

Perfil de las habilidades y competencias

Deliverable 3 (WP3-03)

WORKPACKAGE 3

Outplacement Support For Doctorates In Emerging Areas – OUTDOC

600865-EPP-1-2018-1-ES-EPPKA2-KA

Author(s):	Emiliana Pizarro Lucas M ^a Jesús Santos Lobo
Editor(s):	USAL
Responsible Organization:	USAL
Version-Status	V.1.0
Submission Date	27-02-2020 (M16)
Dissemination Level	Public

DELIVERABLE FACTSHEET:

Project Number:	600865-EPP-1-2018-1-ES-EPPKA2-KA
Project Acronym:	OUTDOC
Project Title:	Outplacement support for doctorates in emerging areas
Title of Deliverable:	Profile on skills and competences
Work Package:	3 (WP 3-03)
Due date according to contract:	M16
Editor(s):	Emiliana Pizarro Lucas María Jesús Santos Lobo
Contributor(s):	CONSORTIUM
Reviewer(s):	CONSORTIUM
Approved by	CONSORTIUM

ABSTRACT:	Definición de las competencias profesionales más demandadas por las empresas europeas de sectores emergentes a los doctores. Estas competencias son fruto del estudio de investigación realizado en la primera fase del proyecto OUTDOC.
Keyword List:	Competencias, habilidades, Doctorandos, investigación, empresas, sectores emergentes

CONSORTIUM:

	ROLE	NAME	Short Name	Country
1.	Coordinator	University of Salamanca	USAL	Spain
2.	Partner	IDimás Gestión	IDIMÁS	Spain
3.	Partner	University of Maribor	UM	Slovenia
4.	Partner	Surovina	SUROVINA	Slovenia
5.	Partner	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	FAU	Germany
6.	Partner	ITQ GmbH	ITQ	Germany
7.	Partner	Alexandru Ioan Cuza University of Iasi	UAIC	Romania
8.	Partner	Brandweb Design	BRANDWEB	Romania

REVISION HISTORY:

VERSION	DATE	Revised by	Reason
0.1	27-02-2020	USAL	
1.0	19-06-2020	CONSORTIUM	

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TABLE OF CONTENTS

1 - Introducción	5
2 - Definición de las Competencias	6
2.1 - Automotivación e iniciativa	6
2.2 - Organización del trabajo	7
2.3 - Responsabilidad	7
2.4 - Flexibilidad y adaptabilidad	8
2.5 - Comunicación oral	9
2.6 - Comunicación escrita	10
2.7 - Creatividad en entornos profesionales	11
2.8 - Trabajo en equipo	11
2.9 - Resolución de conflictos y toma de decisiones	12
2.10 - Ética profesional	13
3 - El enfoque de la empleabilidad.	14
3.1 - Principales factores que afectan a la empleabilidad	15
4 - Vídeos de animación 2D	17

1 - Introducción

En los últimos años se han creado más de 2 millones de empleos en áreas emergentes, como las energías renovables, la gestión de residuos, el sector digital, la innovación o la tecnología, lo que conducirá a necesidades adicionales de mano de obra cualificada.

Sin embargo, en la actualidad las empresas a menudo no reconocen el valor y el potencial de los doctorados. En consecuencia, existe un bajo porcentaje de contratación de estos perfiles, pues se presume que carecen de conocimiento práctico, debido a que son empleados principalmente por instituciones académicas.

Para modificar estos patrones de contratación a favor de una mayor inserción laboral de los doctorados, las instituciones de educación superior están desarrollando diversos programas de empleabilidad, entre los que se encuentra el proyecto OUTDOC.

El proyecto OUTDOC nace con la finalidad de contribuir a empleabilidad de los estudiantes de doctorado en dichas áreas. Para ello ha elaborado un programa de formación específica para la adquisición de las nuevas habilidades y competencias que serán necesarias para acceder a estos empleos del futuro cercano.

A través de un estudio realizado en colaboración con más de doscientas cincuenta empresas de varios sectores emergentes de distintos países europeos, se han identificado las habilidades y competencias transversales que se exigirán en los mercados en el futuro cercano con respecto a los estudiantes de doctorado.

El objetivo principal de este estudio consiste en identificar las habilidades que mejoran la empleabilidad de los doctores, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, y abarca principalmente las aptitudes transferibles que pueden utilizar los profesionales de todos los sectores.

El estudio realizado es de suma importancia para poder identificar las competencias y poder lograr uno de los grandes objetivos del proyecto, que es crear un programa a medida y de alta calidad para doctorados.

