

Competencias profesionales y empleabilidad

Montserrat Casanovas

Joan Sardà

Javier Asenjo

Esther Subirà

Ester Oliveras

Santiago Alcover

Grupo de trabajo de la Comisión de Enseñanza de la Economía y de la Empresa del Colegio de Economistas de Catalunya

RESUMEN: La empleabilidad es una competencia profesional genérica valorada, especialmente en tiempos de crisis, cuando el trabajo es un bien necesario ciertamente escaso. Al indagar en la literatura científica y contrastarla con el contexto empresarial, se observan intentos de aproximación de los criterios integradores de las competencias ente la oferta y la demanda de empleo. Por un lado las universidades están diseñando sus programas alrededor de las competencias (en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior). Por otra parte, las empresas plantean sus ofertas

de trabajo siguiendo principalmente una lógica curricular, aunque se evidencia una progresiva inclusión de elementos competenciales. Las empresas prefieren a profesionales con alta empleabilidad.

PALABRAS CLAVE: Competencia profesional, empleabilidad, economista.

1. Introducción

Como consecuencia de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), desde el Colegio de Economistas de Catalunya y en concreto desde la Comisión de Enseñanza de la Economía y de la Empresa, se observa la oportunidad de profundizar sobre la figura profesional del Economista ante dicho cambio. Para ello se llevó a cabo una investigación sobre las competencias genéricas (o transversales) de dicha figura profesional. En el presente artículo se pretende dar un paso más allá e indagar acerca de la relación existente entre competencias profesionales y empleabilidad en el marco de la actual situación de crisis global.

2. Reflexiones conceptuales

2.1. Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia)

La introducción de las competencias profesionales en el Espacio Europeo de Educación Superior se remonta a finales de la década de los ochenta, cuando algunos rectores de las principales universidades europeas firmaron la Carta Magna de las Universidades el 18 de septiembre de 1988 en Bolonia, en la que se proclamaban los principios básicos de una reforma que buscaba armonizar los estudios superiores

de los países europeos. Sus grandes objetivos se referían a: libertad de investigación y enseñanza, selección de profesorado, garantías para el estudiante e intercambio entre universidades. Pero no es hasta 1999 cuando el proceso tomó realmente cuerpo y 29 ministros de educación europeos firmaron la Declaración de Bolonia.

Los objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior, se resumen en dos:

- Facilitar los intercambios entre países, lo que exige: adoptar un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones, implantar un sistema basado en tres ciclos: grado, master y doctorado, establecer una unidad de intercambio: Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS), promover la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores y personal de administración y servicios, promover la cooperación europea para garantizar la calidad de la educación superior y promover una dimensión europea de la educación superior.
- Adaptar el contenido de los estudios universitarios a las demandas sociales. Esto supone modificar los sistemas de aprendizaje en aras a conseguir resultados de conocimientos, destrezas y competencias. En la práctica, ha supuesto instaurar nuevas metodologías en detrimento de las tradicionales clases magis-

trales: evaluación continua, enseñanza práctica, trabajo en grupo, uso de las TIC, etc. Como consecuencia de ello, los diferentes planes de estudios de todas las universidades españolas se han diseñado teniendo en cuenta, tanto las competencias genéricas o transversales como las específicas para cada titulación.

2.2. Competencias profesionales

Las competencias juegan un papel central en el EEES, ya que los planes de estudios universitarios se articulan a su alrededor. Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de competencias?. Se trata de un concepto que presenta una gran polisemia por la multiplicidad de modelos explicativos y de contextos a los que se puede aplicar. Tras analizar diversas aportaciones provenientes de la literatura de la gestión empresarial, recursos humanos y pedagogía, en este artículo se asume un modelo explicativo global que sirve de marco general que permite integrar la mayoría de los modelos e interpretaciones existentes. Se considera la competencia como el saber actuar, validado en un contexto profesional concreto (Le Boterf, 2001). Los componentes de la competencia según este modelo son: los recursos, el contexto, las competencias, la actuación profesional, los resultados y la experiencia (Ver gráfico1)

