

Aportación de la universidad y de la experiencia laboral al desarrollo de competencias en la juventud egresada¹

Julio Grao

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)

José Miguel Carot

Universidad Politécnica de Valencia

José-Ginés Mora

University of London

Carlos Ochoa

UPV/EHU

Pedro José Pérez

Universitat de València

Cristina Uriarte

UPV/EHU

Luis E. Vila,

Universitat de València

En los últimos años se ha desarrollado una intensa labor investigadora en torno a la formación basada en competencias. El reciente interés en este campo de estudio se debe no sólo a la necesidad de adaptación de las universidades al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, sino también al compromiso de las instituciones de educación superior por mejorar la calidad de la enseñanza universitaria y facilitar la integración de los futuros egresados en el mercado laboral. El presente estudio pretende ofrecer una panorámica desde un triple punto de vista (graduados, profesorado y empresas) del grado de ajuste entre el perfil competencial que efectivamente poseen

¹ El trabajo que se presenta a continuación forma parte de un proyecto desarrollado conjuntamente por un equipo de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, la Universidad Politécnica de Valencia y la Universidad de Valencia, APORTACION DE LA UNIVERSIDAD Y LA EXPERIENCIA LABORAL AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS JOVENES GRADUADOS UNIVERSITARIOS, habiéndose centrado dicho estudio en los universitarios guipuzcoanos de la UPV/EHU. Este proyecto ha sido financiado por el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa

los jóvenes graduados y el requerido en el puesto de trabajo. En primer lugar se caracterizará el perfil competencial de los jóvenes graduados desde una triple perspectiva: su propia visión, la del profesorado y la de los empleadores; en segundo lugar se determinarán, también desde esa triple perspectiva, cuales son las competencias profesionales efectivamente requeridas en el puesto de trabajo. De la comparación de ambas y con información referente a la contribución de la educación superior y de la experiencia laboral en el desarrollo competencial puede valorarse la idoneidad de la educación superior a la hora de preparar a los futuros profesionales en el futuro desempeño de sus tareas profesionales así como las posibles vías de mejora.

Keywords: Enseñanza Superior, graduados universitarios, experiencia laboral, competencias profesionales, perfiles competenciales

Clasificación JEL: I2 Educational and Research Institutions (I23 Higher Education Research Institutions; I28 Government Policy)

1. Introducción

La tarea de identificar cuáles son las demandas que la sociedad del conocimiento ejerce sobre las personas que estudian en las universidades, y sobre el grado en que las instituciones de educación superior cumplen con la misión de equipar a su alumnado con las competencias necesarias para satisfacer dichas demandas, ha sido objeto de diversos proyectos de investigación. También se ha buscado conocer cómo las demandas sociales y la capacidad de las personas para enfrentarlas reflejan los modos en que se organiza el trabajo en las empresas y otras organizaciones. Los mercados de trabajo ya no sólo exigen que las personas con estudios universitarios posean un nivel elevado de conocimientos y destrezas especializados en el nivel profesional, sino también las capacidades que les permitan adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional. Tres tendencias principales afectan a las demandas que las personas graduadas en las universidades deben satisfacer. La primera es el creciente énfasis social y económico en el papel crucial de la educación y la formación en el desarrollo económico; la segunda es la volatilidad de todos los procesos en los mercados de trabajo, desde la selección de personal a la asignación de tareas y responsabilidades; la tercera es la profundización de los procesos de internacionalización y globalización. Estas tendencias alimentan nuevas demandas sobre las competencias que los individuos necesitan desarrollar para funcionar adecuadamente y contribuir a la generación de bienestar privado y social. Además de la necesidad tradicional de que las personas formadas en la universidad sean expertas en su propia área profesional, es decir, en el ámbito en que han cursado estudios superiores, hoy en día es necesario que sean flexibles en varias dimensiones para garantizar su empleabilidad a lo largo de toda su

trayectoria profesional. Adicionalmente, los objetivos de la estrategia de Lisboa implican la necesidad de reforzar específicamente las capacidades de innovación de las economías europeas y avanzar hacia una utilización óptima del capital humano disponible. Finalmente, la globalización de la economía y la sociedad actuales requiere que las personas con educación superior estén más orientadas internacionalmente.

El presente estudio pretende ofrecer una panorámica del grado de ajuste entre el perfil competencial que efectivamente poseen los jóvenes graduados y el requerido en el puesto de trabajo desde un triple punto de vista: el de los graduados, el del profesorado y el de las empresas. El perfil competencial propio del graduado es el resultado de las competencias adquiridas durante su paso por la universidad y de sus primeras experiencias laborales correspondientes al período de transición al mercado de trabajo. La visión que los graduados ofrecen de su perfil competencial y del perfil requerido en el puesto de trabajo que desarrollan indica las disparidades o desajustes, en términos de competencias, de los individuos y sus trabajos. La visión de los graduados se complementa con la que proporcionan los profesores de la universidad y los empleadores. Adicionalmente, el análisis contribuye a la identificación de qué competencias se adquieren principalmente como resultado de los estudios universitarios y cuáles se desarrollan en mayor medida como consecuencia de la experiencia laboral y personal de los graduados, determinando así las necesidades formativas de los graduados para desempeñar sus funciones laborales.

2. Metodología

El estudio de las competencias de los graduados universitarios se fundamentó en el análisis de las opiniones de los diversos tipos de actores interesados en que la formación que reciben los graduados universitarios les permita realizar una transición suave al mercado laboral y facilitar su desarrollo personal y profesional. Así, se ha considerado la opinión de los propios graduados, la de los profesores de la universidad y la de los empleadores.

