

FUE



Fundación
Universidad-Empresa

www.fundacionuniversidadempresa.es/

INFORME

PERFIL DE COMPETENCIAS



iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento
www.iic.uam.es

Este informe recoge los principales resultados de la comparación entre las evaluaciones llevadas a cabo antes y después de que los jóvenes realizaran los programas de la Fundación Universidad-Empresa (FUE), que incluyen prácticas profesionales en empresa y formación complementaria.



ÍNDICE

1. Contexto y objetivo del estudio.
2. Características de la muestra.
3. ¿Qué competencias se evalúan?
4. ¿Cómo interpretar los resultados?
5. Resultados del análisis pre-post de competencias.
6. Perfil final de competencias de los jóvenes.
7. Conclusiones del estudio

CONTACTO



+34 91 497 2323
+34 915 489 860



contacto.iic@iic.uam.es
empresas@fue.es



www.iic.uam.es
www.fundacionuniversidadempresa.es/

01.

iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento

01. Contexto y objetivo del estudio



Fundación
Universidad-Empresa

01.

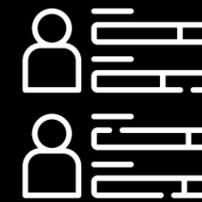


01. CONTEXTO Y OBJETIVO DEL ESTUDIO

Las **competencias transversales** demuestran ser más que relevantes en el desempeño de cualquier puesto de trabajo. Son las **habilidades, actitudes y estrategias** que nos permiten afrontar las exigencias que puede tener una tarea o una situación concretas y nos ayudan a poner en práctica nuestros conocimientos técnicos. Por ello, formarse en estas competencias es especialmente importante para los jóvenes que buscan su primera oportunidad en el mundo laboral.

Con el objetivo de **mejorar sus programas de prácticas**, la Fundación Universidad-Empresa (FUE) quiso conocer, en primer lugar (momento “pre”), el perfil competencial de los jóvenes recién egresados que quieren acceder a las becas que ofrecen, así como realizar una segunda evaluación tras la experiencia como becarios (momento “post”), para ver la evolución en su nivel de competencias.

Este análisis pre-post, realizado con la colaboración técnica del Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC), permite conocer el **impacto de las prácticas en cada una de las ocho competencias evaluadas** (*Liderazgo, Cooperación, Comunicación, etc.*). Esta información es clave para **enfocar la formación** de los alumnos en prácticas, tanto desde la FUE como desde las empresas que los acogen.



Las **competencias transversales**, son las **habilidades, actitudes y estrategias** que nos permiten afrontar las exigencias que puede tener una tarea o una situación concretas y nos ayudan a poner en práctica nuestros conocimientos técnicos.

En este informe se recogen los resultados generales del grupo de estudiantes en prácticas, pero cada uno de ellos recibe un informe personal de su perfil competencial que le permite conocer los aspectos en los que mejorar individualmente.

*Es importante tener en cuenta que el periodo de las becas ha coincidido en gran parte con la situación derivada de la COVID-19 (restricciones de movilidad, trabajo y formación no presenciales, cambios en la estructura de las empresas, etc.). Por ello, es posible que los cambios (o falta de ellos) que se encuentren en el perfil de competencias de los becarios se hayan visto influidos por las condiciones excepcionales del último año.

02.

iic

instituto
de ingeniería
del conocimiento

02. Características de la muestra



Fundación
Universidad-Empresa

02.

02. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Para este análisis pre-post, se cuenta con la información de 187 personas, con una edad comprendida entre los 22 y los 30 años (una media de 24 años).

La mayor parte de participantes (58%) se encuentran en la Comunidad de Madrid, seguida de Andalucía (12%).

Los becarios cuyos resultados se analizan realizan las prácticas en un total de **50 empresas** distintas.



187 personas



Media de **24 años**



Localización

58% en la Comunidad de Madrid

12 % de Andalucía

Prácticas en un total de **50 empresas** distintas





03.

iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento

03. ¿Qué competencias se evalúan?