Modelo explicativo de la competencia profesional

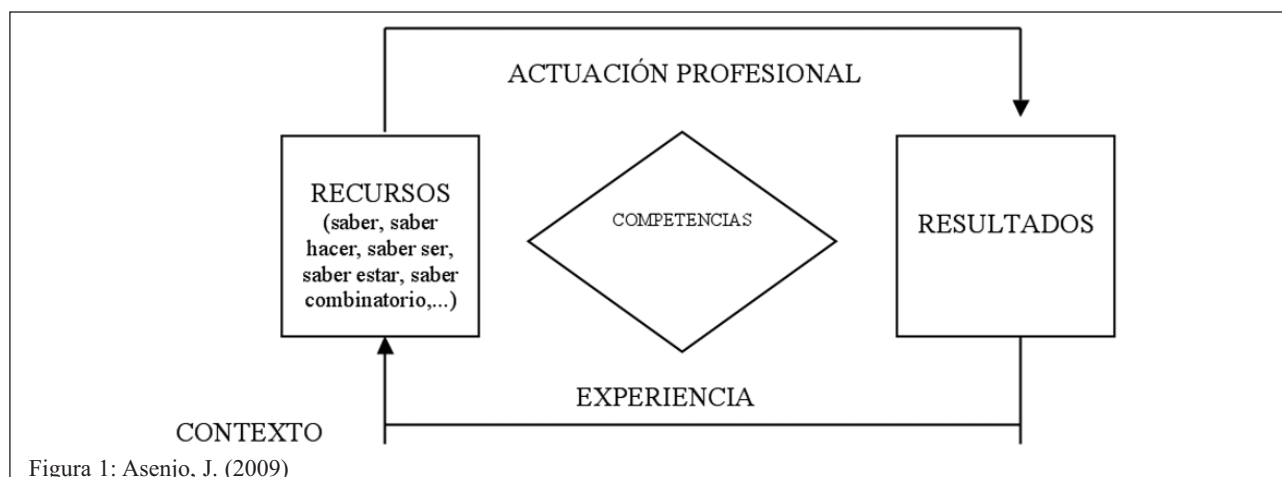


Figura 1: Asenjo, J. (2009)

Siguiendo este modelo, las competencias son el eje sobre el que pivotan los recursos internos del profesional (que se organizan mediante el saber combinatorio) y los resultados obtenidos mediante su actuación en un contexto específico. Las competencias se materializan en enunciados, organizándose en listados que representan las actuaciones del profesional, relacionadas con las funciones y responsabilidades de su rol. Se pueden clasificar en dos tipos: genéricas (válidas para cualquier profesional) y específicas (válidas para una rama concreta de la profesión). Por otro lado, se observan diversos grados de competencia en función de la experiencia profesional, nivel de autonomía y responsabilidades asumidas: aprendiz (júnior), especialista, profesional, jefe de equipo y maestro (senior).

2.3. Empleabilidad

Según el modelo explicativo referenciado en el apartado anterior, se puede caracterizar la empleabilidad como una competencia profesional. Se produce al combinar recursos individuales (conocimientos, habilidades, actitudes, saber relacionarse con uno mismo y con los demás, etc.), mediante una actuación profesional en un contexto concreto, que busca como resultado la obtención, mantenimiento o promoción de un empleo. Dicha actuación es validada tanto por terceros (empresas oferentes de empleo, entorno profesional y personal), como por el propio individuo (autovaloración). En dicho proceso se produce una mayor o menor experiencia que, mediante un bucle de aprendizaje, contribuye a la mejora del capital de recursos del profesional.

Se puede observar la empleabilidad en función de la situación laboral de partida del profesional: si no está trabajando sería capacidad potencial de encontrar un trabajo satisfactorio en un espacio de tiempo razonable y si está trabajan-

do podría ser la capacidad potencial de promocionarse internamente en su empresa y/o capacidad potencial de atraer ofertas de otras empresas.

Se podría hablar de grados de empleabilidad (p.e: alta, media, baja), caracterizándose por la mayor o menor facilidad, rapidez o eficacia a la hora de encontrar un empleo o mejorar el actual. Normalmente, puede tener una correlación directa con la percepción (externa e interna) de la potencial generación de valor añadido por el profesional.