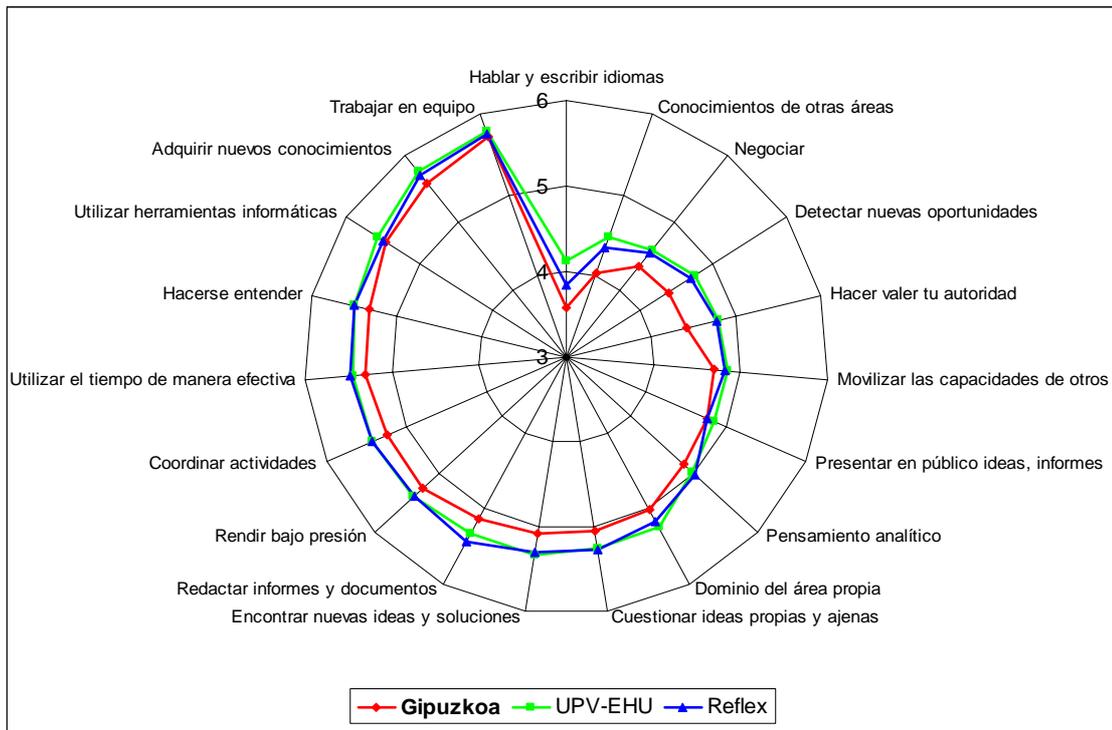
Para conocer las opiniones de los graduados se utilizó el análisis de la encuesta REFLEX sobre competencias y mercado laboral de los graduados universitarios en Gipuzkoa, País Vasco, España y determinados países de Europa como Francia, Inglaterra y Alemania. El proyecto REFLEX: “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa” es una iniciativa que forma parte del Sexto Programa Marco de la Unión Europea. A partir de la encuesta realizada en el marco de este proyecto se obtuvo una base de datos internacional con un total de 40.787 registros. En la actualidad se está

implantando la metodología del proyecto en Latinoamérica y Europa Oriental. El proyecto se basa en la aplicación de un cuestionario a los graduados universitarios que obtuvieron la titulación cinco años antes del momento de la entrevista. El cuestionario constaba de varios apartados referidos principalmente a la experiencia educativa del graduado durante la universidad así como su experiencia de transición al mercado laboral y características de su trabajo actual. La opinión de los profesores universitarios se recabó mediante una encuesta dirigida al personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco con sede en Gipuzkoa sobre la aportación de las instituciones de educación superior a la formación en competencias. La opinión de los empleadores se obtuvo del examen de las percepciones de los empresarios del entorno empresarial de Gipuzkoa sobre las competencias adquiridas por los graduados recientes y la contribución de la experiencia laboral y la formación en el puesto de trabajo al incremento y perfeccionamiento de sus competencias. Esta parte del estudio se realizó mediante la metodología de grupos focales de interés. Esta herramienta de investigación se fundamenta en la discusión, análisis y obtención de un conocimiento consensuado por todos los asistentes a la reunión sobre una temática social, que constituye el objeto de la investigación. En este caso se debatieron distintos aspectos y cuestiones concernientes a la formación universitaria de los graduados vascos así como su situación laboral y el papel que juegan sus competencias en el desempeño de sus tareas.

3. La visión de los graduados

Las respuestas al cuestionario Reflex proporcionan la visión de los graduados. Dicha visión con respecto al nivel competencial propio está resumida en el Gráfico 3.1 que muestra los datos correspondientes a las diversas competencias ordenadas, en sentido horario, de menor a mayor nivel promedio. El perfil competencial medio de los graduados presenta una forma espiral característica, que pone de manifiesto diferencias considerables entre los relativamente altos niveles alcanzados en algunas competencias y los niveles mucho más bajos alcanzados en otras. En general, los graduados señalan poseer un mayor nivel en las competencias Trabajar en equipo, Uso de herramientas informáticas, Adquisición de nuevos conocimientos y Encontrar nuevas ideas y soluciones, mientras que Hablar y escribir en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas, Hacer valer tu autoridad y Negociar son las competencias que los graduados poseen en menor medida. Los perfiles competenciales medios de las personas encuestadas en la UPV/EHU y en Reflex, por su parte, son casi perfectamente paralelos, esto es, muy similares entre sí en cuanto a composición.