Fundación
Universidad-Empresa



03.



03. ¿QUÉ COMPETENCIAS SE EVALÚAN?

La evaluación del perfil competencial ofrece una **visión general de las competencias transversales** de una persona.

La herramienta utilizada para evaluar estas competencias transversales es Prisma, desarrollada por el IIC y basada en el modelo de competencias de David Bartram.

Con esta prueba de evaluación, se obtiene el nivel de desarrollo de cada persona en 8 competencias, cada una de ellas dividida en dos o tres dimensiones más específicas.

8 **COMPETENCIAS**
TRANSVERSALES

20
Dimensiones

- | | |
|--|---|
|  01. Liderazgo |  02. Cooperación |
|  03. Comunicación y relación |  04. Análisis |
|  05. Aprender e innovar |  06. Planificación |
|  07. Adaptación |  08. Logro y emprendimiento |

Competencia	Dimensiones	Definición
 C1. Liderazgo	C1d1. Decidir	Tener autoconfianza, iniciativa, asumir responsabilidades.
	C1d2. Supervisar	Dirigir y motivar a otros, identificar y reclutar talento.
 C2. Cooperación	C2d1. Trabajar con personas	Adaptarse y ayudar al grupo, tener espíritu de equipo y empatía.
	C2d2. Valores y principios	Tener integridad y valores, responsabilidad social, promover la igualdad.
 C3. Comunicación y relación	C3d1. Presentar	Explicar con claridad, estructurar las presentaciones, hablar en público.
	C3d2. Persuadir	Tener carisma, causar un impacto en los oyentes, apelar a emociones.
	C3d3. Networking	Desarrollar redes sociales, gestionar conflictos interpersonales, tener sentido del humor.
 C4. Análisis	C4d1. Escribir	Redactar correctamente y adaptándose al estilo requerido en cada situación.
	C4d2. Aplicar conocimientos	Aplicar y compartir conocimientos, usar la tecnología.
	C4d3. Analizar	Investigar causas y producir soluciones útiles, utilizar la lógica y el razonamiento.
 C5. Aprender e innovar	C5d1. Aprender	Pensar y aprender rápido, asimilar nuevos conceptos con facilidad, fomentar un entorno de aprendizaje.
	C5d2. Crear e innovar	Buscar e idear nuevas soluciones o formas de trabajar, cuestionar lo establecido.
	C5d3. Estrategia	Tener conocimiento multidisciplinar y visión de futuro.
 C6. Planificación	C6d1. Planificar	Establecer objetivos, gestionar tiempo y recursos, monitorizar el progreso de un proyecto.
	C6d2. Conseguir resultados	Detectar y cumplir necesidades de clientes, mantener altos niveles de calidad y productividad.
	C6d3. Seguir instrucciones	Seguir instrucciones y procedimientos, mostrar responsabilidad y compromiso, mantener un esfuerzo prolongado en el tiempo.
 C7. Adaptación	C7d1. Adaptación al cambio	Actitud positiva ante cambios, aceptar ideas nuevas, adaptarse a nuevas situaciones y diversidad en los equipos.
	C7d2. Afrontamiento	Gestión y autocontrol de emociones, manejar críticas, presión y estrés; mostrar equilibrio entre trabajo y vida personal.
 C8. Logro y emprendimiento	C8d1. Lograr metas	Mostrar ambición, energía y entusiasmo; buscar el desarrollo personal, ponerse metas y cumplirlas.
	C8d2. Pensamiento empresarial	Monitorear el mercado y la competencia, ser consciente de necesidades y situación de la empresa, identificar oportunidades de negocio.



iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento

04. ¿Cómo interpretar los resultados?



Fundación
Universidad-Empresa

04.

04. ¿CÓMO INTERPRETAR LOS RESULTADOS?

Para cada competencia se evalúan 4 aspectos (4 indicadores), que ofrecen información sobre el nivel de destreza, preferencias y formación de una persona en las tareas relacionadas con dicha competencia. Además, se obtiene una puntuación global que resume la información de estos indicadores y, por tanto, el nivel de la competencia general.