3. Estado de la cuestión

De la revisión de artículos científicos más recientes que abordan los conceptos más significativos planteados cabe destacar las aportaciones siguientes:

Crossman y Clarke (2009) los cuales nos proponen analizar cómo los empresarios, académicos y estudiantes perciben las conexiones entre la experiencia internacional y la “empleabilidad” del graduado. En términos generales la empleabilidad se puede definir como la disponibilidad de conocimientos y habilidades para obtener empleo, mantenerlo o cambiar cuando sea necesario. Alternativamente, se puede plantear a partir del encaje entre oferta y demanda en un mercado de trabajo. Por otro lado el concepto de experiencia internacional no lo reducen sólo al intercambio universitario, sino a otras actividades desarrolladas fuera del país de origen ya sea de tipo voluntariado o incluso “viajero”, considerando con ello la adquisición no sólo de conocimientos técnicos específicos de los estudios cursados, sino lo que denominan habilidades transferibles tales como la comunicación oral en otras lenguas, la capacidad de aprender y comprender otros entornos culturales y la capacidad de solventar proble-

mas. Concluyen finalmente que la experiencia internacional mejora el aprendizaje, la adquisición de competencias, desarrolla el sentido crítico, potenciando la “empleabilidad”, al mismo tiempo que ayuda a desarrollar la capacidad de adaptación del estudiante a entornos profesionales internacionales haciéndolo más atractivo para el mercado de trabajo. Los resultados sugieren que todos los interesados identifican claras conexiones entre la experiencia internacional y la “empleabilidad” asociando dicha relación a la creación de redes, las oportunidades de aprendizaje experimental, la adquisición del lenguaje y el desarrollo de habilidades relacionadas con la comprensión cultural, características personales y formas de pensar.

Berntson, Näswall y Sverke (2010) estudian como la “empleabilidad” puede incidir en el comportamiento de los trabajadores ante una situación de incertidumbre e inseguridad en relación a sus decisiones sobre: *exit*, *voice*, *loyalty* y *neglect*. Respecto al término “empleabilidad” se refieren a él como un fenómeno subjetivo, que depende de cada individuo; Lo definen como la percepción que el individuo tiene sobre sus posibilidades para conseguir un nuevo empleo. En relación a los términos relacionados con las decisiones a tomar por parte del individuo, tenemos: *exit* hace referencia a la decisión de cambiar de trabajo, en aquellos momentos de incertidumbre e inseguridad profesional derivada de una mala situación de la empresa; *voice* implica que el empleado trata de incidir en una situación con el argumento de querer ayudar y defender la situación de la empresa; *loyalty* como compromiso con la organización en momentos de inseguridad e incertidumbre; *neglect* hace referencia a la actitud no profesional y de falta de responsabilidad por parte de los trabajadores en situaciones de incertidumbre. Asimismo, concluyen que la “empleabilidad” incide aunque de forma poco

significativa en las decisiones de los trabajadores en relación al *exit*, *voice* y *loyalty*, considerando incluso en este último punto que la lealtad puede darse por la causa contraria, por considerar el individuo que tiene una baja o nula “empleabilidad” y, por tanto, no poder reaccionar en el mismo sentido que aquellos individuos que si consideran o perciben que pueden encontrar empleo fácilmente y es, por tanto, la lealtad la manera de la que dichos individuos disponen para conservar el trabajo. Hacen referencia a una baja incidencia, ya que cuando más conveniente es para el trabajador tener la capacidad de afrontar objetivamente situaciones de incertidumbre, y que para ello debería ayudar la “empleabilidad”, menor es la voluntad de incidir en la situación a favor de uno mismo (*voice*).

Busch (2009) constata que empresarios y profesores universitarios en general no coinciden en las competencias que posicionarán mejor a los estudiantes en su carrera profesional. Aunque ambos grupos sí coinciden en que todavía queda mucho por hacer para mejorar la “empleabilidad” de los estudiantes, divergen en la definición de lo que debe ser este “mejor”. Estas percepciones divergentes pueden llevar a malentendidos y conflictos. En su trabajo, el autor ofrece algunos de estos argumentos de debate, centrándose como caso particular en los estudios superiores de comunicación intercultural. Explora los beneficios potenciales de la educación sobre temas interculturales para mejorar la futura “empleabilidad” de los estudiantes. Teniendo en cuenta los mecanismos de la teoría del discurso, aboga por una creciente conciencia de los procesos constructivistas, según él fundamentales, como base de las competencias interculturales para mejorar la “empleabilidad”.