Gráfico 3.1. Perfil competencial propio de los graduados

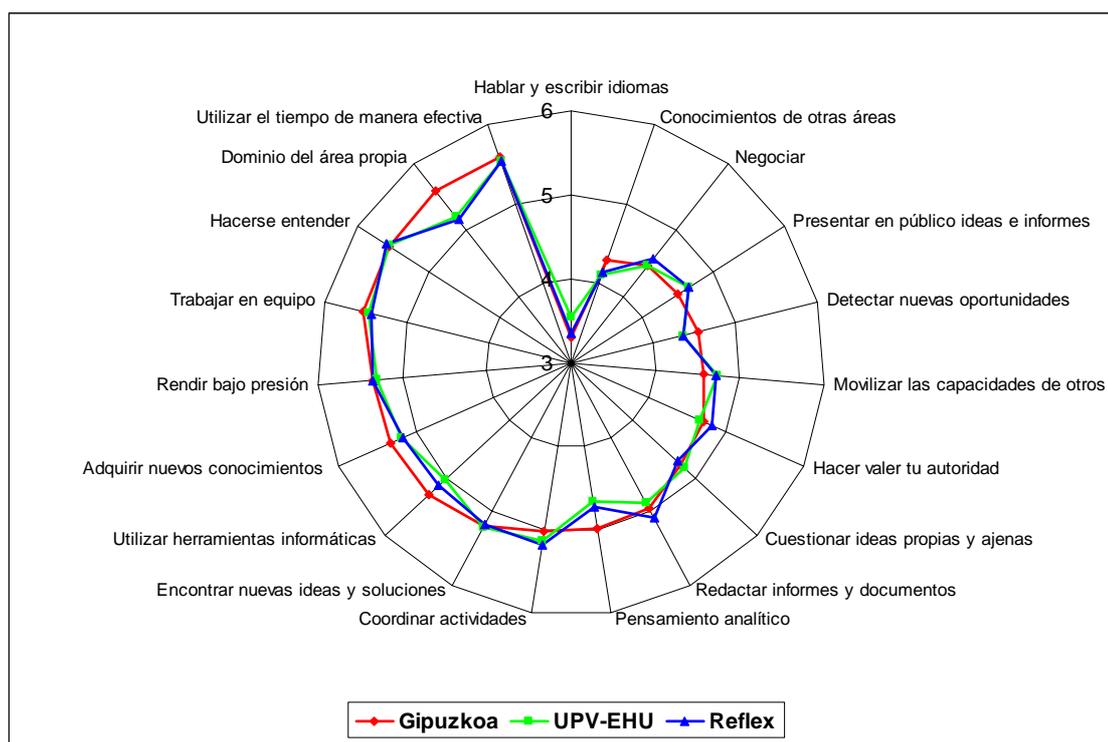


En lo que se refiere al nivel competencial requerido en los trabajos, el Gráfico 3.2 muestra los datos correspondientes las diversas competencias ordenadas, en sentido horario, de menor a mayor nivel promedio. En las tres muestras, las competencias más requeridas en los trabajos son Utilizar el tiempo de manera efectiva, Dominio de la propia área y Hacerse entender. Por el contrario, las competencias menos requeridas en los trabajos de los graduados son Negociar, Conocimientos de otras áreas y, muy particularmente, Hablar y escribir idiomas extranjeros. Este hecho contradice la creencia sobre el carácter imprescindible de los idiomas para el ejercicio profesional de los universitarios: aunque el dominio de idiomas extranjeros pueda ser un criterio de selección de personal, y estar por tanto vinculado al éxito profesional, no es un componente de capital humano que resulte muy necesario, en promedio, en el desempeño del trabajo de los jóvenes graduados.

Considerados conjuntamente, los niveles competenciales alcanzados por las personas y los niveles requeridos en sus trabajos permiten analizar la calidad del grado de ajuste entre las exigencias del mercado de trabajo y las capacidades individuales. De la calidad de este ajuste depende, en último término, la productividad del graduado en su trabajo y, por agregación, la eficiencia de todo el sistema productivo. Globalmente, el grado de ajuste es razonablemente elevado; no obstante, en competencias concretas el desajuste entre capacidades personales y exigencias del trabajo es más apreciable y, por tanto, relevante. Así, las personas encuestadas

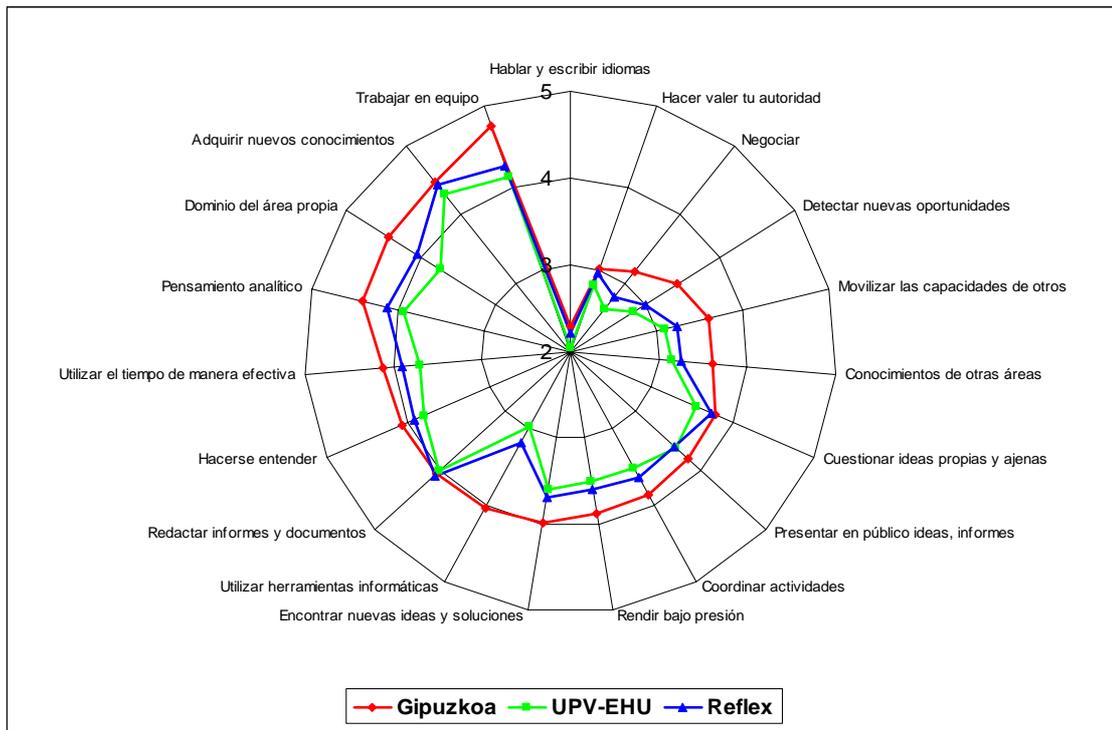
en la muestra de Gipuzkoa consideran, en promedio, que sus trabajos requieren mayor Dominio del área y mayor capacidad para Rendir bajo presión y para Utilizar el tiempo de manera efectiva que los que poseían en el momento de la encuesta. Por el contrario, consideran que tienen mayor capacidad para los Idiomas, el Uso de herramientas informáticas y la Detección de oportunidades que las que requieren las tareas y responsabilidades de los trabajos que realizan.

