

Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil

JOURNAL OF BUSINESS
and entrepreneurial
studies

Influence of the characteristics of skills in the employability of graduates and professionals of the Institutions of Higher Education in Guayaquil

Cueva, Miguel; Pilco, Mesias

 **Miguel Cueva** cuevamiguel@gmail.com
University of Edinburgh, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Ecuador

 **Mesias Pilco** mesiaspc@hotmail.com
Universidad de Santa Elena, Ecuador

Journal of business and entrepreneurial studies

Colloquium editorial, Ecuador

ISSN-e: 2576-0971

Periodicidad: Semestral

vol. 3, núm. 1, 2019

journalbusinessentrepreneurial@gmail.com

Recepción: 09 Enero 2018

Aprobación: 29 Julio 2018

URL: <http://portal.amelica.org/amei/jatsRepo/383/3831591005/index.html>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Resumen: Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe preocupar a una Institución de Educación Superior, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus egresados y profesionales.

Para las Institución de Educación Superior es satisfactorio por parte de los empresarios, que la formación recibida en las Institución de Educación Superior es la indicada, que en su mayoría de egresados y profesionales están incorporado al mercado ocupacional; es decir; algunos ejercen su profesión y otros lo hacen en ocupaciones que no corresponden a su profesión, lo cual se justifica, estando conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable, que según estudios autorizados y confiables de cada 10 personas que se incorporen a la población económicamente activa, sólo 3 tienen posibilidades reales de incorporarse a plenitud al mercado laboral, ya sea en el sector privado o en el sector público.

La investigación efectuada es un documento de alto valor para la Institución de Educación Superior y su proyección futura.

Palabras clave: Educación Superior, Egresados y Profesionales, Empresarios, Mercado Laboral, Recursos Humanos.

Abstract: This research has a unique and remarkable importance, because if something should concern an Institution of Higher Education, is to know what is the fate that within society has the trained human resources in their classrooms, the product that the institution delivers to the community its graduates and professionals.

Keywords: Employers, Higher Education, Human Resources, Graduates and Professionals, Labor Market.

INTRODUCCIÓN

Los desafíos de la educación de la época actual están claramente identificados, seguro será un documento de mucha utilidad para directivos, docentes, estudiantes, en definitiva para toda la comunidad universitaria y la sociedad guayaquileña y ecuatoriana, es un estudio realizado soportado con una adecuada Bibliografía y representa un compendio de lo que las Institución de Educación Superior ha hecho y debe hacer, eso nos deja tranquilos al permitirnos saber con información confiable técnicamente procesada, del cumplimiento de la labor que han realizado las Institución de Educación Superior.

La empleabilidad de las personas se relaciona con mi actividad profesional; por lo tanto, no es un tema que considero para su estudio y análisis por primera vez. En mi larga experiencia trabajo en selección de personal profesional desde hace aproximadamente 30 años he podido detectar un cierto desfase entre la demanda de empleo y los profesionales que es factible conseguir en el mercado para satisfacerla.

Cuando me inscribí en el doctorado, en el año 2002, comencé a pensar en esta temática como un posible objeto de investigación, idea que fue tomando cuerpo a través de los últimos años. La bibliografía utilizada para determinar el estado del arte en la materia, primero, y para elaborar el marco teórico, después, en algunos casos tiene algunos años, y otras obras se han ido agregando, aún en los últimos días. Tuve la sorpresa ¿quizá relativa? de que algunas ideas que en un principio pensé que podían ser sólo pensamientos personales, las he visto plasmadas en trabajos de profesionales prestigiosos, como el último libro del Dr. Zabalza, que introduce el concepto de competencias en la *Selección de los contenidos formativos en un plan de estudios* (Zabalza, Miguel Ángel, 2006). Por lo tanto, lo que en un principio pudo parecer un tema planteado desde una perspectiva muy específica, se ha transformado, al momento de presentar mi trabajo de tesis, en un tema de preocupación de personas de diferentes países y extracción universitaria.