Sewell y Dacre Pool (2010) examinan cómo los términos "empleabilidad", "empresa" y "espíritu empresarial" se utilizan actualmente indistintamente en el ámbito de la educación superior y proponen aclarar esta cuestión terminológica para evitar solapamientos y confusiones entre el contexto universitario, los estudiantes y los empresarios. Respecto al término "empleabilidad", proponen definirlo como un conjunto de habilidades, conocimientos, comprensión y atributos personales que hacen que un individuo tenga más probabilidades de elegir y ocupar trabajos que puedan satisfacerle y ser exitoso en ellos (construyen el modelo CareerEDGE con los componentes esenciales de la "empleabilidad" de los estudiantes universitarios). Incluyen las siguientes competencias genéricas: imaginación y creatividad, adaptabilidad/flexibilidad, disposición para aprender, trabajo independiente/ autonomía, trabajo en equipo, capacidad para dirigir a otros, capacidad de trabajar bajo presión, buena comunicación oral, comunicación por escrito con fines variados / audiencias, cálculo, atención al detalle, gestión del tiempo, asunción de responsabilidades y de tomar decisiones, y capacidad para la planificación, coordinación y organización. Y dos competencias consideradas importantes por los empresarios en el momento de contratar licenciados: capacidad de utilizar las nuevas tecnologías y conciencia comercial. Las competencias empresariales están incluidas en las habilidades generales, elemento del modelo CareerEDGE. Respecto al término "empresa" lo definen como negocio. Y finalmente, el término "espíritu empresarial" queda definido como el deseo, la motivación y las habilidades necesarias para iniciar y gestionar un negocio con éxito. También afirman que estos puntos de aclaración no son simplemente un ejercicio de semántica. Se trata de un intento serio de ayudar a dar sentido a la terminología con el objetivo de ofrecer un mensaje coherente sobre los

términos "empleabilidad", "empresa" y "espíritu empresarial" a los diferentes colectivos implicados en su uso: personal universitario, estudiantes y empresarios.

Casanovas, M., Sardà, J., Asenjo, J. (2008) , en base a la investigación que llevó a cabo un equipo de trabajo de la Comisión del Colegio de Economistas de Catalunya, describieron el análisis que los economistas colegiados realizan de las competencias necesarias para el correcto desarrollo de su profesión en cualquiera de sus ámbitos y/o especializaciones. Se refería por tanto a las competencias genéricas (o transversales). Al recoger las percepciones de los encuestados se atendió no sólo a la importancia (o peso específico para la actuación profesional) otorgada por ellos a diferentes competencias transversales, sino también a su prioridad, entendida ésta como la urgencia en el tratamiento de la competencia. Es de remarcar, además, que el estudio se realizó teniendo en cuenta los años de ejercicio de la profesión y, por ello, los diferentes niveles de experiencia profesional de acuerdo con el paradigma del saber combinatorio, definido por Le Boterf (2001), ya citado. Al respecto cabe mencionar que el estudio demostró claramente que la percepción de importancia y prioridad aumentaban con la experiencia del economista, siendo los recién incorporados a la vida laboral, tipificados como *júnior*, los que no valoraban competencia alguna en su máxima gradación. Como conclusiones finales se destacaban tanto como muy importantes, como prioritarias: identificar los factores claves de un problema y el respeto a los principios morales y éticos y la responsabilidad legal y social, derivada de las propias actuaciones y de la institución para la que se trabaja. Asimismo, se valoraron como importantes y prioritarias: la comunicación oral y escrita, el aprovechamiento de las TIC y la capacidad de buscar, recopilar y analizar infor-

mación, evaluando su relevancia y validez. Finalmente hay que mencionar que sólo dos de las competencias anteriormente mencionadas podrían caracterizarse como genuinas del “talante profesional” o saber combinatorio propio de los economistas, siendo las demás genéricas (o transversales) y por tanto transferibles a otras profesiones. En este sentido, la empleabilidad se puede considerar como una competencia genérica, ya que es aplicable a cualquier figura profesional.

4. Análisis desde las ofertas de trabajo para economistas

En este apartado se analizan las competencias exigidas en las ofertas de empleo ofrecidas a los economistas en los principales medios de difusión: Bolsa de Trabajo del Colegio de Economistas de Catalunya y portales de empleo por Internet.