Gráfico 3.2 Perfil de competencias requeridas en los puestos de trabajo



En cuanto al origen del desarrollo competencial, el Gráfico 3.3 muestra, según la opinión de los egresados, cuál fue la contribución de los estudios universitarios a su desarrollo en las diversas competencias. Resulta claro que los graduados opinan que la universidad fue la principal fuente de competencias, especialmente en aquellas en que su nivel personal es más elevado. Así, se aprecia que el Trabajo en equipo, Adquirir nuevos conocimientos con rapidez y el Dominio de la propia área son las competencias con mayor contribución de los estudios; por el contrario, los Idiomas, Hacer valer tu autoridad y Negociar son las competencias cuyo desarrollo ha sido menos influenciado por los estudios universitarios.

Gráfico 3.3 Contribución de la universidad al desarrollo de competencias



4. La visión del profesorado

La visión del profesorado sobre las competencias se organiza en términos de su principal función, que es la de contribuir al desarrollo académico, profesional y personal de sus estudiantes, que serán los futuros titulados universitarios. La primera cuestión se planteó con relación a los métodos de enseñanza que emplean en el aula: *¿Qué importancia le da en su experiencia docente actual como profesor a las siguientes metodologías de enseñanza – aprendizaje?.* La opinión más destacada es que el profesorado del Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU parece hacer mayor énfasis en métodos de enseñanza basados en los conocimientos prácticos, la asistencia a clase, el aprendizaje basado en problemas, seminarios, y trabajos en grupo. Por otro lado creen menos en el papel del profesor como fuente básica de información, en la enseñanza de teorías y paradigmas o en los trabajos escritos que han sido tradicionalmente los aspectos centrales de la docencia en las universidades españolas. En principio, este hecho debe ser valorarlo positivamente porque representa un importante cambio de paradigma por parte del profesorado. Con relación a las competencias que, según la opinión de los profesores, tienen los estudiantes cuando ingresan en la universidad cabe destacar algunos hechos. En primer lugar, la competencia más valorada en los nuevos estudiantes es su capacidad para manejarse con la informática. Este es un hecho relativamente nuevo que muestra un avance de

la preparación de los estudiantes en las nuevas tecnologías. En segundo lugar, la competencia menos valorada es, lógicamente, el conocimiento de la disciplina. También está poco valorado el conocimiento de otras disciplinas. En tercer lugar, destaca que una de las competencias peor valoradas es el manejo de idiomas extranjeros. Mientras que las deficiencias tradicionales en informática parecen afortunadamente superadas no se puede decir lo mismo de los idiomas extranjeros en los que parece que no se superan las carencias históricas. En general, la opinión del profesorado sobre algunas competencias básicas de los estudiantes relacionadas con su capacidad de aprendizaje y su espíritu crítico son favorables. Así, las competencias más valoradas por el profesorado después de la habilidad para la informática son: la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para hacerse entender, la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, la capacidad para rendir bajo presión, y la predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. Se trata de un conjunto de competencias transversales que indican que el profesorado percibe que el nuevo alumnado tiene una buena predisposición hacia el aprendizaje.

Por otra parte, la opinión de los profesores sobre qué competencias son más necesarias para un adecuado funcionamiento en el mercado laboral indica que tanto el conocimiento de la propia disciplina como el de otras disciplinas está entre las competencias consideradas menos importantes para trabajar, resultado sorprendente si tenemos en cuenta que el sistema universitario está básicamente orientado a la formación disciplinar. Esto indica que los últimos procesos de cambio curricular que están llevando a cabo las universidades están calando realmente en la cultura tradicional del profesorado. Además, el profesorado parece darle poca importancia a las competencias organizativas tales como capacidad para coordinar actividades, negociar de forma eficaz, rendir bajo presión, movilizar las capacidades de los demás o hacer valer tu autoridad. Sin embargo, este tipo de competencias son claves en los puestos directivos. A recalcar el hecho de que quienes concilian su trabajo en la universidad con otro trabajo exterior hacen una valoración sensiblemente mayor de este grupo de competencias. Las competencias que el profesorado considera más importantes para el trabajo son la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, para hacerse entender, para trabajar en equipo, para redactar informes, para presentar en público, para utilizar herramientas informáticas, para encontrar nuevas ideas y soluciones, para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. Ciertamente se trata de competencias importantes en el mercado laboral todas ellas de carácter generalista o transversal.

Por último, las opiniones del profesorado sobre las competencias que proporciona la Universidad indican que la universidad promueve el conocimiento de la propia disciplina y la capacidad para seguir aprendiendo, dos competencias que forman parte de los objetivos

tradicionales de la enseñanza universitaria, pero que no son según los mismos profesores las más necesarias para el trabajo. Por el contrario, las competencias más relacionadas con la capacidad para la innovación y el emprendedurismo son las menos promovidas por la Universidad en opinión de los profesores.

La Tabla 4.1 presenta el ‘déficit formativo’ evaluado como la diferencia para cada competencia entre lo que la Universidad proporciona a sus graduados y lo que el mercado laboral necesita, ambas valoradas por los profesores. Los resultados sugieren una imagen de aquello que sería necesario cambiar para que el resultado de la enseñanza estuviese mejor adaptado a las necesidades del mundo del trabajo.

Tabla 4.1 Déficit formativo según la visión de los profesores (Diferencia entre la contribución de la universidad y los requerimientos del mercado laboral)

