



Anton Gvozdikov/Shutterstock

## Por qué un título universitario no garantiza estar preparado para el mercado laboral

Publicado: 19 junio 2025 01:07 CEST

### **Luis Alarcón Massó**

Coordinador Académico - Diploma de Habilidades Profesionales (ICAI), Universidad Pontificia Comillas

### **Fernando Díez Ruiz**

Professor, Faculty of Education and Sport, Universidad de Deusto

### **Pedro César Martínez Morán**

Director del Master in Talent Management de Advantere School of Management / Profesor asociado de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas

Isabel pensó que lo más difícil ya había pasado: cuatro años de carrera, un máster, prácticas y una beca en el extranjero. Pero en su segundo día de trabajo, al tener que coordinar a dos compañeros mayores, se bloqueó. “¿Cómo liderar un equipo en la realidad?”, pensó. No lo había aprendido en ninguna clase.

Juan llegó convencido de que su dominio técnico bastaba. En una reunión con un cliente, los nervios lo traicionaron: tartamudeó, evitó mirar y olvidó la mitad de su propuesta. Su jefe fue claro: “Sabes mucho, pero hay que saber transmitirlo”.

Ambos eran brillantes y estaban motivados, pero carecían de formación en habilidades esenciales como comunicar, liderar o gestionar emociones. Este artículo parte de historias como estas, cada vez más frecuentes.

Las conclusiones del [Informe Ruta 44](#) van en la misma línea. Muchos jóvenes universitarios atesoran conocimientos técnicos sólidos, son capaces de resolver ecuaciones complejas o redactar informes jurídicos impecables. Sin embargo, cuando se enfrentan al trabajo real –un equipo diverso, un problema abierto, una toma de decisión bajo presión– algo no acaba de encajar. Dos factores explicativos podrían ser una formación académica excesivamente técnica y descontextualizada y un escaso desarrollo de habilidades interpersonales y emocionales.

## **Habilidades profesionales que no se enseñan**

Las habilidades duras se centran en un conocimiento y destrezas técnicas específicas, mientras que las habilidades blandas permiten la interacción humana al ser competencias personales y sociales. Un tercer grupo se compone de habilidades en la gestión interpersonal, la resolución de problemas y la capacidad de adaptación a entornos cambiantes. El [New Jersey Innovation Institute](#) cataloga a las últimas como las nuevas habilidades blandas en la era de la inteligencia artificial.

El [Future of Jobs Report 2025](#) vaticinó que en 2030, el 39 % de las habilidades actuales quedarán obsoletas. Este trabajo delimita que las competencias básicas más buscadas por los empleadores son: pensamiento analítico, resiliencia, flexibilidad y agilidad, liderazgo e influencia social.

## **Cómo enseñar habilidades profesionales: ejemplos**

Conscientes de este ámbito de necesidades que no se están cubriendo, varias instituciones ponen en marcha programas que tratan de incorporarlas a la formación académica:

- En la Universidad de Leeds (Reino Unido), el [Leeds Capabilities Framework](#) se integra desde el primer año e impulsa capacidades como alfabetización digital, gestión del tiempo y pensamiento crítico, mediante actividades curriculares y cocurriculares como talleres o voluntariado.
- La Universidad de Manchester (Reino Unido) ha creado el [Stellify Award](#), una distinción que obtienen quienes participan en iniciativas de liderazgo, voluntariado, trabajo interdisciplinar y resolución de problemas globales.
- La Universidad de Tübingen (Alemania) integra en sus programas de grado actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo. Están incluidas tanto en los módulos disciplinares como en espacios formativos complementarios.
- La Universidad de Basilea (Suiza) ofrece un programa específico de habilidades transferibles enfocado a estudiantes de grado y posgrado. Se promueve la autorreflexión, la comunicación efectiva y la preparación para trayectorias profesionales dentro y fuera de la academia.
- En Canadá, la Universidad de Victoria ha desarrollado el programa [Essential Soft Skills Training](#). Es una microcredencial enfocada en competencias interpersonales y profesionales esenciales para contextos laborales colaborativos. Se estructura en un formato intensivo de cinco semanas.