4 INDICADORES DE LA PERSONA

DESTREZA

PREFERENCIAS

EXPERIENCIA

FORMACIÓN

01 EL INDICADOR DESTREZA hace referencia al nivel de habilidad y permite saber cómo de capaz se considera una persona respecto a ciertas tareas relacionadas con una competencia determinada. No depende necesariamente de su titulación, pues una persona puede haber adquirido un nivel de destreza determinado, por ejemplo, mediante la propia experiencia.

02 EL INDICADOR EXPERIENCIA permite conocer a qué tareas y situaciones relacionadas con cada competencia se ha enfrentado una persona en su vida laboral. Además, no solo se tiene en cuenta la cantidad de experiencia, sino también la complejidad de dichas experiencias. Por ejemplo, si una persona está acostumbrada a trabajar en equipos pequeños (puntuaciones más bajas de Experiencia) o si está acostumbrada a trabajar en colaboración con varios departamentos y equipos más grandes (puntuaciones más altas).

03 EL INDICADOR DE PREFERENCIAS permite entender en qué medida las personas disfrutan haciendo las tareas relacionadas con cada competencia. Una persona puede ser muy competente en una tarea, pero sentirse aburrida o desmotivada al hacerla, y viceversa.

04 EL INDICADOR DE FORMACIÓN indica si una persona ha realizado cursos u obtenido títulos o diplomas específicos sobre cada una de las competencias.

- **La Puntuación global** resume la información de los indicadores anteriores para obtener una visión general del nivel de la competencia.



Puntuaciones

Las puntuaciones en competencias pueden tomar valores desde 100 (nivel muy bajo) hasta 400 (nivel muy alto). Para evaluar la evolución de los becarios tras realizar la beca, se compara la puntuación en la evaluación al final de la beca (momento “post”) con la del principio (momento “pre”).

Si la diferencia es positiva, significa que los becarios han aumentado su nivel en dicha competencia. Diferencias menores a 25 puntos se consideran muy pequeñas, y entre 25 y 50 puntos, pequeñas. Diferencias entre 50 y 75 puntos se consideran de tamaño medio, y mayores de 75 puntos se consideran grandes.



05.

iic

instituto
de ingeniería
del conocimiento



05. Resultados del análisis pre-post de competencias



Fundación
Universidad-Empresa



05. RESULTADOS DEL ANÁLISIS PRE-POST DE COMPETENCIAS

En general, **la evolución del grupo es positiva pero pequeña.** Es decir, han aumentado los niveles medios de todos los indicadores respecto al nivel inicial, pero de media las diferencias son menores a 50 puntos.

Aunque la media es positiva y pequeña, **hay diferencias individuales entre los becarios.** Por ejemplo, hay personas que han tenido una evolución media o grande, y también personas que han tenido una evolución negativa para algunos indicadores.

Una evolución negativa no significa que los becarios hayan “desaprendido” o perdido habilidades durante la beca, todo lo contrario. Para muchos de los becarios, las prácticas realizadas durante el programa han sido su primera experiencia laboral. Además de servirles para aumentar sus habilidades y competencias, **estas primeras experiencias laborales permiten también a los becarios contrastar las capacidades que consideran que tienen y sus preferencias de cara a su futuro profesional.** En este contraste, es posible que se den cuenta de que una tarea les gusta menos o se les da peor de lo que pensaban.

¿CUÁLES HAN SIDO LAS DIFERENCIAS MÁS RELEVANTES?