		1. Dominio del área o disciplina	2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	6. Capac. para recibir trabajo presenat.	4. Capac. para adquirir con rapidez nuevos conc.	3. Pensamiento analítico	10. Capac. para trabajar en equipo	17. Capac. para presentar en público	18. Capac. para redactar informes	11. Capac. para movilizar las capacidades de otros
Total		0.01	0.70	0.97	0.97	1.15	1.18	1.42	1.45	1.46	1.61
Sexo	Hombre	0.02	0.88	0.85	1.14	1.35	1.15	1.43	1.40	1.50	1.62
	Mujer	0.08	0.59	1.06	0.76	0.97	1.28	1.37	1.54	1.49	1.59
Edad	Menos de 45 años	0.11	0.86	1.00	1.56	1.49	1.49	1.62	1.74	1.76	1.86
	45 años o más	-0.05	0.59	0.81	0.35	0.86	0.78	1.18	1.10	1.19	1.28
Tiene doctorado	Si	-0.04	0.64	0.82	0.49	0.91	1.10	1.30	1.29	1.42	1.28
	No	0.09	0.72	1.07	1.51	1.42	1.15	1.54	1.55	1.45	1.94
¿Ha estudiado en el extranjero?	Si	-0.30	0.17	0.91	0.95	1.28	1.01	0.98	1.36	1.48	1.64
	No	0.10	0.87	0.98	0.97	1.11	1.23	1.55	1.48	1.45	1.60
¿Trabaja solo para la Universidad?	Si	0.00	0.69	0.90	1.01	1.15	1.07	1.44	1.44	1.44	1.63
	No	0.05	0.80	1.39	0.67	1.11	1.89	1.22	1.50	1.56	1.50
Estatus laboral	Contratado	0.21	0.72	0.92	0.91	1.09	1.46	1.26	1.43	1.46	1.39
	Funcionario	-0.13	0.69	1.00	1.01	1.19	0.98	1.52	1.46	1.45	1.76
Area de estudio	Educación	-0.04	0.25	1.08	0.58	0.92	0.92	1.42	0.96	1.29	1.29
	Humanidades	0.00	1.67	1.50	2.50	2.00	1.83	2.00	2.17	2.33	2.33
	Ciencias Sociales	0.18	1.35	0.67	1.58	2.33	2.26	1.73	1.93	2.20	1.67
	Economía y Empresa	-0.17	0.58	1.58	0.08	1.00	1.00	0.83	0.67	0.25	0.92
	Derecho	0.00	0.30	1.30	0.70	1.30	0.60	1.80	1.90	1.50	2.00
	Técnicas	0.08	0.80	0.86	1.15	1.08	1.00	1.35	1.54	1.58	1.75
	Salud	0.00	0.13	0.50	1.13	0.63	1.63	1.50	1.63	1.50	1.88
	Ciencias	-0.20	0.73	0.73	0.53	0.53	1.13	1.27	1.40	1.13	1.47
Sexenios	Uno o ninguno	0.11	0.73	1.02	0.92	1.09	1.29	1.48	1.46	1.51	1.56
	Dos o más	-0.32	0.62	0.79	1.12	1.32	0.82	1.21	1.41	1.29	1.76
Dedicación dominante	Docencia	0.02	0.75	1.22	0.87	1.07	1.48	1.56	1.48	1.60	1.74
	Investigación	-0.12	0.47	0.82	1.35	1.24	0.76	0.88	0.82	0.88	1.06
	Gestión	0.00	0.63	0.63	0.62	0.13	0.75	2.13	1.50	1.13	1.63
Enseñanza dominante	Diplomatura, Ing. Téc.	-0.01	0.54	0.71	0.95	0.73	1.18	1.54	1.42	1.34	1.63
	Licenciatura, Ing.	0.03	0.80	1.23	1.03	1.44	1.20	1.35	1.54	1.56	1.64

		8. Capacidad para coordinar actividades	13. Capacidad para trabajar en las autoridades	16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	12. Capacidad para hacerse entender	15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5. Capacidad para negociar de forma eficaz	9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	19. Capacidad para lidiar con idiomas extranjeros
Total		1.63	1.70	1.73	1.73	1.76	1.89	1.90	1.94	2.66
Sexo	Hombre	1.68	1.60	1.60	1.63	1.65	2.04	1.86	2.00	2.73
	Mujer	1.56	1.78	1.93	1.80	1.88	1.78	2.00	1.86	2.63
Edad	Menos de 45 años	1.98	2.05	2.12	2.01	1.97	2.52	2.29	2.18	2.72
	45 años o más	1.22	1.25	1.30	1.26	1.42	1.22	1.47	1.63	2.61
Tiene doctorado	Si	1.41	1.40	1.71	1.39	1.57	1.69	1.66	1.67	2.63
	No	1.88	2.06	1.70	2.02	1.90	2.05	2.14	2.20	2.58
¿Ha estudiado en el extranjero?	Si	1.41	1.64	1.76	1.73	1.73	2.01	1.75	1.85	2.24
	No	1.70	1.72	1.72	1.73	1.77	1.85	1.95	1.97	2.78
¿Trabaja solo para la Universidad?	Si	1.64	1.74	1.73	1.75	1.76	1.91	1.88	1.95	2.70
	No	1.56	1.44	1.72	1.61	1.78	1.72	2.06	1.89	2.39
Estatus laboral	Contratado	1.60	1.48	1.91	1.50	1.81	1.87	1.79	1.69	2.54
	Funcionario	1.65	1.86	1.60	1.89	1.73	1.89	1.98	2.12	2.74
Area de estudio	Educación	1.17	1.25	1.17	1.58	1.33	1.25	1.33	1.25	2.13
	Humanidades	3.00	2.33	2.50	2.00	2.67	3.17	2.67	2.17	3.17
	Ciencias Sociales	1.77	0.80	2.31	2.07	2.13	2.29	1.98	2.40	3.47
	Economía y Empresa	1.17	1.67	1.92	1.08	2.17	1.25	1.25	1.33	2.00
	Derecho	1.70	2.20	2.00	1.50	2.20	1.80	1.90	2.70	2.50
	Técnicas	1.81	2.04	1.76	1.85	1.49	2.13	2.23	2.27	2.97
	Salud	1.63	1.63	1.50	2.25	2.25	1.13	1.63	2.13	2.38
	Ciencias	1.40	1.67	1.40	1.53	1.80	2.13	1.93	1.27	2.20
Sexenios	Uno o ninguno	1.71	1.78	1.76	1.71	1.84	1.89	1.89	1.88	2.66
	Dos o más	1.38	1.47	1.62	1.79	1.50	1.88	1.91	2.15	2.65
Dedicación dominante	Docencia	1.91	1.76	1.74	1.72	2.10	2.07	1.95	2.22	2.92
	Investigación	0.94	1.41	0.94	1.29	1.18	1.76	1.82	1.59	2.12
	Gestión	2.38	2.50	1.50	1.88	2.25	2.25	2.38	2.00	3.38
Enseñanza dominante	Diplomatura, Ing. Téc.	1.66	1.87	1.75	1.72	1.74	1.79	1.86	1.74	2.75
	Licenciatura, Ing.	1.65	1.64	1.77	1.80	1.81	2.03	2.02	2.10	2.69