Los resultados arrojados por dicho estudio han permitido extraer una lista de las diez competencias más demandadas por los empleadores. Esta ha sido la base para elaborar un innovador programa formativo orientado a la capacitación de los doctorados en estas competencias y habilidades.

La lista de las competencias más demandadas es la siguiente:

1. Automotivación e iniciativa.
2. Organización del trabajo.
3. Responsabilidad.
4. Flexibilidad y adaptación.
5. Comunicación oral.
6. Comunicación escrita.
7. Creatividad.
8. Trabajo en equipo.
9. Resolución de conflictos y toma de decisiones.
10. Ética Profesional.

2 - Definición de las Competencias

El proyecto OUTDOC presenta así un programa formativo orientado a la adquisición y entrenamiento de las diez competencias arriba mencionadas por parte de doctorandos y doctores de las Universidades europeas, con el fin de favorecer y mejorar su empleabilidad.

Tomando este objetivo como punto de partida, y con la finalidad de unificar criterios didácticos y metodológicos a la hora de elaborar los diversos materiales educativos del programa en relación a las diez competencias, se ha consensuado una definición y caracterización de cada una de ellas.

A continuación se presenta una breve síntesis descriptiva de cada una de las diez competencias, así como algunos nexos y relaciones existentes entre ellas.

2.1 - Automotivación e iniciativa

La motivación es la fuerza de arranque que necesitan los seres humanos para abordar cualquier acción, actividad o proyecto. Se trata de un concepto relacional, es decir, vinculado siempre a las actividades temporales, concretas y específicas que desarrollamos.

La motivación puede provenir de dos fuentes: intrínsecas o extrínsecas.

La motivación intrínseca está relacionada con necesidades personales específicas, como la autorrealización o el logro. Para identificarla basta con detectar si la acción que se pretende acometer va en favor de los valores, si satisface al sujeto a nivel personal. Si la respuesta es afirmativa, nos encontramos ante una motivación intrínseca.

Por otra parte, la motivación extrínseca se relaciona con necesidades derivadas de nuestras relaciones interpersonales, como el reconocimiento profesional o el estatus social. En estos casos, el mantenimiento de una conducta depende de que el sujeto reciba de manera continua esa

retroalimentación externa. Para identificarla, basta con reflexionar acerca de la pregunta: ¿si no hubiera nadie a mi alrededor para verlo, seguiría siendo valioso para mí?

La Competencia *Automotivación e iniciativa* aborda los diferentes tipos y fuentes de motivación en relación con la empleabilidad de los doctores, así como el análisis de los procesos motivacionales. El objetivo es dotar a los participantes de herramientas para establecer sus pautas personales de acción y relacionarlas con sus propios indicadores motivacionales. Todo ello tomando como horizonte la idea de que el entrenamiento de estas habilidades favorece el bienestar psicológico, ya que contribuye a la detección y potenciación de las fuentes motivacionales intrínsecas de los participantes; y que una persona con una motivación clara y arraigada en fuentes intrínsecas, es mucho más capaz de mantener el impulso y la iniciativa en un objetivo de desempeño profesional, hecho que mejora su empleabilidad.

2.2 - Organización del trabajo

La organización del trabajo es fundamental para mejorar nuestra eficacia y eficiencia en el contexto laboral. Para adquirir la competencia de organización, debemos aprender a identificar, estructurar y jerarquizar las tareas que tenemos que desarrollar en nuestro proyecto o puesto de trabajo, así como a planificar su desarrollo a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta el grado de prioridad que tiene cada una de ellas. De esta manera, a través de la organización, somos capaces de generar una estructura personal adecuada para poder alcanzar una meta u objetivo en un plazo determinado.

El manejo de las técnicas de organización del trabajo es fundamental por dos motivos. En primer lugar, porque mejora el bienestar integral de las personas, ya que afecta a nivel físico, psíquico y emocional, y se vincula estrechamente con el rendimiento personal. En segundo lugar, la organización es condición de posibilidad para un buen trabajo en equipo: potencia la eficacia, aumenta la productividad, permite la planificación, mejora el clima laboral, y todas estas mejoras pueden redundar directamente en un aumento los beneficios de la empresa.