La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Como sucede con todas las competencias, la competencia para la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto determinado y perfeccionarse durante toda la vida laboral del sujeto, si bien su aprendizaje y desarrollo comenzará desde temprana edad. Por tratarse de una competencia la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser-estar. No obstante, hemos de matizar que, aunque la empleabilidad constituya una competencia personal, todos los agentes sociales, especialmente los vinculados a la educación y al ámbito laboral, son responsables de potenciar su aprendizaje y de favorecer normas, procesos y sistemas facilitadores de la misma, sobre todo en el contexto actual de crisis, desempleo y globalización. Este artículo tiene por objetivo presentar el concepto, la importancia y el sentido actual de la competencia para la empleabilidad, describir su contenido y esclarecer la responsabilidad de los diferentes agentes sociales.

Con el propósito de simplificar la terminología en el desarrollo del informe, en ocasiones se usa los términos "egresado" y ¿profesional? en su sentido comprensivo, ya que designa tanto al egresado graduado como al no graduado;

es graduado el estudiante que logró titularse. Por otro lado, en el documento, sin ánimo de desconocer la importancia del enfoque de género en los documentos académicos, se utiliza los términos, "graduados" "egresados" y "profesionales" para referirnos a ambos sexos.

Las personas (profesionales) que se postulan no siempre tienen los conocimientos solicitados, aunque sí el título de grado requerido, ya sea que se soliciten conocimientos correspondientes a un determinado título de grado u otros complementarios, como manejo de utilitarios informáticos. Además, en un número de casos relevante nos encontramos con personas que, cumpliendo los requerimientos anteriores, no poseen el grado de desarrollo requerido en materia de competencias.

El significado de la empleabilidad cambia en función de las innovaciones e tecnológicas y sociales que afectan a las personas trabajadoras y a las empresas. En este mismo sentido, la formación de las personas trabajadoras se debe ajustar al modelo de funcionamiento de las empresas. Dado que este modelo está en continua formación estamos obligados a anticipar la demanda futura de la sociedad tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Los empleadores también podrán adaptarse a las capacidades de los demandantes de empleo. Es posible que si lo forma notable su creatividad.

El concepto de empleabilidad se relaciona con la posibilidad de ubicar empleos y de permanecer empleado, no necesariamente en la misma posición, con base en una formación profesional que responda a un espectro sólido y amplio de contenidos básicos útiles, por su posibilidad de transferencia, en contextos y puestos de trabajo diversos.

Para una mayoría de autores (como se puede ver en el anexo) la *empleabilidad* se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta (García-Manjón, J.V. (Coord.) , 2009), son valoradas en el mercado laboral. Es decir, ¿el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración? (Kohler, 2004, p.4).

¿La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Rios G., 2004).

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida"

Al comienzo se le usó para identificar las competencias necesarias para un puesto específico de trabajo (competencia laboral), con exclusión de las competencias académicas más comúnmente enseñadas en la escuela (concepción coetánea con una visión restringida de la enseñanza técnico-profesional),

En efecto, se entiende ahora por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del puesto de trabajo.

Pueden caracterizarse como competencias genéricas (no ligadas a una ocupación en particular), transversales (necesarias en todo tipo de empleos), transferibles (se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje), generativas (permiten un desarrollo continuo de nuevas capacidades) y medibles (su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa).

El desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación superior.

Es importante destacar que la información recibida de la secretaría general y de las secretarías de las diferentes unidades académicas las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil, de los egresados, de las autoridades, de los docentes y de los estudiantes, constituyó un aporte valioso para la realización del presente trabajo.

Dentro de la construcción conceptual de la investigación se considera la reflexión sobre la vinculación entre el perfil profesional y el campo ocupacional de los egresados y graduados de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil. Esta articulación está dada por la formación que recibieron en su universidad. Además, es pertinente conocer la relación entre la formación de los graduados y el empleo, considerando que el fin esencial de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil es proporcionar a los egresados los conocimientos y destrezas adecuados para participar en el mundo del trabajo. De ahí la necesidad de entender el contexto en que se ha desarrollado las universidades en Guayaquil y analizar su rol como promotora de conocimientos, así como su influencia en el desarrollo socioeconómico de la provincia.

Por otra parte, se hace necesario partir de una definición y diferenciación de lo que es un egresado y un graduado. Se define al egresado como la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado por una carrera o disciplina. Y al graduado se lo determina como la persona que ha cumplido con los requisitos académicos para egresar y ha obtenido el título correspondiente.