4.1. Bolsa de trabajo (colegio de economistas de catalunya)

Mediante consulta realizada en el mes de junio 2010 en relación a las ofertas de trabajo acumuladas en el primer semestre del año, se obtuvieron los siguientes parámetros: Ofertas de empleo: 117; Candidatos/as: 807; Visitas: 19.124. Estos resultados reflejan la situación económica de crisis y dificultades para la contratación en la que nos encontramos así como el escaso grado de detalle en la explicitación de competencias por parte de los oferentes de empleo, los cuales centran más la atención en la experiencia que en los recursos del posible candidato.

4.2. Portales de empleo por internet

Consultas realizadas el 1/7/10 en Infojobs, Laboris e Infoempleo. Para su consideración, se ha tenido en cuenta la importante utilización que de este medio se está haciendo para la búsqueda

de empleo en la actualidad, tanto por empresas, como por demandantes de empleo.

4.2.1. Parámetros de la búsqueda:

- Búsqueda por palabras clave: “economista”: 13 resultados, de los cuales aplican 11; “administración”: 294 resultados, de los cuales aplican aproximadamente el 40% (mayoría de perfiles administrativos); “finanzas y contabilidad”: 111 resultados, de los cuales aplican la mayoría; “bolsa, valores e inversiones”: 62 resultados, de las cuales aplican el 30%.
- Perfiles empresas demandantes: multinacional española (5%); multinacional extranjera (10%); grupo de RRHH a nivel nacional (*headhunting*, selección y ETT, *outsourcing*) (40%); empresa industrial nacional (20%); empresa de servicios nacional: consultoría, asesoramiento (20%)
- Perfiles profesionales demandados. Establecemos dos categorías básicas: por un lado los juniors (becarios, ayudantes, *assistants*, auxiliares) y por otro profesionales (economistas, técnicos, consultores, asesores, ejecutivos de cuentas, mandos intermedios, directivos, gerentes).

4.2.2. Elementos de la competencia requeridos (los hemos estructurado siguiendo un enfoque de competencias, ya que en las ofertas venían estructuradas siguiendo un enfoque curricular):

- Saber ser (la manera de relacionarse con uno mismo): dinamismo; flexibilidad y capacidad de gestionar el cambio; capacidad de involucrarse en el proyecto de la empresa (compromiso); creatividad; liderazgo; proactividad, persona resolutiva y orientada a resultados; responsabilidad; autonomía y capacidad de planificación propia, persona metódica y organizada; tolerancia al estrés y a trabajar bajo presión (resiliencia); pensamiento analítico

- tico y conceptual; capacidad de automotivarse; visión de negocio.
- Saber estar (la manera de relacionarse con los demás): capacidad de interlocución con otras áreas de la empresa y/o filiales de otros países; capacidad de interlocución con clientes y orientación al cliente; orientación a la multiculturalidad por trabajar en entornos globalizados; capacidad de motivar a los demás; capacidad de trabajar en equipo; capacidad de gestionar equipos; relaciones públicas, *networking*, influencia; buena presencia (sólo en una oferta)
 - Recursos materiales: Vehículo propio.
 - Conocimientos genéricos: informática de usuario: a nivel medio-avanzado, office en general; excel; powerpoint; bases de datos relacionales (ERP); otros: presentaciones en público de informes y proyectos; operativa y funcionamiento empresarial; búsqueda de información sectorial; elaboración de informes; estadística y software estadístico (SPSS,...); idiomas: Inglés a nivel avanzado y bilingüe; otros: francés, portugués, húngaro y otros países de las empresas matriz o clientes. Se valorarán otros idiomas.
 - Conocimientos específicos (los referidos a cada puesto de trabajo, especialidad): marco regulatorio específico; software específico; conocimientos específicos del sector: lenguaje técnico y conceptos. *Know how* específico: prácticas, técnicas.
 - Estudios: requeridos: titulaciones (en unos casos acabadas y en otras cursando): medio-Superior, diplomado, licenciado (ADE o similares). Junior: título obtenido en los últimos 3 años; estudios valorados: excelente expediente académico, MBA (en escuela de prestigio); derecho; formación de postgrado, doctorado (unas pocas ofertas).
 - Experiencia: junior: no requerida, valorable 1 año de experiencia; profesional: experiencia mínima: 2-3-5-7-10 años en un puesto de trabajo similar (en función del perfil). Experiencia demostrable en el sector.
 - Disponibilidad: temporal: incorporación inmediata; geográfica: disponibilidad para viajar frecuentemente; disponibilidad de cambio de residencia; residencia en la provincia de la oferta; residencia en el país de la oferta.
 - Marco contractual: junior: posibilidad de hacer convenio de prácticas, contrato de formación; profesional: contrato indefinido en plantilla; contrato temporal en plantilla, también sustituciones (bajas por enfermedad, maternales); autónomo asociado al despacho profesional (se comparten clientes y gastos).
 - Competencias funcionales: junior: apoyar al departamento; elaborar presentaciones de proyectos; buscar información sectorial; trabajos administrativos; desarrollar trabajo de campo; profesional: gestión contable; gestión administrativa; gestión financiera; gestión presupuestaria; gestión fiscal; gestión de costes; gestión laboral; gestión de proyectos; análisis matemático-financiero; gestión comercial y marketing; optimización de procesos; asesoramiento y consultoría; gestión internacional; gestión de producción, compras y logística.
- La lógica principal que siguen las ofertas de empleo de las empresas es la curricular (el currículum vitae), donde lo prioritario son los conocimientos, las titulaciones y la experiencia profesional. No obstante, se puede observar en los resultados de las búsquedas referenciadas, que existen, aunque sea parcialmente, elementos del enfoque de competencias como son los denominados saber ser y saber estar.

