Image not found or type unknown

La empleabilidad de los universitarios

Descripción

El empleo se ha convertido en una de las principales preocupaciones en todo el mundo. En particular, en España, donde desde noviembre del 2008 el «paro» es para más del 70% de los encuestados del Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas uno de los tres principales problemas del país[1].

Nuevarevista.net

La sola creación de empleo no es el único objetivo que persiguen los gobiernos a través de las diferentes políticas públicas desarrolladas al respecto. La calidad del empleo, el empleo formal, el empleo igualitario, el subempleo y el ajuste entre formación y empleo son, por ejemplo, parte de una visión holística del problema. En consecuencia, el concepto de empleabilidad ha ido adquiriendo importancia en los últimos años en los ámbitos político, empresarial y académico, llegando a convertirse en una de las líneas de acción prioritarias de las políticas públicas laborales y educativas europeas y españolas.

Evaluar la empleabilidad no es una tarea sencilla y existe realmente poca literatura sobre el tema. Esto se debe, entre otras razones, a la ausencia de una definición de empleabilidad única y consensuada y a la dificultad de cuantificar algunos de los factores que la integran. Relacionado con esto último, se añade el hecho de que en muchas ocasiones no está claro qué aspectos influyen en el nivel de empleabilidad y, además, no resulta fácil esclarecer cómo interactúan.

Una de las definiciones de empleabilidad más extendidas es la de Hillage y Pollard: «Empleabilidad es la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial en un empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y las actitudes que posee, la forma cómo maneja esos activos y los muestra a los empleadores, y el contexto (por ejemplo, circunstancias personales y entorno laboral) en el cual buscan un empleo» (Hillage & Pollard, 1998, p. 12).

Tras una revisión en profundidad de la literatura especializada, los citados autores señalan que, aunque no hay una definición única de empleabilidad, esta se relaciona con el trabajo y con la habilidad para ser empleado y, más concretamente, con la habilidad para obtener un empleo inicial, para mantenerlo y poder ocupar puestos de trabajo y desarrollar funciones distintas en una misma organización y para obtener un nuevo empleo si es necesario (Hillage & Pollard, 1998). Asimismo,

resaltan que se relaciona con la calidad del puesto de trabajo, donde introducen aspectos relacionados con el ajuste estudios-empleo, remuneración, deseabilidad y sostenibilidad. Dentro de este último aspecto, que los autores adjetivan como «ideal», se refieren explícitamente a varios aspectos relacionados con las características laborales: el desajuste entre el nivel de habilidades exigido por los empleadores y el que poseen los individuos, la remuneración, la deseabilidad y la sostenibilidad.

Aunque actualmente nos encontremos ante una fragmentación de los significados de empleabilidad, no existiendo una corriente única, la mayoría de las definiciones actuales están influenciadas por el enfoque interactivo (Gazier, 1999; McQuaid & Lindsay, 2005), según el cual la empleabilidad depende tanto de las competencias que poseen los individuos como de sus circunstancias y características personales, de la estructura productiva, del marco institucional y normativo, y del contexto socioeconómico en el que desarrollan su trayectoria profesional. Este tipo de definiciones fue denominado por McQuaid & Lindsay (2005) como «broad», mientras que las definiciones «narrow» tienden a considerar solo las competencias profesionales. No obstante, aun en las definiciones «broad», las competencias se consideran el componente fundamental de la empleabilidad, a partir del cual se articulan el resto de factores que condicionan la carrera profesional.

Las competencias se habían asociado tradicionalmente al dominio de unas tareas específicas, pero en los últimos años el concepto ha ido transformándose hacia lo que Gonzci & Athanasou (1996) denominan «enfoque holístico». Según dicho enfoque, las competencias se construyen mediante la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, y permiten actuar de forma autónoma en escenarios heterogéneos (Bunk, 1994; Maura & Tirados, 2008). Esta forma de definir las competencias es la que ha acabado imperando en la mayoría de los proyectos y estudios recientes de la ocde y la Comisión Europea. En el proyecto de la ocde Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo), iniciado a finales de 1997, se indicaba que «una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto particular» (OECD, 2005, p.4). Otro proyecto importante, que además tuvo una gran influencia en el proceso de construcción del EEES, el *Tuning Educational Structures in Europe*, definía las competencias como «una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores» (González & Wagenaar, 2006, p. 14).