En conjunto, se observa que los profesores no aprecian déficit en el conocimiento de la propia disciplina y que el déficit es bajo en el conocimiento de otras disciplinas y en el conocimiento informático. No ocurre lo mismo con el cuarto tipo de conocimiento incluido en la lista de competencias, el de idiomas extranjeros, en el que el déficit es el más alto de todos. Aparte de los idiomas, las competencias con mayores déficit son las relacionadas con la capacidad innovadora (detectar oportunidades, encontrar nuevas ideas y soluciones, cuestionar las ideas) y con la capacidad para gestionar el tiempo y las relaciones (negociar, hacerse entender). Un conjunto de competencias que remarcan el escaso carácter innovador de la enseñanza universitaria y el escaso desarrollo de las relaciones formales dentro de la Universidad. La necesidad de desarrollar este tipo de competencias exige replantearse muy profundamente el modelo de enseñanza para hacer que el déficit formativo disminuya en esas competencias tan importantes en el mercado laboral.

5. La visión de los empleadores

El estudio incluye la consideración de los empleadores en la evaluación de las competencias de los graduados universitarios. Para conocer la visión de los empleados se ha usado la metodología denominada “grupos focales de discusión”, consiste en una entrevista grupal abierta y dirigida, empleada con frecuencia en análisis comercial y de marketing, así como en temas de investigación social. El nombre de esta metodología hace referencia a la

focalización del interés de los participantes en un tema específico, previamente definido por el investigador. Este tema es planteado como objeto de discusión, de forma que la extracción de conclusiones se realiza a partir de la interacción y la contrastación de opiniones de los participantes. El objetivo de la reunión se fundamentó en la discusión sobre cuál es el perfil de los recién titulados en cuanto a las competencias que ofrecen a los empleadores en los procesos de selección de personal, y qué competencias sería necesario que adquirieran para afrontar las dificultades y requerimientos inherentes a sus tareas en el ámbito laboral. En definitiva, se pretende comparar la formación en competencias que caracteriza a los actuales titulados universitarios y la formación que exigen los empleadores y organizaciones a sus empleados con estudios universitarios. De la misma forma se enfatizó en cuáles son los factores críticos de éxito que propician el aprendizaje de las competencias más demandadas en el mundo laboral.

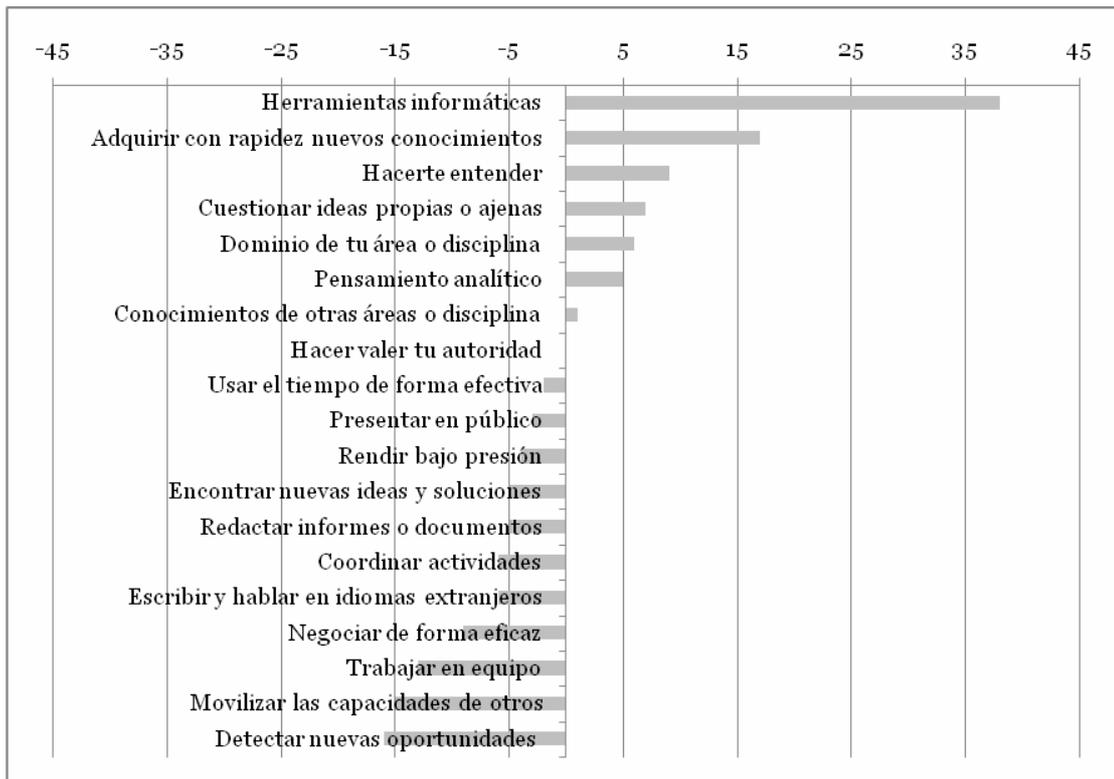
Finalizada la fase de debate e intercambio de opiniones, los participantes puntuaron las competencias que consideraban más características del perfil de los titulados universitarios. Los resultados resultaron acordes con las valoraciones previas de los participantes. Los ítems que obtuvieron las mayores puntuaciones fueron: la capacidad para utilizar herramientas informáticas, la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y el dominio del área de conocimientos. Por el contrario los ítems que obtuvieron las menores puntuaciones correspondieron a las relacionadas con el liderazgo, como movilizar las capacidades de otros, coordinar actividades, detectar oportunidades, hacer valer la propia autoridad y negociar de forma eficaz. Asimismo la capacidad para redactar informes o documentos resultó ser otra área de mejora evidente, al igual que la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.