A partir del periodo que comprende esta investigación ocurrió una expansión impresionante de la educación terciaria, por lo que la oferta de personal altamente educado aumentó rápidamente y los graduados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital humano, pudieron hacer una selección de los graduados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral. Además de la expansión de la educación superior, ocurrieron algunos otros factores que influyeron en la posición de los graduados, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes.

En este sentido, el comportamiento del mercado de trabajo en la provincia ha dado por resultado una demanda insuficiente de puestos de calificación intermedia para dar cabida a la creciente oferta de jóvenes con formación universitaria. Una de las razones es que se ha puesto en evidencia un mercado laboral cada vez más exigente. En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación entre los títulos y los puestos de trabajo se ha vuelto más

compleja. Uno de los factores es que hay una creciente demanda de trabajadores calificados. Los graduados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos (Panorama Laboral, 2001)

En líneas generales, lo que sucede en el mercado laboral afecta radicalmente a los individuos. Si el mercado no satisface las demandas de sus ciudadanos, se convierte en un serio problema social. Y, en el país, es una de las más graves preocupaciones. Una de las razones es que los mercados laborales tienen cada vez más dificultad para asignar trabajadores a los puestos de trabajo. El avance científico y tecnológico aplicado a la producción de bienes y servicios ha generado profundos cambios en las formas de organización del trabajo. Se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios.

MATERIALES Y MÉTODOS

Otro elemento tiene que ver con las certificaciones que los graduados obtienen en los distintos niveles de estudios. Certificaciones que no garantizan una estabilidad laboral, debido a que tienden a desvalorizarse.

No solo se desvalorizan por carecer de contenidos actualizados, sino porque los que llegan a tener estabilidad laboral son los que desarrollan mejor sus competencias, o los que tienen más estudios. Esto no significa necesariamente que los individuos desarrollen una actividad para la que fueron formados sino que, en muchos casos, las personas desarrollan tareas para las que están sobre calificadas. En tal sentido se advierte que las credenciales educativas se han convertido más en un criterio de selección para los empleadores que un requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. Este proceso se conoce como efecto fila. Es decir, ¿el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En efecto, los empleadores eligen sobre la oferta educativa cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados? (Gallart, M.A., 2002.). En otras palabras, cuanto más aumenta la empleabilidad de los más educados, más disminuye la empleabilidad de los menos educados. Esto se debe a que la fuerza de trabajo que se ofrece es bastante más educada de lo que la demanda de empleo necesita. Este fenómeno incide en la devaluación de las certificaciones. Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo.

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

La Gestión de Recursos Humanos por Competencias tiene un alto grado de desarrollo teórico y un mediano grado de implementación en las organizaciones argentinas. Es nuestra impresión que, a su vez, es bajo el grado de difusión de la temática en la comunidad profesional, más allá de los profesionales que trabajan

específicamente en el área de Recursos Humanos. Por lo tanto, el aporte a realizar consistirá en verificar el grado de desarrollo de estos conceptos en el ámbito propuesto para la investigación.

El trabajo se realizará con el propósito de demostrar, en base a una investigación, la incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales (como ya se explicara, en dos momentos: la selección y la desvinculación de personas), situación que se percibe en el mercado laboral y que se desea corroborar por medio de la investigación. Es decir, pasar de la percepción sobre la incidencia, a una investigación sobre la incidencia. Si la percepción se confirmara, se podría elaborar una propuesta para que la temática sea tenida en cuenta por los diferentes actores de la sociedad.

RESULTADOS

El modelo educativo para las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil se debe centrar principalmente en el estudiante, en procesos de formación, más que en niveles de estudio. Sus características son:

Ø Promueve una formación integral y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.

Ø Combina equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores.

Ø Proporciona una sólida formación que facilita el aprendizaje autónomo, el tránsito de los estudiantes entre niveles, modalidades educativas, instituciones nacionales y extranjeras y hacia el mercado laboral.

Ø Se expresa en procesos educativos flexibles e innovadores, con múltiples espacios de relación con el entorno.

Ø Permite que sus egresados sean capaces de combinar la teoría con la práctica para contribuir al desarrollo sustentable del país.

