



Percepciones sobre las Competencias Demandadas por el Mercado Laboral de las Orientadoras y Gestoras de Prácticas Universitarias

Perceptions about the Competences Demanded by the Labor Market of the Directors and Managers of University Practices

María Vázquez-Granadero
José González-Monteagudo
Teresa Padilla-Carmona

Universidad de Sevilla, España

El Espacio Europeo de Educación superior nace para dar respuesta a las necesidades sociales y laborales emergidas a partir de los cambios producidos por la sociedad del 2.0 y la globalización de los mercados a fin de mejorar la calidad de la enseñanza superior, así como la competitividad y empleabilidad de los graduados universitarios. En esta coyuntura, examinamos las percepciones de las técnicas de orientación y gestoras de prácticas de la Universidad de Sevilla sobre los tipos de competencias demandadas por los empleadores. Para ello, se han realizado 5 entrevistas biográficas individuales. Estos testimonios pueden mejorar las políticas y prácticas de las universidades con respecto a la empleabilidad de los graduados. Los testimonios de las informantes muestran que los empleadores exigen, en su mayoría, habilidades técnicas y genéricas; y que precisamente, las transversales son las que en menor medida se adquieren en la universidad si bien se destaca la formación en habilidades específicas. Así, estos testimonios muestran que hay que reajustar los planes de estudio para responder a las necesidades del mercado, promover la empleabilidad de los graduados y mejorar la calidad de la educación superior.

Descriptor: Estudiantes no tradicionales; Educación superior; Enseñanza de calidad; Inserción laboral; Competencias.

The European Higher Education Area was born to respond to social and labor needs emerged from the changes produced by the 2.0 society and the globalization of markets in order to improve the quality of higher education as well as competitiveness and employability of university graduates. At this juncture, we examine the perceptions of the techniques of orientation and management practices of the University of Seville on the types of competencies demanded by employers. For this, 5 individual biographical interviews have been carried out. These testimonies can improve the policies and practices of universities with respect to the employability of graduates. The testimonies of the informants show that employers demand, for the most part, technical and generic skills; and that, precisely, the transversal ones are those that to a lesser extent are acquired in the university, although the training in specific skills stands out. Thus, the testimonies show that study plans must be readjusted to respond to market needs, promote the employability of graduates and improve the quality of higher education.

Keywords: Non-traditional students; Higher education; Quality education; Employment; Skills.

Justificación

El concepto de competencia irrumpe en el ámbito educativo a raíz de la Declaración de Bolonia en 1999 cuando se delimitan las bases del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Sin embargo, existen antecedentes del mismo desde, incluso, mediados del siglo pasado si bien era un término ligado principalmente al mundo empresarial, aunque también con presencia, en menor medida, en otros ámbitos como el socio-antropológico.

Sobre la etimología del término competencia no existe un claro consenso debido tanto a la multidisciplinariedad del mismo como a las numerosas definiciones que los distintos autores han enunciado. Posiblemente, una de las causas de esta falta de acuerdo, se deba al origen anglófono y a los diversos vocablos empleados para hacer referencia a dicho término. Con objeto de arrojar un poco de luz, recurrimos a la definición que proporcionó la Ley 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y formación profesional: "el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo" (p.6).

Sea como fuere, sobre lo que no hay dudas, es de la dimensión que éste ha adquirido en los últimos años, pues la implantación del proceso Bolonia ha significado el establecimiento del un nuevo enfoque educativo centrado en el aprendizaje de las competencias. De hecho, en la actualidad, prácticamente en su totalidad, los Reales Decretos, planes de estudio, currículos académicos o requisitos de las ofertas de trabajo hacen referencia a las competencias. Es por ello que este estudio pretende conocer, a través de las opiniones y experiencias de técnicas de orientación y gestoras de prácticas universitarias de la Universidad de Sevilla (US), las demandas y peticiones de los empleadores con respecto a las tipos de competencias que deben poseer los egresados de tal modo que, por un lado, la enseñanza superior les dote unos conocimientos y habilidades ajustados a las necesidades del mercado laboral y por otro, éstos vean más accesible su transición al mercado de trabajo.

Hasta hace unos años las funciones de un empleo estaban bien definidas. Sin embargo, en la actualidad, con un mercado globalizado y dinámico, las necesidades han cambiado. Por tanto, para dar una respuesta a los retos que plantea la sociedad es necesario ajustar la formación teórico-práctica de los futuros profesionales. Ya no sólo se requieren conocimientos y habilidades técnicas, sino que las destrezas deben permitir adaptarse e integrarse en organizaciones en continuo movimiento en un espacio corto de tiempo, además de demostrar capacidad de autosuficiencia en la resolución de problemas y toma de decisiones (Valero, 2003). Los profesionales deben ser versátiles y flexibles y estar preparados para responder a los desafíos del sistema macroeconómico. La ausencia o carencia de habilidades para el empleo reduce las posibilidades de formar profesionales con talento y que éstos encuentren especiales dificultades en su proceso de inserción (Cesarano, 2017).