La valoración de las competencias más necesarias en el ámbito laboral enfatizó la capacidad para el trabajo en equipo, la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones y la capacidad para detectar nuevas oportunidades. Los conocimientos del área de estudio o de otras disciplinas se valoraron igualmente de forma positiva, así como las competencias vinculadas a la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y el pensamiento analítico. No ocurre lo mismo con las competencias comunicativas, como la capacidad de redactar informes o documentos, la capacidad para presentar en público productos, ideas o informes y la capacidad para hacerse entender, reconocidas por los participantes como posibles aspectos de mejora en la formación de los titulados. Igualmente determinadas capacidades de liderazgo parecen ser poco necesarias en los trabajos de los titulados, como ocurre en el caso de la capacidad para hacer valer tu autoridad y la capacidad para coordinar actividades.

Considerando los resultados anteriores es posible representar gráficamente el perfil competencial de los titulados universitarios. El Gráfico 5.1 muestra las diferencias en las

puntuaciones obtenidas. Las competencias con puntuaciones positivas (situadas en el sector derecho) reflejan un excedente en el nivel de formación que ofrecen los graduados respecto al nivel exigido en sus trabajos. Por el contrario las competencias con puntuaciones negativas (situadas en el sector izquierdo) muestran las competencias en las que los titulados experimentan deficiencias formativas en su contexto laboral.

Grafico 5.1 Ajuste de competencias según los empleadores (Diferencia entre Competencias características del perfil de los titulados universitarios y Competencias requeridas en el ámbito laboral de los titulados universitarios - Diferencia entre el número de puntos obtenidos por cada competencia desde ambos enfoques)



Los participantes percibían a los titulados como personas con excelentes capacidades para el uso de herramientas informáticas y para adquirir con rapidez nuevos conocimientos. Asimismo, consideraban que tienen suficiente preparación para hacerse entender y cuestionar ideas propias o ajenas. La formación en conocimientos de su propia área de estudio u otras áreas, también se estimaron adecuadas respecto al nivel exigido en el trabajo, así como el pensamiento analítico. No obstante los participantes juzgaron que los titulados mostraban ciertas deficiencias en las competencias relacionadas al liderazgo, como las capacidades de detectar nuevas oportunidades, movilizar las capacidades de otros, negociar de forma eficaz y coordinar actividades. Por otro lado los idiomas extranjeros y la capacidad de redactar documentos reaparecen como obligadas áreas de mejora así como el trabajo en equipo.

La última fase del estudio se focalizó en la identificación de los factores críticos de éxito que favorecen o facilitan el aprendizaje de las competencias exigidas a los titulados en el ámbito laboral. En términos generales los participantes señalaron como factores más relevantes la realización de prácticas en empresa, el desarrollo de valores laborales que fomenten la adquisición de competencias, la propuesta de modelos o referentes de trabajo y la alineación de las expectativas de los titulados con las de la organización. En primer lugar las prácticas en empresa surgieron de forma unánime como la herramienta básica para aportar una nueva perspectiva a los recién titulados. Esta experiencia resulta interesante para los estudiantes tanto si contribuyen a ampliar sus conocimientos, como si no es así, ya que igualmente constituye un importante ejercicio de contacto con la realidad del mundo laboral. De esta forma los participantes consideraban que las prácticas en empresa contribuyen en cualquier caso al desarrollo de competencias transversales a la formación de los titulados. Tal es la relevancia que los participantes concedieron a esta experiencia formativa, que incluso propusieron ciertas mejoras como que se realicen preferentemente en el extranjero, que planteen al estudiante problemas reales, que se exija ya en la realización del Proyecto Final de Carrera y que también puedan realizarlas los profesores, evitando así la pérdida de contacto con el entorno empresarial. El siguiente factor de éxito propuesto por los participantes fue el desarrollo de valores laborales que fomenten la incorporación de competencias. Valores tales como la confianza en el titulado, la autonomía en la ejecución del trabajo y la fidelidad a la empresa se citaron como ejemplos de valores que deberían poseer los titulados. Respecto al ámbito laboral se aludió a la dificultad de lograr la correspondencia entre valores individuales y empresariales y se sugirió que, idealmente, la Universidad debería orientar a los estudiantes hacia el desarrollo de un balance equilibrado de valores académicos y empresariales. Otros factores considerados fueron a) la importancia de un modelo de liderazgo efectivo de la organización, que facilite el aprendizaje de las competencias necesarias para realizar el trabajo; b) que se realicen tareas de orientación de las personas. Esta orientación debe basarse siempre en una adecuada gestión del conocimiento, de forma que permita identificar a las personas con las capacidades requeridas por la organización así como los procedimientos mediante los que las adquirieron; c) la importancia de que los titulados poseyeran suficiente visión internacional para comprender que pueden desarrollar su trabajo en el ámbito internacional.

6. Sumario y conclusiones

El estudio permite obtener una visión multidimensional de las competencias de los graduados universitarios desde la perspectiva de los estudios universitarios y la transición al

mundo del trabajo a través de las experiencias profesionales tempranas. Dichas experiencias pueden considerarse como el resultado de los procesos de búsqueda de empleo por parte de los individuos, en los cuales éstos utilizan todas las capacidades que poseen y, por tanto, también las que han desarrollado durante sus estudios universitarios. Las experiencias laborales en la transición también dependen de otros muchos elementos tales como las políticas de contratación de las empresas y las organizaciones, las regulaciones del mercado de trabajo o del clima económico general.

En primer lugar se analiza la opinión de los graduados sobre su propio nivel competencial, el nivel competencial requerido en su trabajo, y la contribución de los estudios a su desarrollo competencial. En segundo lugar, se estudia la opinión del profesorado universitario sobre los métodos de enseñanza más adecuados para el desarrollo competencial, los niveles de competencia de los graduados, y las competencias requeridas por el mercado laboral. En tercer lugar, se analiza la visión de los empleadores en cuanto a las competencias de los graduados y las requeridas en los trabajos que realizan, así como sobre la adquisición de competencias en el propio puesto de trabajo.