En la Competencia *Organización del trabajo* se presentan una serie de técnicas y procedimientos para identificar y estructurar las tareas profesionales, así como para identificar los principales «ladrones de tiempo» para minimizar su impacto en el quehacer diario. Además, se presentan diversas herramientas y tecnologías disponibles para facilitar la organización, estructuración, jerarquización y planificación de tareas, actividades y proyectos. Finalmente se aborda el concepto de la organización desde la perspectiva de la inteligencia emocional, proporcionando claves de interés a los participantes para la gestión personal del tiempo dedicado al desempeño de tareas profesionales.

2.3 - Responsabilidad

La responsabilidad nos impulsa a cumplir con nuestras obligaciones, a tomar y ejecutar decisiones con cuidado y conciencia para poder responder de ellas, asumiendo las posibles consecuencias.

En el ámbito laboral, debemos tener en cuenta tres aspectos fundamentales e interrelacionados: la responsabilidad individual, la responsabilidad para el trabajo en equipo y la responsabilidad organizacional.

La responsabilidad individual se basa en la conducta ética que tiene el profesional para consigo mismo y con su entorno, y va mucho más allá del cumplimiento de las obligaciones legales. Surge del reconocimiento de nuestro poder personal para influir en los demás con nuestras acciones, y de la aceptación y el compromiso de emplear ese poder para mejorar nuestra estancia en la empresa y, en consecuencia, nuestras relaciones laborales. Este factor es determinante a la hora de evaluar la empleabilidad de un doctorado ante un proceso de selección, ya que el compromiso y el sentimiento de pertenencia a una organización dependen en gran medida de él.

La segunda faceta tiene que ver con el trabajo en equipo. En la actualidad, todas las empresas requieren a sus trabajadores altas capacidades para asumir sus propias tareas y funciones para alcanzar un objetivo común.

Cada profesional debe tomar conciencia de que sus actos y omisiones no solo afectarán a su desempeño profesional, sino que tienen repercusiones inevitables en el conjunto del equipo. En este sentido, resolver problemas con responsabilidad nos ayuda a generar confianza en los demás y plantear soluciones más duraderas y efectivas.

La tercera faceta de la responsabilidad en el ámbito laboral tiene que ver con la responsabilidad organizacional, que son los valores y las herramientas que la empresa debe transmitir al trabajador para que éste pueda desarrollar sus actividades conforme a los objetivos de la empresa y sentir que forma parte de un proyecto global.

En la Competencia *Responsabilidad* se anima a los participantes a hacer un recorrido de autoconocimiento, desde la perspectiva de la inteligencia emocional, a través de los intereses y motivaciones profesionales y personales, para su identificación y puesta en valor. A continuación, se aborda el sentimiento de pertenencia y la relación de la responsabilidad con el trabajo en equipo y el liderazgo. Todas estas claves y metodologías de trabajo tienen el objetivo de entrenar la responsabilidad a lo largo del tiempo, e inciden en la vital importancia de esta competencia para mejor empleabilidad de los doctores en las empresas de las áreas emergentes.

2.4 - Flexibilidad y adaptabilidad

Debido a las distintas crisis financieras y a la irrupción de las nuevas posibilidades técnicas y tecnológicas para el mercado laboral, las organizaciones de las áreas emergentes se han estado esforzando para mantener un continuo movimiento que les permita mantener su actividad. Así se fue desarrollando un entorno laboral que requiere cada vez más perfiles de personas que se puedan adaptar a estas dinámicas y flujos de trabajo en continuo cambio. Esos perfiles deben tener primordialmente dos competencias: la flexibilidad y la adaptabilidad.

La flexibilidad se puede definir como la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas situaciones y con personas diversas. Es la habilidad para trabajar en entornos laborales cambiantes, y supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados.

Por otra parte, la capacidad de adaptabilidad de un profesional dentro del entorno laboral se caracteriza por la eficacia que demuestra en su trabajo ante las diferentes situaciones de cambio y en la gestión de la incertidumbre para alcanzar los objetivos establecidos a pesar de las dificultades que se planteen.

Actualmente la flexibilidad es una competencia muy demandada en el mundo laboral ya que las personas flexibles tienen una mayor empatía, es decir, saben escuchar, analizar sin juzgar, valorar y adaptarse, intentando dar lo mejor de sí mismas por el bien del objetivo empresarial.

En la Competencia *Flexibilidad y adaptabilidad* se ofrece a los participantes pautas y dinámicas de trabajo que le permitan desarrollar estas dos competencias y vincularlas de manera estable a sus propias motivaciones profesionales. Este entrenamiento está enfocado en adquirir la perspectiva para percibir el entorno laboral positivamente y aprender a gestionar el estrés. También se aborda, en este sentido, la necesidad de un buen manejo de las habilidades sociales, especialmente la necesidad de desarrollar una forma de comunicación asertiva, para que los doctores se puedan presentar ante los procesos de selección como personas flexibles y adaptables.