Con los lineamientos planteados, queda explícito que la formación de profesionales debe estar destinada a responder a las necesidades actuales de una sociedad o al ámbito laboral que está en constante transformación. En consecuencia, las intenciones de la formación profesional radican en contar con profesionales situados críticamente en la realidad nacional, que puedan ser agentes de cambio dentro del sistema social. Es un modelo que se propone un proceso formativo centrado en el estudiante y sus modos de ser y aprender a ser, conocer, hacer, convivir, emprender y crear, propiciado por una adecuada gestión institucional. La Educación Superior en Guayaquil, son instituciones formativas que aprecia en el conjunto de cualidades que el estudiante posee, las posibilidades de su crecimiento como persona y del bien común. Así como la universidad ve en cada individuo la complejidad humana, así también aspira, mediante ese entendimiento, a proporcionar una formación integral a quienes conforman la comunidad universitaria.

Por lo tanto, se considera que el modelo se centra en una formación holística e integral entre lo teórico y práctico, asumiendo que el egresado de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil precisa tener una sólida formación que le permita impulsar el desarrollo de competencias en diferentes áreas.

De acuerdo con (Tobón, Sergio, 2006), existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral,

situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior; entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas.

(Allen, 2003) señala que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad.

De esta manera, y de acuerdo con (Yorke, 2004), la relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales:

Ø La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo.

Ø Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

El tipo o el nivel de las competencias tienen implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos. Como lo ilustra el gráfico 'Modelo del iceberg', las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características de las personas de tipo visible y relativamente superficiales (en el sentido de que están en la superficie de la personalidad, por lo que son fácilmente observables). El concepto de uno mismo o propio, los rasgos de personalidad y las motivaciones están más escondidos, en una zona más profunda de la mente de las personas.

El conocimiento y las competencias en relación con ciertas habilidades son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más adecuada y efectiva de mejorar estas capacidades es mediante el entrenamiento y la capacitación.

DISCUSIÓN

Las competencias laborales se relacionan con oficios y por extensión se aplican a profesiones de tipo universitario, y en algunos países se han aplicado en relación con el sistema educativo formal. Más allá del nivel educacional que abarque, en nuestra opinión, la principal diferencia entre competencias laborales y la Gestión por Competencias radica en el propósito con que cada una de ellas fue concebida (una para certificar capacidades de los trabajadores, otra como modelo de gestión para las organizaciones).

El modelo educativo vigente de las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil la formación integral, que desarrollan es en forma equilibrada conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, la teoría y la práctica. Facilitando el trabajo autónomo, en relación con el entorno. El diseño de este modelo coloca al estudiante en el centro del proceso de formación.

CONCLUSIÓN

En vista del déficit de conocimientos de En contraste con esto, en base a encuesta a las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil dan cuenta de ciertas debilidades en el proceso de desarrollo laboral en los centros de trabajo

(pasantías) y en el desarrollo del método ¿aprender a aprender? que permita al egresado de la universidad seguir aprendiendo en forma permanente, autónoma e independiente.

La práctica curricular no propicia el aprendizaje a partir de la construcción y reconstrucción del conocimiento y aplicaciones concretas, no ayuda a los estudiantes a desarrollar ciertas habilidades y destrezas para lograr un fácil aprendizaje y un mejor desempeño profesional.

REFERENCIAS

- Allen, J. (2003). *La medición de las competencias de los titulados universitarios*. España: Universidad de León.
- Campos Rios G. (2004). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad . *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Figuera P. (2006). *La inserción del universitario en el mercado del trabajo*. Barcelona: EUB.
- Gallart, M.A. (2002.). *Veinte años de Educación y Trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora*. Montevideo: Cinterfor/ OIT.
- García-Manjón, J.V. (Coord.) . (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia. La Coruña: Netbiblo*.
- Kohler. (2004). El Proceso de Bolonia y la empleabilidad: El impacto de la empleabilidad en el desarrollo curricular. *Conferencia presentada en el Seminario de Bolonia de empleabilidad en el contexto del proceso de Bolonia, Celebrado en octubre de 2004 en Bled, Eslovenia*.
- Panorama Laboral. (2001). *Oficina Internacional del Trabajo. OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe*. Suiza: OIT
- Teichler U. (2001). *Presentación global del estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa*. Madrid: Consejo de Universidades.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Chile: Proyecto Mesesup.
- Yorke, M. . (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad En Educación terciaria y mercado laboral*. New York: Higher Education Academy
- Zabalza, M. (2006). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid: Narcea Ediciones.