despacho, asesoría o consultoría,

una fórmula para desarrollar la vocación empresarial de nuestros graduados. Para la mejora de las competencias profesionales se realizaron diferentes talleres y seminarios relacionados con la práctica profesional del graduado social. Diversos graduados sociales se desplazaban a nuestra facultad en varias sesiones para la exposición y resolución de casos reales sobre materia laboral y jurídico-social, a los que ellos mismos se habían enfrentado en su ejercicio profesional. Los talleres se dividieron en tres áreas atendiendo a materias centrales que encontrarán en su labor profesional y se denominaron aulas. El aula práctica Laboral se desarrollaron actividades como:

- Diferentes modalidades de contratos de trabajo y sus bonificaciones.
- Conocimiento y manejo de programas informáticos en materia laboral.
- Confección de nóminas y seguros sociales en los diferentes regímenes de la Seguridad Social y sus encuadramientos.
- Elaboración de partes de accidentes de trabajo.
- Redacción de cartas de despido y sanciones.

En el aula práctica de Seguridad Social los temas que se trataron eran:

- Las prestaciones de la Seguridad Social y la cumplimentación de solicitudes ante la Seguridad Social.
- Las redacción de solicitudes de pago directo de la incapacidad temporal en diferentes mutuas.
- Las reclamaciones previas e impugnaciones de altas médicas

En estos talleres se trabajaron competencias como la gestión de la información y el conocimiento, comprensión de la información jurídica, actividades de análisis y síntesis, expresión oral y escrita, argumentación y razonamiento jurídico y manejo de fuentes jurídicas. Los alumnos aprendieron a identificar pautas o normas de conducta que pueden facilitar la comunicación y cómo en contextos donde se encuentra la comunicación deteriorada esas pautas no son relevantes.

El aula práctica de práctica jurídica tenía como finalidad:

- La redacción de demandas ante el CEMAC en materia laboral.
- Las reclamaciones previas a las demandas ante el juzgado de lo Social y el CEMAC
- Las demandas en materia laboral y de Seguridad Social ante el Juzgado de lo Social
- Escenificación de pleitos de las demandas ante el Juzgado de lo Social mediante juegos de rol.

Los talleres desarrollados en esta aula fueron los más demandados por los alumnos ya que adquirieron un mejor conocimiento de la materia de estudio, utilizando para ello mecanismos motivadores y atractivos como son las recreaciones de juicios o la asistencia a los Juzgados de lo Social, para la visualización de juicios, guiadas por un graduado social que previamente a la entrada en sala les introducía en los detalles procesales del procedimiento. Posteriormente a las visitas a los juzgados, el magistrado impartía un seminario de análisis de sentencias y dictámenes en el que se trabajaba la comprensión e interpretación jurídica, teniendo presente que las peculiaridades lingüísticas del Derecho se convierten en una de las mayores dificultades de aprendizaje para los estudiantes. Mediante estas acciones los alumnos han desarrollado las competencias sistémicas que implican la combinación de todos los conocimientos teóricos de las diferentes asignaturas con su aplicación práctica, permitiéndoles ser capaces de trabajar desde una perspectiva general no sólo la expresión oral y escrita, sino también la argumentación y el razonamiento jurídico.

#### **4. CONCLUSIONES**

Parece claro que en este nuevo modelo de enseñanza basado en las competencias la universidad asume la responsabilidad de capacitar a los estudiantes para que puedan desarrollar efectivamente una actividad profesional. En este sentido se realizan múltiples actividades dentro de las enseñanzas de grado, que acercan a los estudiantes a su futuro laboral. En el proceso de adquisición de competencias profesionales la acción forma parte del proceso de aprendizaje. Por ello hemos desarrollado diferentes

acciones para la adquisición de las competencias profesionales como graduado social. Aprender a analizar una situación o a tomar decisiones en un proceso son acciones que necesitan de un entrenamiento práctico además de su formación conceptual. Así mismo la capacidad para de transmitir y comunicarse por escrito y oral usando la terminología y las técnicas adecuadas, requiere una transición y adecuación para el dominio de esta competencia.

Mediante este proyecto se ha proporcionado los alumnos nuevas formas de aprender, creativas e innovadoras con el apoyo de profesionales en ejercicio de amplia experiencia, que les transmitieron sus conocimientos en la gestión de la información y documentación en materia laboral, nuevas técnicas y herramientas informáticas que se utilizan en los despachos profesionales y empresas, etc. Compartiendo con ellos los casos reales que han resuelto en su actividad profesional. Y coordinado con el profesorado de las materias que conllevan a la adquisición de esas destrezas profesionales, mediante un cronograma y la metodología de cada una de las prácticas que se realizaron.

La formación del alumno en competencias profesionales plantea como retos crear las herramientas adecuadas al perfil académico y profesional en el cual pretende integrarse el alumno. El apoyo del colegio profesional de graduados sociales ha permitido dar un enfoque de la formación universitaria como proceso de acercamiento, incorporación e integración progresiva en la comunidad profesional del área para la que se forman.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- DELGADO GARCÍA, A. M.<sup>a</sup> (Coord.); BORGES BRAVO, R.; GARCÍA ALVERO, J.; OLIVER CUELLO, R.; SALOMÓN SANCHO, L. 2005. *Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. Programa de estudios y análisis*. Dirección General de universidades. MEC. Madrid.
- MAURINO, D. E. *et al.* Beyond aviation: Human factors. Avebury: Aldershot, 1995. En: Carpper, Phillip. «La competencia en contextos laborales complejos». En: ARGÜELLES, ANTONIO y GONCZI, ANDREW. *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa, 2001.
- FERNÁNDEZ, J. M. (2005). «Matriz de competencias del docente de educación básica», en *Revista Iberoamericana de Educación*. Nº 36-2. En <http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>
- GIMENO SACRISTÁN, J. (Comp.); PÉREZ, A.I.; MARTÍNEZ, J. B.; TORRES, I.; ANGULO, J. F.; & ALVAREZ, J.M. *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* 2008. Madrid. Morata.
- GONZÁLEZ, J. y WAGEMAAR, R. (2009). *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe Final. Proyecto Piloto-Fase I. Bilbao, Universidad de Deusto.
- HERNÁNDEZ PINA, F.; MARTÍNEZ CLARES, P.; FONSECA ROSARIO, P. y RUBIO ESPÍN, M. (2005). *Aprendizaje, competencias y rendimiento en Educación Superior*. Madrid La Muralla.
- HERNANDO CALVO, A. (2009). *Competencias: el árbol genealógico y empresarial de este nuevo término pedagógico*. Escuela, Nº 3830, Wolters Kluwer España.
- YÁNIZ, C. (2004), «Convergencia europea de las titulaciones universitarias. El proceso de adaptación: fases y tareas», *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, vol. 4, nº 1, pág. 5. En <http://www.uam.es>.