2.5 - Comunicación oral

En el ámbito laboral, igual que en el académico o el personal, debemos enfrentarnos a diario a situaciones que requieren utilizar la comunicación oral, como una entrevista de trabajo, la presentación de un proyecto o una reunión de equipo. Todas estas situaciones tienen un denominador común: la situación de hablar en público e interactuar con otras personas para informar de nuestro propósito concreto, es decir, transmitir lo que queremos conseguir con dicha interacción.

Todo proceso de comunicación oral necesita de al menos dos personas: un emisor y un receptor del mensaje; aunque se trata de una experiencia muy personal, siempre implica los mismos aspectos. En primer lugar, debe existir un mismo código entre emisor y receptor, y el mensaje debe ser claro y concreto para que llegue de manera correcta. En segundo lugar, debemos tener en cuenta que la comunicación oral se forma a través de las palabras que decimos tanto como de los gestos que hacemos al decirlas, es decir, incluye la comunicación verbal y no verbal. Por último, no debemos olvidar que un proceso de comunicación oral varía en función del contexto en que se dé, por lo que debemos aprender a identificar las pautas de comportamiento, tanto para encuentros formales como para los informales, ya que tendremos que desenvolvernos en ambas situaciones a lo largo de nuestra carrera profesional.

Para que la comunicación oral sea efectiva, debemos eliminar las »barreras de la comunicación«, que suponen una interferencia con nuestro interlocutor, y debemos desarrollar la costumbre de dar y solicitar feedback de manera continua.

En la Competencia *Comunicación oral* se ofrece a los participantes las claves, herramientas y pautas necesarias para entrenar su comunicación, tanto para el lenguaje verbal como para el no verbal, incluyendo la preparación física, psicológica y el entrenamiento de las creencias y emociones necesarias para desenvolvernó en diferentes contextos laborales. Asimismo, se presentan métodos de preparación de la comunicación, cuidando especialmente la autoestima personal, con el fin de que los doctores puedan mejorar su relación con la audiencia y aprender a controlar y utilizar a su favor el espacio, para alcanzar una comunicación eficaz.

2.6 - Comunicación escrita

La comunicación escrita consiste en expresar de modo ordenado, coherente y eficaz el contenido verbal que se pretende transmitir. La competencia en expresión de textos escritos es el conocimiento que tiene cada profesional del código de la escritura para producir discursos adecuados a cada contexto.

En el ámbito laboral, la importancia de la expresión escrita no radica solamente en que es una parte esencial del proceso de comunicación, sino que la habilidad de la escritura supone, además, una herramienta para la construcción del pensamiento, para la expresión de ideas y argumentos y para la obtención de reconocimiento profesional y prestigio social. Este es el motivo por el que esta competencia adopta tal relevancia en el contexto de la inserción laboral de los doctores.

El entrenamiento de esta competencia asegura que los doctores serán capaces de redactar cualquier tipo de documento para trabajar a favor de los objetivos de una organización. De modo que, en todo momento, se asegure de presentar en sus escritos una organización lógica de la exposición de las ideas y de la información, una elección cuidada de vocabulario — acorde al nivel cultural, formal o técnico que exija la finalidad del escrito— y un correcto uso de estructuras gramaticales, corrección ortográfica y estilo apropiado al tema del texto y adecuado para sus receptores.

En la Competencia *Comunicación Escrita* se aborda la estructura y el formato de los principales documentos relacionados con la búsqueda de empleo, como el *curriculum vitae* o la carta de presentación, así como los documentos más habituales en el contexto profesional, como correos electrónicos, informes o presentaciones. Se hace especial hincapié en la necesidad de que los doctores aprendan a elaborar textos simplificados para público general y a divulgar el conocimiento. Y se recuerdan los aspectos más relevantes en relación a los modelos de cita y referencia. Finalmente, se dedica un apartado a las características esenciales de la comunicación escrita en contextos digitales, ya que se busca la empleabilidad en empresas y sectores de las áreas emergentes, todas ellas estrechamente vinculadas con las nuevas tecnologías.

2.7 - Creatividad en entornos profesionales

Actualmente, la creatividad es una de las competencias más demandadas en el ámbito empresarial, especialmente en las áreas emergentes, ya que los perfiles creativos tienden a ser, además, mucho más versátiles, innovadores y proactivos.