Para ello, es necesario conocer la situación del mercado mediante el contacto con los agentes sociales y empleadores. También, rediseñar los planes de estudio para responder a las demandas del mercado y así disminuir la frustración de los egresados que podría ocasionar la falta de empleo a corto o medio plazo. En esta línea trabajan Álvarez, Bethencourt y Cabrera (2000).

Finalmente, compartimos una reflexión del Proyecto Tuning (2003): "Es necesario preguntarse cuáles serían los modelos de aprendizaje más adecuados, las actividades de aprendizaje que mejor favorecerían el desarrollo de tales competencias en términos de conocimiento, comprensión y habilidades, y de qué modo evaluar dichas competencias" (p.56). Esta reflexión es necesaria para las políticas e instituciones educativas si se pretende mejorar la calidad de la enseñanza superior y la empleabilidad de los egresados.

Objetivos

El objetivo de nuestro estudio es conocer, desde la perspectiva de las orientadoras y gestoras de prácticas de la US, la percepción sobre las competencias que los empleadores están demandando en un mercado global y flexible. Esta visión podría promover cambios en las políticas y prácticas

de las universidades con respecto a la transición desde la universidad al mercado de trabajo y, por ende, no sólo mejorar las competencias profesionales, sino también la empleabilidad de los egresados en su conjunto.

Método

La metodología utilizada en este estudio sigue el enfoque biográfico-narrativo, debido a que presta su interés en analizar en profundidad los testimonios de las informantes.

Para recoger los datos se han realizado cinco entrevistas a orientadoras y gestoras de prácticas de la US. En las entrevistas nos hemos interesado, especialmente, por recabar información de aquellos aspectos relacionados con los procesos de transición al mercado laboral. Las entrevistas de carácter semiestructurado se han realizado en una única sesión; procurando conocer las competencias para el empleo que en la actualidad demandan los empleadores, como medida para favorecer su empleabilidad y promover su transición al mercado laboral.

La muestra con la que se hemos trabajado estaba formada por 5 mujeres, con una gran diversidad de características en cuanto a la edad, género y titulación; las cuales pertenecían a las siguientes áreas de la US: Servicio de prácticas en empresas, servicio de apoyo a estudiantes con discapacidad, programas de apoyo al empleo universitario en SACU, intermediación laboral y al vicedecanato de prácticas de la Facultad de Enfermería.

Concluido el proceso de recogida de datos, las entrevistas fueron transcritas y su contenido fue analizado mediante un sistema de categorías previamente definidas. A continuación, se presentan los resultados referentes a las percepciones de las orientadoras y gestores de prácticas universitarias sobre las competencias para el empleo demandadas por los empleadores.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados para la dimensión previamente indicada: competencias para el empleo que demandan los empleadores. De este modo, encontramos que, mayoritariamente, las técnicas de prácticas y orientadoras expresan que las demandas de los empleadores con respecto a las competencias son ampliamente dirigidas a las competencias transversales, o lo que es lo mismo, al conjunto de habilidades extrapolables a cualquier contexto como respuesta a las necesidades de una economía globalizada y una sociedad en continuo cambio.

Las competencias transversales identificadas, se han dividido en subcategorías según el tipo de habilidades y destrezas requeridas siguiendo para ello las descritas en el Proyecto Tuning. Quedan recogidas así:

- Competencias Sistémicas: éstas aluden directamente a la creatividad, a la integración y resiliencia antes las adversidades, a la actitud de lucha por conseguir objetivos personales y organizativos.

"La creatividad [...] es una competencia importante [...] la innovación [...] Asumir el fracaso como crítica constructiva [...] trabajar el miedo al fracaso [...] gestión del estrés"
(Margarita)

"Personas imaginativas" (Gerbera)

" personas con capacidad de adaptación [...], personas positivas que tienen afán de superación [...] Persona desenvuelta, que no se venga abajo por nada " (Lavanda)

"Ser un profesional maduro en todos los campos [...] tienes que saber no solo hacer, sino cómo hacerlo, [...] cómo integrarlo, saber detectar las necesidades que tiene una empresa. [...] Hay que ser muy poli-funcionales [...] estar a las necesidades del equipo, no ser tan personalista [...] que tenga ganas de trabajar [...] Hay que moverse mucho [...] (desaprovechar oportunidades) no te interesa el puesto de trabajo, me parece muy bien, pero asume las consecuencias [...] Ser persistente [...] disciplinado y tener claro que el objetivo es a medio o largo plazo" (Clavel)

- Competencias Instrumentales: se hace especial hincapié en la formación en las tecnologías de la información y en las habilidades lingüísticas de un segundo idioma. Estrategias que, sin duda, favorecerán la empleabilidad de los estudiantes.