Los graduados universitarios se consideran a sí mismos bien dotados en algunas competencias (*Trabajo en equipo, Adquirir con rapidez nuevos conocimientos y Herramientas informáticas*), mientras que consideran claramente mejorable su nivel en otras capacidades (*Movilizar a los otros, Detectar nuevas oportunidades, Coordinar actividades y Negociar de forma eficaz*). Los estudios universitarios contribuyeron en gran medida al desarrollo competencial de los graduados. De hecho, la contribución de la carrera universitaria al desarrollo competencial fue relativamente más elevada precisamente en las capacidades en que se consideran mejores. Otras competencias como *Hablar y escribir lenguas extranjeras, Hacer valer tu autoridad y Negociar de forma eficaz* constituyen un conjunto diferenciado cuyo desarrollo se debe en menor medida a los estudios universitarios.

Los graduados consideran, en conjunto, que poseen las competencias requeridas en su trabajo aunque reconocen carencias en *Rendir bajo presión* y para *Utilizar el tiempo de manera efectiva*. Por el contrario, consideran que tienen mayor capacidad para los *Idiomas*, el *Uso de herramientas informáticas* y la *Detección de oportunidades* que las que requieren las tareas y responsabilidades de los trabajos que realizan. La opinión de los graduados sobre el desajuste competencial traza un panorama que coincide, a grandes rasgos, con la visión que ofrecen los profesores y con la de los empresarios.

Los profesores opinan que las mayores carencias se encuentran, aparte de los idiomas, en las competencias relacionadas con la capacidad innovadora (detectar oportunidades, encontrar

nuevas ideas y soluciones, cuestionar las ideas) y con la capacidad para gestionar el tiempo y las relaciones (negociar, hacerse entender). Los empresarios, por su parte, también enfatizan como competencias más necesarias en el ámbito laboral la capacidad para el trabajo en equipo, la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones y la capacidad para detectar nuevas oportunidades. La conveniencia de desarrollar este tipo de competencias en mayor grado durante los estudios universitarios exige replantear los modos de aprendizaje para que el déficit formativo disminuya en esas competencias tan importantes en el mercado laboral. Desde la perspectiva de los empleadores existen determinados factores críticos de éxito capaces de contribuir significativamente a la adquisición de las competencias requeridas en el puesto de trabajo: realizar prácticas en empresa, el desarrollo de valores laborales, ofrecer referentes para los recién titulados (modelos de liderazgo efectivo), buscar una mayor correspondencia entre los intereses de los titulados y los de la organización, y fomentar una mayor implicación y responsabilidad de los graduados con su trabajo.

7. Referencias

- Allen, J. y van der Velden, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*, 53, 434-452.
- Amabile, T. M (1996). *Creativity in Context*. Westview Press, Boulder, USA.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, nº2, 177-202.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*.
- Bishop, J. H. (1995). Vocational Education and At-Risk Youth in the United States. *Vocational Training European Journal*, 6, 42.
- Boshuizen, H. P. A. (2004). Does Practice Make Perfect? A slow and discontinuous process. En H. P. A. Boshuizen, R. Bromme y H. Gruber (Eds) *Professional Learning: Gaps and Transitions on the way from novice to expert* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Buesa, M. y Zubiarurre, A. (1999). Patrones tecnológicos y competitividad: Un análisis de las empresas innovadoras del País Vasco. *Ekonomiaz*, vol. 44, 208-237
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *CEDEFOP*, 1, 46-61.
- Diputación Foral de Guipúzcoa (2006), Informe i-guipuzkoa 2010, Guipuzkoa en la Sociedad de la Información, estrategia 2006-2010.

- European Commission (2005). Strategy for an innovative and inclusive European Information Society. Information Society and Media. General Fact and Sheet.
- FECYT (2007). Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología, 2ª edición actualizada.
- Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica (1997). Patrones y comportamientos de innovación tecnológica en las PYMES del País Vasco. Análisis de casos.
- García-Aracil, A. y van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. Higher Education.
- Hartog, J. (1992). Capabilities, Allocation and Earnings. Boston: Kluwer.
- Heijke, H., Meng, C. y Ramaekers, G. (2003). An investigation into the role of human capital competences and their pay-off. International Journal of Manpower, 24, 750-773.
- Kellerman, P. (2007). Acquired And Required Competencies Of Graduates. En U. Teichler (Ed) Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives Dordrecht: Springer.
- Korman, A.K., Wittig-Berman, U. y Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers. Academy of Management Journal, vol. 24, nº 2, 342-360.
- Lawrence, P. A. (2006): Men, Women, and Ghosts in Science. PLoS Biol. 4(1): e19
- Mora, J.G., CEGES-LMPF (2008). El “éxito laboral” de los jóvenes graduados universitarios europeos. Revista de Educación, nº extraordinario 2008, 41-58.
- Ochoa, C. (coord.) (2010). Aportación de la Universidad y la experiencia laboral en Gipuzkoa al desarrollo de competencias en la juventud egresada universitaria. UPV/EHU y Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Nordaug, O. (1993). Human capital in organizations, competence, training and learning.
- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2010 para el País Vasco
- Ramis Pujol, J. (2005). Guía práctica de la innovación para PYMES. ANETCOM ROA (Research Centre for Education and the Labour Market). The Flexible Professional in the Knowledge Society. New Demands on Higher Education in Europe (REFLEX) < <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>> [Consulta: 08/01/2007]
- Schomburg, H. (2007). The Professional Success of Higher Education Graduates. European Journal of Education, vol. 42, nº1, 35-57
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. y Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. Academy of Management Journal, 2, 219-237.
- Stasz, C. (1998). Generic Skills at Work: Implications for Occupationally-Oriented Education. En W. J. Nijhof y J. N. Streumer (Eds) Key Qualifications in Work and Education (pp. 187-206). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

- Tejada Artigas, C. M., Tobón Tobón, S., Martínez Comeche, J. A., Mendo Carmona, C., Moreiro González, J. A. y Ramos Simón, L. F. (2006). El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación Superior: un enfoque por competencias. Facultad de Ciencias de la Documentación. Universidad Complutense de Madrid.
- TRAGSA (2006). Manual de Oslo 3ª edición. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, Empresa de Transformación Agraria, Oficina Estadística de las Comunidades Europeas.
- Vila, L. (2005). Capital Humano Heterogéneo y Productividad de los Graduados de Educación Superior. Revista Económica de Castilla-La Mancha, 7, 82.