La creatividad es el uso del conocimiento desde perspectivas nuevas y diferentes. Es la capacidad que nos lleva a pensar y posicionarnos desde prismas distintos a aquellos en los que nos encontramos habitualmente, para tratar de dar respuesta a situaciones, problemas o conflictos desde enfoques, hasta ahora, poco practicados o incluso desconocidos. Esta capacidad permite potenciar las habilidades personales de los doctores y, en consecuencia, ampliar su horizonte laboral.

Para trabajar de una manera creativa, una de las mejores herramientas que tenemos a nuestra disposición es el pensamiento disruptivo. Esto significa tratar de eliminar las barreras mentales y los juicios previos que todos tenemos, para tratar de salirnos de las formas de pensamiento habituales o establecidas. Esta forma de abordar las situaciones tiene que ver con la necesidad de reorganizar nuestras estructuras mentales: se trata de olvidar por un momento los caminos transitados y permitir a nuestras ideas generar nuevas vías, obligándonos a salir de la “zona de confort” para afrontar nuevos retos. Emplear esta forma de pensar nos permite salir de la rutina profesional, y crear nuevas soluciones a nuevos problemas, incluso teniendo los mismos elementos de siempre.

La Competencia *Creatividad en el entorno laboral* ofrece a los participantes interesantes herramientas, reflexiones y actividades prácticas para poner en marcha el pensamiento disruptivo, la creatividad y la innovación continua. Para ello se ofrece un recorrido por las principales metodologías ágiles, puesto que estas trabajan desde el enfoque del pensamiento disruptivo. Y esta información se complementa con un análisis de los distintos sistemas de aprendizaje: el visual, el auditivo y el kinestésico, con el objetivo de ayudar a los doctores a identificar cuál de ellos puede resultarles de mayor utilidad a la hora de establecer su propia rutina creativa para el contexto laboral. Finalmente, se aborda la importancia de entrenar la creatividad para el impulso de la eficacia y la importancia de organizar el espacio de trabajo de manera adecuada para permitir que las ideas fluyan de la mejor manera posible.

2.8 - Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la capacidad de que un grupo de personas trabajen juntas hacia un objetivo común. Parte de la holística idea de que, creando una red de colaboración, la suma de los trabajos y esfuerzos de los individuos será mucho más rica que aquello que los individuos puedan hacer por separado. Hoy en día muchos de los trabajos se realizan en equipos, por ello esta competencia es tan importante.

Para que el trabajo en equipo funcione en contextos laborales, es necesario contar con un grupo de personas comprometidas con el proyecto, en el que cada una de ellas adopte un rol y la organización se desarrollen en base a unas pautas o líneas de actuación concretas.

Las principales características de un equipo de trabajo son las denominadas »5 C«, que son los siguientes factores:

En primer lugar, la *complementariedad*, es decir, que cada persona del equipo cuente con conocimientos y habilidades específicas para enriquecer el trabajo y lograr los objetivos. En segundo lugar, es fundamental la *coordinación*, lo que supone que dentro del equipo debe haber una asignación de tareas a los diferentes miembros que lo forman, en función de sus habilidades, competencias o conocimientos. El tercer factor es el *compromiso*: cada miembro del equipo debe poner lo mejor de sí mismo y dedicar todo su empeño en alcanzar los objetivos del equipo; se trata de un compromiso personal, con la profesión, con los integrantes del equipo y con la empresa. El cuarto elemento clave es la *comunicación*, un pilar básico para para que se pueda crear un buen clima laboral, en el que todos los participantes colaboren y aporten ideas y propuestas sin miedo a ser juzgados y en igualdad de condiciones. Finalmente el único elemento, pero no por ello el menos importante es la *confianza*, que se convierte en el elemento cohesionador del equipo, que permite afrontar el trabajo desde la honestidad y la coherencia interna.

Hoy en día las empresas apuestan de manera muy contundente por el trabajo en equipo, en el que cada persona debe hacerse responsable de sus propias tareas y funciones, y donde cada uno de los involucrados debe ser capaz de aportar proactividad y tener ciertas dotes de liderazgo. Por eso esta competencia resulta clave para la empleabilidad de los doctores en las empresas del futuro cercano.