"Capacidad de planificación, claridad en tus objetivos, capacidad de análisis, de síntesis, trabajo en equipo, sepa solucionar problemas [...]"El tema de idioma es crucial [...] movilidad"(Lavanda)

"gente polivalente [...] autosuficiente en el trabajo, capaces de resolver sus problemas [...] (Idiomas) se está convirtiendo en un criterio de selección [...] (Búsqueda información) Las ofertas de empleo están todas en internet y es fundamental que los alumnos tengan recursos para acceder a ellas y encontrarlas [...] saber diferenciar cuáles sí y cuáles no [...]. (Nuevas tecnologías) También es importante, están empezando a hacerse currículum en vídeo. [...] (redes sociales) no son solo una herramienta para encontrar trabajo, sino que también son un escaparate para proyectarte a ti mismo" (Gerbera)

"(idiomas) el tema de idiomas [...] fundamental" (Clavel)

"Aprovechar las nuevas tecnologías" (Margarita)

"Que sea resolutiva por supuesto (Jazmín)"

- Interpersonales: flexibilidad, versatilidad se conjugan como uno de los vértices de la formación de los estudiantes para promover su adaptación a la cultura del cambio. También se señala la importancia de la red de contactos como medida para favorecer el acceso al empleo; tanto personales como desde del ámbito académico a través de las prácticas profesionales de inserción.

"capaz de reconocer que su perfil está obsoleto o que tienen que cambiar de perfil profesional [...] (motivación) las personas que tienen un concepto, autoconcepto y autoanálisis realizado, suelen ir para adelante [...] tienen una tolerancia a la frustración mayor [...] van desarrollando competencias profesionales" (Clavel)

"Trabajos puntuales [...] han adquirido más seguridad en sí mismos a la hora de pasar una entrevista o [...] incluso genera oportunidades laborales" (Clavel)

"La persona se vuelve mucho más versátil [...] es un valor añadido a la hora de encontrar un empleo [...] eso favorece una empleabilidad [...] Personas que no sean conformistas, [...] trabajen por proyecto [...] tengan claro a que se enfrentan y lo emprendan con ilusión [...] personas proactivas, muy participativas [...]" (Gerbera)

"(estudiantes con discapacidad) afán de superación, [...] capacidad de trabajo, resistencia a la frustración impresionante y superan muchísimas barreras [...] capaces de reinventarse y no dejarse vencer por las circunstancias [...] La red de contactos es fundamental. [...] alumnos [...] familias menos favorecidas social y culturalmente, pueden tener ausencia [...] de este tipo [...] Trabajo en equipo, [...] son aprendizajes claves" (Clavel)

"(Red de contactos) en un encuentro con empresarios todos coincidían en que rara vez acuden a las agencias de colocación [...] seguían prefiriendo acudir a la red de contactos, fidelización y compromiso del estudiante [...] con la empresa" (Gerbera)

"Persona que tenga habilidades sociales [...] que sepa observar y relacionarse, eso sería una persona útil, porque esa persona con esas capacidades la puedo poner en cualquier servicio" (Jazmín)

Sin duda, las competencias transversales más demandadas son las competencias sistémicas y las competencias interpersonales; pues con ellas se facilita el uso de habilidades superiores como las metacognitivas que van a facilitar el desarrollo psico-emocional de los titulados.

No obstante, la formación de profesionales competentes también debe reunir habilidades técnicas que les permita desarrollar su actividad laboral de manera eficaz. En este sentido, las orientadoras y técnicas de prácticas remarcan la óptima formación de las graduadas en este tipo de competencias, y, por tanto, el buen hacer de la universidad a este respecto tal y como se recoge en uno de los testimonios:

"Nuestros alumnos están en competencias específicas muy bien formados [...] pero no tienen desarrolladas las transversales" (Gerbera)

"Que tenga capacidades técnicas" (Jazmín)

"[...] (los empleadores) buscan siempre a personas que desde el primer momento le rinda en aspectos técnicos, pero además si tienen transversales mejor" (Lavanda)

Por último, debemos incidir en la idea que nos transmiten estos testimonios, la necesidad de formar a futuros profesionales en competencias técnicas y, sobre todo, genéricas para que éstos se desarrollen íntegramente como profesionales competentes; pero fundamentalmente, que éstas se ajusten a las necesidades del mercado laboral. Por tanto, el rediseño de los planes de estudio y de las políticas educativas es de vital importancia para mejorar la empleabilidad de los titulados.