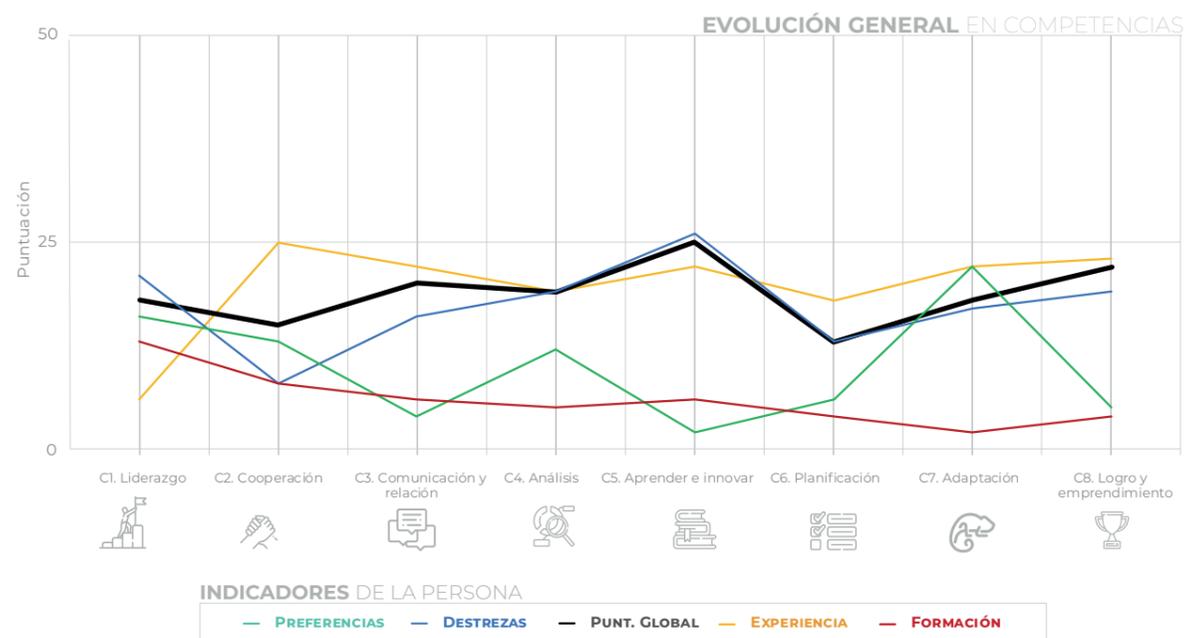
Analizando las diferencias en competencias e indicadores de forma conjunta, los **CAMBIOS MÁS RELEVANTES** se han producido en:

- **Pensamiento empresarial** (C8d2).
- **Analizar, resolver problemas y formular estrategias** (C4. Análisis, C5d3. Estrategia).
- **Enfrentarse a situaciones nuevas y desconocidas con éxito, de forma proactiva y autónoma** (C5. Aprender e innovar, C1d1. Decidir, C7. Adaptación).
- **Comunicarse, coordinarse y relacionarse en el contexto laboral** (C3d1. Presentar, C3d2. Persuadir, C2d1. Trabajar con personas).

Por otro lado, los aspectos en los que **MENORES CAMBIOS** se han producido son:

- Establecer nuevas conexiones laborales (C3d3. Networking).
- Guiarse por valores y principios (C2d2. Valores y principios).
- Organizarse, mostrar compromiso y seguir instrucciones (C6d1. Planificar, C6d3. Seguir instrucciones).
- Establecer y conseguir metas ambiciosas (C6d2. Conseguir resultados, C8d1. Lograr metas).

EVOLUCIÓN GENERAL EN COMPETENCIAS



Si comparamos la evaluación post beca de los jóvenes con la evaluación pre, realizada antes de empezar las prácticas, los indicadores que más han aumentado son **DESTREZAS** y **EXPERIENCIA**, y los que menos **FORMACIÓN** y **PREFERENCIAS**.

01

En el indicador **DESTREZAS**, las competencias que más han aumentado han sido **Aprender e innovar** (C5), **Logro y emprendimiento** (C8) y **Liderazgo** (C1). Es decir, tras el programa, los becarios se sienten más capaces de resolver problemas de forma autónoma, buscando soluciones y recursos por su cuenta. El aumento de Destreza en la competencia de Liderazgo se debe a que ha aumentado la capacidad de los becarios para tomar decisiones con confianza y asumir sus consecuencias.