En la Competencia *Trabajo en equipo* se abordan las cuestiones fundamentales para el entrenamiento del trabajo en equipo desde la perspectiva de la inteligencia emocional. La gestión de las emociones es una de las principales demandas que nos encontramos en los contextos laborales del presente, y es una tendencia de futuro, de manera que los doctores que deseen incorporarse al mercado laboral, deberán aprender a gestionar sus estilos de comunicación y sus habilidades sociales para el trabajo en equipo. Por otra parte, se propone un recorrido a través de las distintas fases de creación y maduración de un equipo de trabajo, así como las relaciones que pueden surgir tanto dentro del grupo como en el trabajo inter-grupal.

2.9 - Resolución de conflictos y toma de decisiones

A lo largo de nuestra vida profesional, nos enfrentamos continuamente a problemas que surgen y que pueden afectarnos directa o indirectamente. Conforme asumimos más responsabilidades dentro de una organización o un equipo de trabajo, más probabilidades habrá de que nos encontremos con la necesidad de resolver problemas. Por ello es importante que los doctores aprendan a identificar y detectar los problemas más habituales que se dan en el ámbito laboral y a afrontarlos y resolverlos de la manera más eficaz posible.

En primera instancia, los problemas o conflictos que se dan en el contexto laboral no tienen por qué ser negativos; de hecho pueden ser incluso beneficiosos y conllevar una mejora para la actividad profesional, la organización o alguna de las partes involucradas. De ahí la importancia de resolverlos eficazmente y no eludirlos o invisibilizarlos.

Una definición general del problema puede ser aquella situación en la que existe alguna cuestión que resolver o a la que se debe buscar una solución o respuesta. Por otra parte, al hablar de conflicto, se hace referencia a una situación en la que dos o más personas o partes involucradas ven contrapuestas sus necesidades o intereses, de manera que el desarrollo de una de ellas no permite el de la otra y viceversa.

En la Competencia *Resolución de conflictos y toma de decisiones* se ofrece a los participantes la información necesaria para aprender a conceptualizar un problema, identificarlo y analizarlo, teniendo en cuenta las situaciones y conflictos que se dan habitualmente en el ámbito laboral, esto es, los principales tipos de conflictos laborales. Además, se proponen distintas técnicas para la prevención y la resolución de los problemas y conflictos, así como para la toma de decisiones, con el fin de entrenar a los doctores en las habilidades necesarias para tratar de alcanzar una resolución eficaz a los posibles problemas que puedan encontrar en su contexto laboral.

2.10 - Ética profesional

La ética en el trabajo o ética profesional, es el conjunto de normas que mejoran el desarrollo de las actividades profesionales, y es un componente fundamental para el desarrollo profesional de los doctores, especialmente en las fases de búsqueda activa de empleo e incorporación a una nueva empresa.

Entre los valores éticos que todo profesional debe tener en cuenta para el desempeño de su trabajo, destacan los siguientes: libertad, honestidad, lealtad, y justicia. En primer lugar, la *libertad*, entendida como la capacidad de pensar y actuar por uno mismo. También la *honestidad*, o el compromiso con la verdad y la transparencia, una faceta crucial a la hora del desempeño profesional. Otro valor a tener en cuenta es la *lealtad* hacia los propios valores o el propio colectivo de pertenencia, más allá del beneficio personal. Este concepto resultará ineludible a la hora de afrontar el sentimiento de pertenencia a una institución e, incluso, ante posibles situaciones de conflictos éticos o de valor entre el profesional y la organización para la que trabaja. Y finalmente, la *justicia*, es decir, el compromiso con la equidad por el bien común.

Debemos destacar, en el concepto de su definición, que la ética generalmente no impone sanciones legales o normativas. Sin embargo, la ética profesional suele estar establecida en los códigos deontológicos que regulan una actividad profesional.

La deontología forma parte de la ética normativa y recoge una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio. Dependiendo del sector profesional al que se vaya a incorporar un doctor, deberá aprender a regirse por estos principios normativos, y adquirir la consciencia de la responsabilidad no solo personal, sino también legal e incluso judicial, que pueden tener sus actos

en el ejercicio de su profesión. En este sentido, podemos concretar que la ética sugiere lo que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que se ejerza la profesión de manera ética.

En la Competencia *Ética profesional* se ofrece a los participantes información acerca de los principales valores éticos, como la responsabilidad, la constancia o la discreción, así como herramientas para identificar los principios de la justicia, la honestidad y la lealtad. Se propone un breve recorrido por los distintos tipos de ética que conviven en el entorno laboral: la ética personal, la profesional y la social u organizacional. Y, finalmente, se proponen una serie de herramientas para el entrenamiento y desarrollo de la propia ética en relación con el puesto de trabajo y las buenas prácticas profesionales.