Nuevarevista.net

Por otra parte, si bien las universidades pueden emprender diversas acciones para favorecer la empleabilidad de sus titulados y tituladas, el papel fundamental de la educación superior en este ámbito es, como se recoge en los comunicados de constitución del EEES, «dotar a los estudiantes con las habilidades y atributos (conocimientos, actitudes y comportamientos) que los individuos necesitan en el trabajo y los empleadores demandan, y asegurar que las personas tienen las oportunidades para mantener o renovar estas habilidades y atributos a lo largo de su vida laboral». Así, desde 1999 se han venido llevando a cabo en los países europeos diversas actuaciones para situar a las competencias como objetivo final del proceso de aprendizaje, lo que ha supuesto importantes modificaciones en los planes de estudio y en los métodos de enseñanza y aprendizaje.

Interesa conocer, por tanto, qué competencias profesionales necesitan los egresados/as a lo largo de su trayectoria profesional y cuáles son los desajustes entre la formación adquirida en la universidad y los requisitos de las empresas. De hecho, con este fin, se han desarrollado desde los años noventa diversos estudios a nivel nacional e internacional, entre los que destaca el famoso proyecto REFLEX,

realizado en 2006 bajo la dirección del *Research Centre for Education and the Labour Market* de la Universidad de Maastricht.

Así, este artículo se centra en identificar las competencias más demandadas por los empleadores y en valorar la relación entre las necesidades del mercado de trabajo[2] y la formación que ofrecen las universidades del sistema español, desde la perspectiva del egresado universitario, a través de la valoración que estos llevan a cabo de un grupo de treinta y tres competencias genéricas. Esta información forma parte de los resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios, del año 2015, que recoge las opiniones de 10.003 egresados de grado (y primer y segundo ciclo de la anterior ordenación de las enseñanzas oficiales, previa al EEES) de la cohorte 2009-2010, y publicado por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

¿Qué competencias genéricas requieren los empleadores?

Las competencias genéricas —aquellas que son necesarias en todo tipo de puestos, empresas o sectores— sirven como base para el desarrollo de las competencias específicas —relacionadas directamente con un área de conocimiento o una

determinada ocupación—, pero también aportan un valor en sí mismo y son cada vez más requeridas por los empleadores.

Nuevarevista.net

Agrupadas por categorías, las competencias más demandadas por el mercado de trabajo —en opinión de los universitarios— son las de carácter cognitivo y metodológico, con una valoración de 5,44 sobre un máximo de 7. Las competencias relacionadas con los idiomas, contrariamente a la creencia generalizada, son las menos requeridas, con una valoración de 4,11.

Tabla 1*. Nivel de competencias requerido en el último empleo, tras cinco años del egreso, por categorías.*

La empleabilidad de los universitarios Nueva Revista nº163

Image not found or type unknown

Sin embargo, en el análisis a nivel de competencia, de las treinta y tres competencias genéricas destacan dos de carácter «interpersonal» como las más demandadas: la capacidad de asumir responsabilidades y el compromiso ético en el trabajo. En el otro extremo, las menos valoradas son competencias de tipo «tecnológico».

Nuevarevista.net

Tabla 2*. Nivel de competencias requerido en el último empleo, tras cinco años del egreso*

La empleabilidad de los universitarios

Image not found or type unknown

¿Existe un desajuste entre las competencias que los titulados adquieren en la universidad y las que demandan los empleadores?

Nuevarevista.net

la empleabilidad de los univesitarios

Nuevarevista.net

Image not found or type unknown

TABLA 3

En la Tabla 3 se compara la importancia que tienen las competencias genéricas en el mercado de trabajo (nivel requerido en el último empleo tras cinco años desde el egreso), con la importancia que la

universidad otorga a dichas competencias en sus planes de estudio (nivel de estas competencias que han adquirido en la universidad). Esta tabla muestra claramente que no hay grandes desajustes entre ambas variables; en general, en opinión de los universitarios y las universitarias, la universidad otorga una importancia alta a las competencias más valoradas en el mercado de trabajo y una importancia baja a las menos relevantes. Las competencias más importantes para la universidad y para el mercado de trabajo son: el «compromiso ético», la «capacidad de organización y planificación» y las «habilidades interpersonales». En el otro extremo, las competencias menos importantes para ambos son las competencias relacionadas con los idiomas, así como los «conocimientos y las habilidades en redes sociales y comunidades por Internet», el dominio de programas y aplicaciones de edición multimedia y la «capacidad para trabajar en un contexto internacional».