02

En cuanto a la **EXPERIENCIA**, la **competencia que menos ha aumentado ha sido Liderazgo** (C1), lo cual es lógico porque los puestos ocupados por becarios son de baja complejidad organizativa; los becarios tienen que organizar su propio trabajo, pero no tienen personas a su cargo.

05



03

Si vemos las **PREFERENCIAS**, la competencia que más ha aumentado ha sido la **Adaptación** (C7), es decir, tras el programa, a los becarios les gusta más modificar su forma de actuar ante situaciones nuevas y desconocidas. Este aumento de preferencias puede estar relacionado con el aumento de sus **DESTREZAS** en lo referente a la autonomía: al sentirse más capaces de resolver problemas de forma autónoma, las situaciones desconocidas les preocupan y disgustan menos.

04

Por último, los cambios en la puntuación del indicador **FORMACIÓN** se deberán a la formación que incluyen los propios programas de becas o a cursos que los becarios hayan realizado por su cuenta durante ese periodo.

Es coherente que la mayor evolución se haya producido en **EXPERIENCIA** y **DESTREZAS**, ya que, en las prácticas profesionales, los becarios se han enfrentado a situaciones reales del mundo laboral, normalmente más complejas que las vividas en su experiencia académica. Al enfrentarse a dichas situaciones, han aumentado su habilidad en las tareas que han tenido que realizar y en las competencias a las que están asociadas.

06.



iic

instituto
de ingeniería
del conocimiento

06. Perfil final de competencias de los jóvenes



Fundación
Universidad-Empresa

06.

06. PERFIL FINAL DE COMPETENCIAS DE LOS JÓVENES

Hay que tener en cuenta que una menor evolución en una competencia no implica necesariamente que sea una competencia en la que los becarios tengan un nivel final bajo tras realizar la beca. Por ejemplo, Cooperación (C2) es la competencia en la que los becarios tienen mayor nivel de Destreza en su perfil final, pero es también para la que menor evolución han tenido.