Conclusiones y discusión

La percepción de las orientadoras y técnicas de prácticas con respecto a competencias demandadas por los empleadores muestra que:

- Las competencias mayoritariamente demandadas por los empleadores son las conocidas como competencias genéricas o transversales, es decir, aquellas competencias que son extrapolables a diversos ámbitos laborales con independencia de la actividad laboral que se desempeñe; pero, además, los titulados deben poseer competencias técnicas o específicas. En este sentido, Cantero Vicente (2012) manifiesta que: "el mercado laboral demanda profesionales preparados técnicamente, pero mucho mejor preparados en sus actitudes, y, por tanto, en sus comportamientos en el ámbito laboral" (p.135). Los empleadores demandan titulados bien cualificados en todos los aspectos; personal y profesional. Pues para que un profesional sea flexible y competente, debe reunir competencias transversales además de las técnicas (Valero, 2003).
- El enfoque educativo propuesto por Bolonia pretende mejorar la calidad de la enseñanza superior, y con ello dar respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento y de un mercado laboral globalizado. Se busca que el alumnado sea capaz de demostrar lo que sabe hacer y además tenga actitudes hacia lo que hace pues se necesitan profesionales flexibles. Sin embargo, "para lograr adaptarse a los cambios hay que enseñar de otra manera, desarrollar otro tipo de competencias. Aplicar otros métodos adecuados de evaluar. El aprendizaje no debe estar sólo basado en el conocimiento, sino ir más allá: el saber y saber hacer" (Alonso García y Gallego, 2010, p.4), además de saber convivir -integración en la cultura de la organización, comportamientos, valores- (Olmos, 2011) y saber ser -gestión de las emociones (Lamuedra Graván, 2007). De ahí, que las habilidades destacadas por las orientadoras y técnicas de prácticas sean habilidades sistémicas e interpersonales, aquellas

relacionadas con las capacidades cognoscitivas, emocionales y sociales de las personas; pues éstas favorecerán el aprendizaje a lo largo de la vida. Pese a ello, como plantea Kim (2015), las competencias profesionales son la piedra angular sobre la cual se construye un currículo basado en competencias, pues entendemos que un curriculum basado en competencias es un cómputo de competencias técnicas y genéricas y éste debe identificar y equilibrar ambos tipos para el desempeño competente de una profesión en un mercado laboral como el actual. Además, las competencias transferibles son las más demandadas por los empleadores.

- Los testimonios también ponen de manifiesto la importancia de la realización de prácticas con el fin de desarrollar habilidades técnicas y genéricas a partir de la toma de contacto con el mercado laboral. Además, es una vía para obtener un feedback a través de los titulados sobre las necesidades del mercado y, por ende, ajustar la formación académica para responder eficazmente a las mismas.

Referencias

- Alonso G. y Gallego R. (2010). Los estilos de aprendizaje como competencias para el estudio, el trabajo y la vida learning styles as skills for study, work and life. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 6(3).
- Álvarez, P. Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2000). La transición al mercado laboral de los pedagogos: estudio de las dos primeras promociones en la universidad de La Laguna. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(3), 535-547.
- Cantero, M. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Alicante, España.
- Cesarano, V. (2017). Employability and non-traditional students: a meta-analysis. Employability and policies of non-traditional students. Una revisión de la Estrategia de Europa 2020. En Merrill, B. (Ed.) Padilla-Carmona, T. (Ed.), González-Monteaquedo, J. (Ed.) y Lechuga-Jiménez, C. (Ed.), *Higher education, employability and transitions to the labour market* (pp. 61-79). Sevilla: EMPLOY Project & University of Seville.
- Lamuedra, M. (2007). Estudiantes de periodismo y prácticas profesionales. El reto del aprendizaje. *Comunicar*, 28.
- Ley 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y formación profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm, 147, de 20 de junio de 2002, pp. 22437-22442.
- Kim, J. (2015). Competency-based Curriculum: An Effective Approach to Digital Curation Education. *J. of Education for Library and Information Science*, 56(4). doi:10.12783/issn.2328-2967/56/4/2
- Olmos, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*. [Tesis doctoral]. Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Valero, F. (2003). *Procesos de transición al mercado de trabajo. Estrés y prácticas en empresa de la Universidad de Granada*. [Tesis doctoral]. Universidad de Granada, España.