En relación a los desajustes, la universidad parece prestar más atención que la que se requiere en el trabajo a las competencias «trabajo en equipo», «comunicación escrita», «trabajar de forma independiente», «navegación y búsqueda por Internet», «capacidad de análisis», «gestión de la información» y «sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales».

Se produce la situación contraria, es decir, la universidad le otorga menos importancia que lo que el mercado de trabajo requiere, a las competencias «gestionar la presión», «asumir responsabilidades», «resolución de problemas», «adaptabilidad», «toma de decisiones», y «programas y aplicaciones ofimáticos». De todas ellas, el mayor desajuste se produce en la «capacidad para gestionar la presión». Para la universidad, dicha competencia tiene una importancia «media», mientras que para los empleadores esta tiene una importancia muy alta.

Nuevarevista.net

Cuestiones abiertas y paradojas

Un mayor nivel de competencias no garantiza necesariamente más y mejor Por esta razón, cualquier política pública destinada a aumentar la empleabilidad de los titulados universitarios no debería centrarse exclusivamente en mejorar su formación. La relación empleabilidad-empleo depende de un conjunto de factores, coyunturales y estructurales, en los que ha de actuarse sistemáticamente. Las definiciones de empleabilidad «narrow», que la identifican con la mera posesión de competencias profesionales, solo están recogiendo una parte de esta relación, por lo que sería más adecuado partir de un enfoque «broad».

Determinar el nivel de empleabilidad de los titulados es realmente difícil, no solo por la falta de consenso en torno al concepto, sino también porque no existen indicadores que midan con precisión algunas variables consideradas en las definiciones más aceptadas, que son, por lo general, multidimensionales. Una opción, utilizada en alguna ocasión, es emplear una «proxy» basada en los «resultados» laborales de los individuos (tasas de ocupación, satisfacción, ..), generando algo más parecido a lo que podría denominarse empleabilidad «efectiva». Otra alternativa es evaluar el nivel de competencias de los titulados pero, como se ha dicho, en un enfoque «broad» solo se estaría recogiendo una parte de la empleabilidad. Algunos autores han apostado por construir indicadores sintéticos que incluyan todos los factores que condicionan la empleabilidad individual, ponderando cada factor en función del peso que tienen en la contratación. En cualquier caso, teniendo en cuenta que este peso varía en función del contexto socio-económico y las dificultades de medición, parece más conveniente conservar una perspectiva amplia y utilizar una batería de indicadores que se complementen entre sí.

- Aunque la universidad se ha propuesto como objetivo principal, en relación con la empleabilidad,

el desarrollo de las competencias, puede también realizar otras actuaciones encaminadas a facilitar el acceso al mercado de trabajo: realización de foros de empleo, fomento del emprendimiento, asesoramiento académico y laboral, bolsas de trabajo, etc. Algunas opiniones centralizan la responsabilidad de la empleabilidad en los individuos o en la Sin embargo, desde una visión de empleabilidad «broad», se trataría de un trabajo conjunto entre individuos, sistema educativo en general, empresas y responsables políticos (marco institucional y normativo).