COMPETENCIA CON NIVEL MÁS ALTO

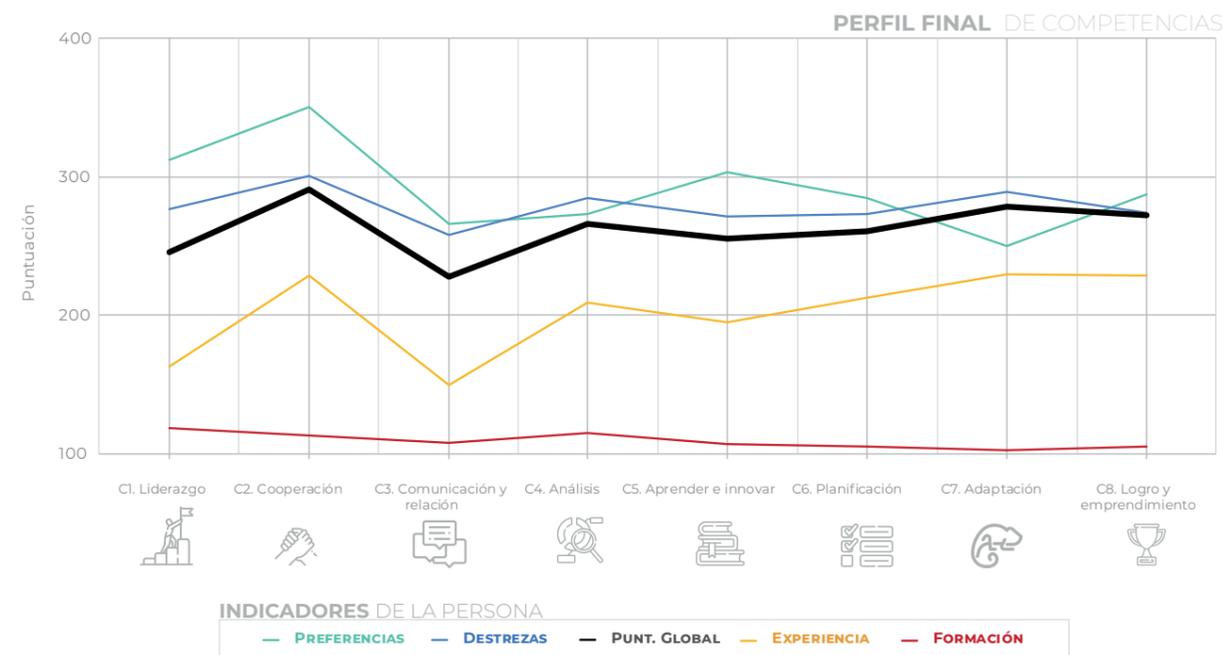


- Cooperación (C2)
- Aprender e innovar (C5)
- Adaptación (C7)

COMPETENCIA CON NIVEL MÁS BAJO



- Comunicación y relación (C3)



En la evaluación del perfil competencial final, todas las competencias tienen un nivel medio (entre 200 y 300 puntos). La competencia con nivel más alto es **Cooperación (C2)**, seguida de **Aprender e innovar (C5)** y **Adaptación (C7)**, especialmente en los indicadores de **Destrezas** y **Preferencias**. Es decir, tras el programa, las tareas en las que los becarios se sienten más competentes y las que disfrutan son las relacionadas con el **trabajo en equipo y situaciones con un componente de aprendizaje e innovación**.

Por el contrario, en el perfil final, la competencia con nivel más bajo es **Comunicación y relación (C3)**, especialmente en **EXPERIENCIA** y **FORMACIÓN**. Es decir, los becarios se han enfrentado a pocas situaciones donde hayan tenido que poner en práctica habilidades de comunicación con personas fuera de su círculo laboral habitual, como clientes o trabajadores de otros equipos.

Los indicadores que obtienen puntuaciones más bajas son **FORMACIÓN** y **EXPERIENCIA**, mientras que los que tienen puntuaciones más altas son **DESTREZAS** y **PREFERENCIAS**.

No hay grandes diferencias en **DESTREZAS**, entre las distintas competencias, pero sí en **PREFERENCIAS**. Los casos en los que hay un nivel más bajo de **DESTREZAS** que de **PREFERENCIAS** indican competencias que motivan especialmente a los becarios y en las que podrían estar interesados en recibir mayor formación para convertirlos en un aspecto fuerte o a destacar de su perfil profesional.

Aunque las diferencias medias en **EXPERIENCIA** son más grandes, las diferencias en **DESTREZA** son más sistemáticas en el grupo. Es decir, entre los becarios, hay algunas personas que tienen una evolución muy grande en **EXPERIENCIA** pero también otras que no tienen evolución. Sin embargo, para **DESTREZAS**, aunque hay menos personas con una evolución muy grande, casi todos los becarios han tenido una evolución positiva, aunque sea pequeña; hay menos diferencias individuales entre los becarios.

07.

iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento



Fundación
Universidad-Empresa

07. Conclusiones del estudio

07.



07. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Tras comparar las evaluaciones realizadas antes y después de las becas, se pueden extraer algunas conclusiones generales del grupo analizado, formado por 187 jóvenes con una edad media de 24 años:

- ✓ La evolución general de los becarios es positiva, aunque pequeña.
- ✓ La mayor evolución se ha producido en los indicadores relacionados con capacidad y seguridad: los becarios han adquirido experiencia laboral en situaciones más complejas que las que conocían previamente, lo que les ha permitido aumentar sus habilidades asociadas a esas tareas y su capacidad percibida para llevarlas a cabo.
- ✓ Respecto a las competencias específicas, la mayor evolución se ha producido en las relacionadas con desenvolverse en un entorno empresarial colaborativo y resolver con éxito situaciones complejas y desconocidas de forma autónoma, formulando estrategias en base a la información disponible.

iic
instituto
de ingeniería
del conocimiento



Fundación
Universidad-Empresa



+34 91 497 2323
+34 915 489 860



contacto.iic@iic.uam.es
empresas@fue.es



www.iic.uam.es
www.fundacionuniversidadempresa.es/