Conclusiones

- La empleabilidad es una competencia profesional genérica valorada, especialmente en tiempos de crisis, donde el empleo es un bien necesario, ciertamente escaso.
- Al indagar en la literatura científica y contrastarla con el contexto empresarial, se observan intentos de aproximación de los criterios integradores de las competencias entre la oferta y la demanda de empleo. Por un lado las universidades están diseñando sus planes de estudio alrededor de las competencias (en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior). Por otra parte, las empresas plantean sus ofertas de trabajo siguiendo principalmente una lógica curricular, aunque se evidencia una progresiva inclusión parcial de elementos competenciales.
- En las ofertas de empleo de las empresas aparecen competencias genéricas (o transversales), como el saber ser y saber estar, que se consideran cada vez más relevantes para contratar profesionales.

Referencias Bibliográficas

- Alexandre, F., Portela, M. Sá, C. (2009) "Admission conditions and graduates' employability" *Studies in Higher Education*, 34 (7) 795-805
- Asenjo, J. (2009): *La percepción de las competencias profesionales de los formadores de formación continua*. Trabajo de investigación. Barcelona:UAB
- Berntson, E., Näswall, K y Sverke, M. (2010) "The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect". *Economic and industrial Democracy*. 31 (2) 215-230.
- Boden, R., Nedeva, M. (2010) "Employing discourse: universities and graduate employability". *Journal of Education Policy* 25 (1) 37-54
- Busch, D. (2009) "What kind of intercultural competence will contribute to students' future job employability?". *Intercultural Education*, 20 (5), 429-438
- Casanovas, M., Sardà, J., Asenjo, J. (2008): *Aproximación a las competencias profesionales genéricas de los economistas*. Ed. Consejo General de Colegios de Economistas de España. Madrid.
- Crossman J.E., Clarke, M. (2010) "International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection". *High Educ* 59 599-613
- Dunn, A. (2010) "The 'Dole or Drudgery Dilemma: Education, the Work Ethic and Unemployment" *Social Policy & Administration* 44 (1) 1-19
- Le Boterf, G (2001): *Ingeniería de las competencias*, Barcelona: Gestión 2000-Epise
- Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*, Barcelona: Octaedro.
- Rauner, F. (2007). "El conocimiento práctico y la competencia de acción en la profesión", *Revista europea de formación profesional*, 40 (1) 58-73
- Sewell, P. y Dacre Pool, L. (2010) "Moving from conceptual ambiguity to operational clarity. Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education". *Education + Training* 52 (1) 89-94
- Smith, V. (2010) "Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability" *Human Relations* 63, 279
- Van der Heijden, B., De Lange, A., Demerouti, E., Van der Heijde, C. (2009). "Age effects on the employability-career success relationship" *Journal of Vocational Behavior* 74, 156-164
- Wittekind, A., Raeder, S. Grote, G. (2010) "A longitudinal study of determinants of perceived employability" *Journal of organizational behavior* 31, 566-586