- Por su parte, la Universidad de Alberta ofrece un certificado en Communication Skills for the Workplace, orientado a mejorar la comunicación oral y escrita, así como habilidades culturales y sociales necesarias para el desempeño profesional eficaz.
- La James Cook University, en Australia, promueve el desarrollo de competencias transferibles a través de su Career Ready Plan. Se articulan actividades académicas, profesionales y personales para fortalecer habilidades como el pensamiento crítico, la planificación y la gestión del tiempo.
- En España, la Universidad CEU impulsa el desarrollo de competencias transversales mediante un programa de microcredenciales centrado en habilidades como la comunicación, el liderazgo o el trabajo en equipo. Estas acreditaciones se integran en la formación académica y responden a las demandas del mercado laboral actual.
- Finalmente, la Universidad Pontificia Comillas ofrece el Diploma en Habilidades Personales, Comunicativas y Profesionales, un complemento práctico a los estudios de grado que fortalece competencias clave como comunicación, liderazgo, pensamiento crítico, trabajo en equipo, gestión del tiempo y del estrés, autoconocimiento y espíritu emprendedor.

## ¿Qué podríamos hacer? Cinco claves realistas

1. Renombrar lo que importa. Llamarlas habilidades “suaves” o “blandas” reduce su importancia: son competencias a utilizar en el entorno laboral al que se van a incorporar los jóvenes egresados.
2. Integrarlas en el currículo: hacerlas obligatorias en todas las carreras, como asignaturas con objetivos, prácticas y evaluación. Un plan riguroso parte de metas bien definidas y se diseña con la participación de expertos académicos y profesionales en activo. Aunque pueden presentarse como asignaturas convencionales, es preferible una estructura flexible que incluya conferencias con figuras relevantes, estudios de caso, entrevistas, visitas profesionales y talleres vivenciales. Estos permiten al estudiante afrontar situaciones reales o simuladas, facilitando una adquisición profunda de habilidades a través de la práctica directa y la reflexión. Esta diversidad metodológica mejora la aplicabilidad del aprendizaje y permite obtener resultados observables.
3. Evaluar lo invisible: con rúbricas, autoevaluación, tutoría entre pares y retos reales. Medir es valorar. Las habilidades “invisibles” (comunicación, trabajo en equipo, gestión del tiempo) no aparecen en exámenes teóricos y dependen de comportamientos situacionales. Estudios de pedagogía y experiencias de universidades como la de Maastricht (Países Bajos) demuestran que metodologías activas (aprendizaje por proyectos, proyectos reales) mejoran estas competencias.

Se enseñan mediante actividades diseñadas *ad hoc* (simulaciones, proyectos empresariales) que exigen su uso cotidiano. Son evaluadas con rúbricas que describen indicadores concretos (por ejemplo, niveles de participación, escucha y resolución de conflictos) y con autoevaluación o coevaluación para reflexionar sobre el desempeño. Así, medirlas convierte en visible lo intangible, permitiendo valorarlas objetivamente y cerrar la brecha entre universidad y trabajo.

4. Formar al profesorado: enseñar estas habilidades también es una habilidad. Necesitamos docentes formados y reconocidos por ello. Másteres en Innovación Educativa y cursos de especialización en Competencias Transversales preparan a los docentes para enseñar habilidades blandas. Además, talleres institucionales y microcredenciales certifican y fortalecen la capacidad docente para evaluar y desarrollar estas habilidades.
5. Colaborar con empresas para diseñar programas conjuntos que reflejen la realidad del mercado.

## **Formarse para el mundo laboral**

Más allá de ayudarnos a desarrollarnos como adultos, la universidad debería tener también un compromiso claro con la empleabilidad de sus egresados. Combinar conocimientos técnicos con competencias aplicables a contextos laborales diversos puede ser la fórmula ganadora para un entorno profesional cambiante.

---

***Leer más: Habilidades para conseguir trabajo: ni suaves, ni fuertes, sino transversales***

---

Una universidad comprometida con el futuro no puede delegar el desarrollo de las habilidades profesionales a cursos optativos o actividades informales: debe asumirlo como parte central de su misión.

De esta manera, trabajadores como Juan e Isabel podrán incorporar a su sólido conocimiento técnico un conjunto de habilidades que les permitirán moverse en el ecosistema laboral, sujeto a los avances, incertidumbres y desafíos que tiene la sociedad en su conjunto.

---

***¿Quiere recibir artículos como este? Suscríbase a La Conversación Docente y reciba los últimos análisis y tendencias en el sector educativo, seleccionados por nuestra editora de Educación Eva Catalán.***

---