3 - El enfoque de la empleabilidad.

Con el objetivo de ofrecer a los doctores participantes en el Proyecto OUTDOC una formación teórico-práctica innovadora y de calidad, para un aprendizaje significativo en el entorno digital, se han creado una serie de materiales didácticos encaminados a la adquisición y el entrenamiento de las diez competencias arriba definidas.

El enfoque, en todo momento, ha sido el de favorecer la asimilación práctica de las competencias con el fin de contribuir a mejorar el potencial de empleabilidad de los doctores egresados de las Universidades europeas en el contexto laboral actual, en línea con la meta global del proyecto.

Se ha elegido el enfoque de la empleabilidad porque es una de las perspectivas que mejores resultados está ofreciendo en el ámbito de la inserción laboral en la actualidad. Este enfoque se combina con las posibilidades de movilidad en el entorno de la Unión Europea, por ser el marco contextual al que se dirigirán prioritariamente los estudiantes que formarán parte de este programa educativo.

Un primer acercamiento al enfoque de la empleabilidad saca a la luz el hecho de que nuestros sistemas educativos actuales, y con él las instituciones de educación superior de los países europeos, aún no están del todo preparadas para lanzar al mercado laboral a sus estudiantes, ya que se demuestra que, en la actualidad, los doctores no siempre están dotados de las competencias que requieren las empresas para su contratación.

Por tanto, podemos definir la empleabilidad como la capacidad de adaptar nuestras circunstancias personales y profesionales, nuestras capacidades, competencias y conocimientos, a las necesidades del mercado laboral en el momento en que deseamos iniciar un proceso de inserción laboral.

El contexto actual está evolucionando de manera muy acelerada en los últimos años, y lo hace especialmente rápido en las áreas emergentes, relacionadas siempre con la innovación y las nuevas tecnologías. Esto obliga a los profesionales a tener que adaptarse, cada vez con mayor rapidez, a las situaciones cambiantes, a manejar la incertidumbre y a convivir con el riesgo.

La clave de la empleabilidad tiene que ver con la puesta en valor del potencial de un profesional, y con la posibilidad de resultar atrayente para los empleadores a los que se dirige en su búsqueda de empleo. En consecuencia, resulta fundamental que los doctores no descuiden su capacidad de seducir a las empresas, ya que en muchas ocasiones se requiere a profesionales con estos perfiles.

La empleabilidad es una cuestión global que incumbe, al mismo tiempo, a cada persona de manera individual. De modo que no resulta productivo responsabilizar de la misma al sistema educativo o al mercado laboral, sino que cada profesional debe ser capaz de asumir su propio papel protagonista a la hora de conseguir resultar atractivo para el mercado laboral en el sector profesional en el que desea desempeñarse.

Ser empleable consiste, en esencia, en estar abierto al mundo y a sus posibilidades. Los doctores deben aprender a observar su entorno y estar al día de las tendencias, necesidades, requerimientos y competencias que se precisan en su profesión, sector o actividad profesional. Esto supone buscar, investigar y procesar la información y, sobre todo, pasar a la acción. Esto supone estar en constante movimiento haciendo cosas que nos acerquen a nuestro objetivo profesional.

3.1 - Principales factores que afectan a la empleabilidad

En la elaboración del material didáctico del proyecto OUTDOC se han tenido en cuenta una serie de factores fundamentales que afectan a la empleabilidad:

1) Los hábitos de búsqueda.

El primer factor que debemos tener en cuenta a la hora de buscar empleo o de iniciar una carrera profesional es el tiempo efectivo que invertimos en encontrar una oportunidad laboral y las acciones que realizamos para acercarnos al empleo deseado.

Es muy habitual caer, por inseguridad o miedo, en el error de dar vueltas sobre la situación de partida sin hacer nada para tratar de salir de ella. El doctor debe entrenar su gestión del tiempo para aprender a utilizar el tiempo de manera eficaz, y debe aprender a organizar y jerarquizar sus tareas personales y profesionales para poder obtener tiempo calidad para su desempeño profesional.

2) La formación académica y complementaria.

Una vez superada la etapa de formación universitaria y con la experiencia personal de haber desarrollado de manera autónoma un primer trabajo de investigación, el doctor debe ser capaz no solo de acreditar sus conocimientos, sino también de demostrar que es capaz de ponerlo en práctica.

La doble decisión de abordar la formación desde la perspectiva de las competencias, y de hacerlo además partiendo del enfoque del entrenamiento de las habilidades, tienen que ver con esta necesidad de aplicación práctica de los contenidos teóricos.