- Algunas opiniones centralizan la responsabilidad de la empleabilidad en los individuos o en la universidad. Sin embargo, desde una visión de empleabilidad «broad», se trataría de un trabajo conjunto entre individuos, sistema educativo en general, empresas y responsables políticos (marco institucional y normativo).
- La formación en las competencias que requiere el mercado de trabajo no debería significar dejar de formar en capacidades individuales que permitan un desarrollo pleno y la expansión de las libertades individuales («formación de ciudadanos»). A este respecto, una parte de la literatura cien- tífica sobre competencias y educación se está centrando en el equilibro entre competencias laborales y capacidades y libertades individuales. Es imprescindible seguir profundizando en estos aspectos y revisar continuamente si las competencias laborales en las que se está formando son las necesarias para alcanzar el modelo de sociedad al que se aspira y los valores europeos de ciudadanía.
- Por otra parte, formar en las competencias que requie- re el mercado de trabajo tampoco debería significar atender solo las demandas presentes de una determinada economía, sino reflexionar sobre el modelo socioeconómico que se desea y coordinar políticas educativas y laborales con las económicas. Esto implica tener una visión más allá del corto plazo y valorar la posibilidad de potenciar determinados sectores y actividades, a través de la creación o atracción de nuevas empresas que requieran un capital humano de mayor cualificación. En definitiva, es importante contar con información sobre las competencias que requieren las empresas y evaluar la adecuación de los planes de estudio de las universidades para fomentar la empleabilidad, pero han de equilibrarse todos estos objetivos y diseñar estrategias a corto, medio y largo plazo por parte de todos los *stakeholders* involucrados.
- En relación con el punto anterior, contrariamente a la opinión generalizada, las competencias relacionadas con los idiomas y las tecnologías no ocupan los primeros puestos en importancia por parte de las empresas ni por parte de la universidad. También, en último lugar se encuentra la competencia relacionada con trabajar en un contexto internacional. Ello no significa que tales competencias tengan menos valor, y puede ser que este hecho esté más relacionado con las características de la estructura productiva de nuestra economía.
- En el artículo se compara la importancia relativa que se le da a las competencias por parte de los empleadores y la universidad (siempre desde la perspectiva de los titulados), no si el nivel que se adquiere es «suficiente» para cubrir lo que el mercado de trabajo requiere. Este es un asunto muy complejo. Dado que las competencias se adquieren por di- versas vías y a lo largo de la vida profesional, es lógico que el nivel de competencias que los titulados adquieren en la universidad sea inferior al requerido en el empleo. La cuestión clave sería determinar cuál debe ser esa distancia. O dicho de otro modo, si hay un nivel óptimo de formación universitaria de cada competencia y si se está alcanzando o no. Ciertas competencias pueden desarrollarse con posterioridad o anterioridad a la formación universitaria, otras pueden adquirirse mejor en otros lugares o entornos, etc. La preocupación por la inserción laboral de los titulados debe ser uno de los principales objetivos de la universidad, pero su aplicación dependerá del modelo educativo de cada universidad y de cómo organicen los recursos de los que disponen. En cualquier caso,

Nuevarevista.net

es imprescindible contar con recursos humanos, técnicos y económicos suficientes, y apostar por una educación «activa», con nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje, que permita a los titulados obtener las herramientas necesarias para su desarrollo profesional en el contexto socio-económico actual.

Referencias

- Bunk, G. (1994). Teaching competence in inicial and continuing vocational training in the Federal Republic of Germany. *Vocational Training European Journal*, *1*, 8-14.
- Gazier, B. (1999). Employability: An evolutionary notion, an interactive con- cept. In B. Gazier (ed.), *Employability: concepts and policies* (pp. 37-67). Berlín: Institute for Applied Socio-Economics.
- González, J., & Wagenaar, R. (eds.). (2006). *Tuning educational structures in Europe II. La constribución de las universidades al Proceso de Bolonia*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Gonzci, A., & Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. In A. Ar- güelles (ed.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competen- cia*. México: Limusa.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for po- licy analysis*. Sudbury: Department for Education and Employment.
- Maura, V. G., & Tirados, R. M. G. (2008). Competencias genéricas y forma- ción profesional.: Un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, *47*, 185-209.
- McQuaid, W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Stu- dies*, *42*(2), 197-219. OECD (2005). *The definition and selection of key competencies*. OECD

Nuevarevista.net

NOTAS

1. Centro de Investigaciones Sociológicas. Barómetros. Indicadores. Extraído de http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas el 17 de julio de 2017.
2. Incluye trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia, así como personas en búsqueda de empleo

Fecha de creación
13/12/2017
Autor
Francisco Michavila, Jorge M. Martínez y Martín Martín-González