El paradigma del mercado laboral en el presente está atravesado por la necesidad de mantener una formación a lo largo de toda la vida. Esta formación puede darse en contextos formales o informales, es decir, un profesional puede adquirir nuevos conocimientos para mejorar sus capacidades a través de muchas fuentes: es responsabilidad de los doctores averiguar qué necesidades formativas se precisan en los puestos de trabajo a los que desea insertarse.

Hoy en día es una necesidad extendida a nivel mundial el que todos los profesionales tengan la capacidad para trabajar en equipo y de manera flexible y adaptable a los contextos cambiantes, así que fomentar estas competencias es una garantía.

3) La experiencia profesional.

La experiencia profesional es importante, pero es igualmente importante asumir el hecho de que todos los profesionales comienzan sin experiencia. Los doctores deben aprender a buscar la manera de poner en práctica sus conocimientos, a buscar oportunidades.

A veces va muy bien comenzar con unas prácticas o una beca en empresas de nuestro sector para adquirir y desarrollar ciertas competencias transversales, como las que forman parte de este programa: comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, resolución de problemas y toma de decisiones. La finalidad de estos primeros periodos laborales es identificar las fortalezas y debilidades de nuestro perfil profesional para poder mejorarlo. En este sentido, es importante tener identificados los empleos relacionados en los que puede encajar un profesional de nuestras características.

4) Las competencias técnicas, tecnológicas e idiomáticas.

Las competencias técnicas, tecnológicas e idiomáticas cada vez adquieren más valor en un mercado laboral global. Es necesario tener identificadas qué competencias de esta índole se piden en los empleos a los que queremos optar. Saber idiomas ya no es un extra de nuestro *curriculum vitae*, sino una necesidad.

El planteamiento de este programa educativo, que emplea el inglés como idioma vehicular para todo el consorcio, apuesta firmemente por potenciar el aprendizaje de idiomas por parte de los doctores para facilitar su inserción en el mercado laboral.

Por otra parte, la decisión de crear un programa educativo basado en el aprendizaje online, tiene que ver con la necesidad por parte de los doctores de aprender a desenvolverse con soltura en el ámbito digital, tal y como reclaman las empresas empleadoras de las áreas emergentes.

5) La actitud ante la búsqueda de empleo.

La actitud es el aspecto interno más importante que debemos trabajar a la hora de buscar trabajo, ya que se transmite en nuestras palabras, acciones y decisiones.

Este programa aborda todas las competencias desde la perspectiva de la inteligencia emocional y la gestión de las habilidades personales e interpersonales, ya que son *conditio sine qua non* para un buen desempeño profesional. Se trata de mostrar el interés que tenemos por una empresa o por un empleo concreto y no tiene nada que ver con tener o no experiencia. Tiene que ver con el tipo de afrontamiento de las circunstancias que nos toca vivir en el mercado laboral.

En resumen, la empleabilidad es un compendio de habilidades, actitudes, oportunidades y talento. Una forma corta de definir la empleabilidad es conseguir mostrar y potenciar nuestro talento para conseguir oportunidades. Y este ha sido el enfoque didáctico de presentación de los contenidos para el proyecto OUTDOC.

4 - Vídeos de animación 2D

La información que contiene la presente guía en relación con la definición de las diez competencias que trabaja el proyecto OUTDOC, se complementa con la creación de diez breves vídeos de animación 2D a modo de introducción a cada una de las competencias.

Nuestra intención con la realización de estas breves píldoras de vídeo, es acercar a los participantes de una manera amable y cercana a la definición de cada una de las competencias que se van a trabajar en los contenidos formativos. Estos vídeos serán el primer recurso educativo que encontrará el alumno al acceder a la plataforma de formación.

Para ello hemos creado un personaje de animación 2D llamado «Key», un divertido doctor recién egresado que les dará la «llave» de acceso a cada competencia, y acompañará a los participantes en el curso hasta la consecución de las diez insignias, que significa la adquisición de todas las competencias que forman parte del programa.

Al idear el sistema de insignias, nos basamos en el clásico juego *Trivial Pursuit*, donde es necesario responder de manera adecuada para conseguir los «quesitos», y sólo aquel capaz de reunir todas las piezas, puede dar por concluido su aprendizaje.

Con este pequeño detalle aportamos una base para la gamificación del proyecto, que los tutores y mentores del programa podrán utilizar en el seguimiento de los alumnos.