

Empleabilidad: sello formativo de las instituciones de educación superior con las empresas

Employability: training seal of higher education institutions with companies

Empregabilidade: selo de formação de instituições de ensino superior com empresas

Alvaro Rivera Guerrero

Ingeniero, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, alvaro.rivera@ug.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-2029-3627>

Recibido junio 2018 – Aceptado noviembre 2018

Formación docente - revista iberoamericana de educación
<http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/index>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>
e-ISSN: 2737-632X

Vol – 2 No. 1, enero - marzo 2019
Pags 64 - 76

Resumen La empleabilidad como sello de la formación en las instituciones de educación superior con las empresas responde a las exigencias y nuevas condiciones en que se produce el ejercicio profesional. Para ello, distingue competencias de empleabilidad que deben ser un atributo reconocible en cada uno de los alumnos de las instituciones de educación superior, con independencia de la carrera cursada. Las competencias de empleabilidad sello en las que pone énfasis son las siguientes: las habilidades comunicativas, la actitud emprendedora y las habilidades relacionales o comportamiento ético en contextos profesionales. La adquisición de dichas competencias permite agregar valor social y cultural al egresado, concretando una de las bases del proyecto educativo las instituciones de educación superior.

Palabras clave: Comportamiento Ético, Educación Superior, Empleabilidad, Formación, Valor Social.

Abstract. Employability as a seal of training in institutions of higher education with businesses meets the requirements and new conditions in which the practice occurs. To do this, it distinguishes employability skills that should be recognizable in each of the students of institutions of higher education, regardless of race that submitted attribute. Employability competencies seal in which emphasizes are communication skills, entrepreneurial attitude and relational skills or ethical behavior in professional contexts. The acquisition of such skills can add value to the social and cultural graduate, specifying one of the bases of the educational project institutions of higher education.

Keywords: Employability, Ethical Behavior, Higher Education, Training, Social Value.

Resumo A empregabilidade como marca registrada do treinamento em instituições de ensino superior com empresas responde às demandas e novas condições em que a prática profissional ocorre. Para isso, distingue competências de empregabilidade que devem ser um atributo reconhecível em cada um dos estudantes das instituições de ensino superior, independentemente do grau de graduação. As características da empregabilidade em que enfatiza são as seguintes: habilidades de comunicação, atitude empreendedora e habilidades relacionais ou comportamento ético em contextos profissionais. A aquisição dessas competências permite ao graduado agregar valor social e cultural, especificando uma das bases do projeto educacional para instituições de ensino superior.

Palavras-chave: Comportamento Ético, Ensino Superior, Empregabilidade, Treinamento, Valor Social.

INTRODUCCIÓN

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.

El desafío surge como respuesta a las demandas del sector productivo en cuanto a las competencias que requiere de los futuros profesionales, considerando la dinámica cambiante del trabajo y la cada vez mayor necesidad de habilidades para obtener un primer trabajo, mantenerlo y desarrollarse en él; enfrentar eficazmente cambios en la condición laboral, reduciendo períodos de búsqueda y logrando inserciones laborales satisfactorias.

El significado de la empleabilidad cambia en función de las innovaciones económicas, 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 evolución, en la 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 y, si lo hacen, se incrementará de forma notable su creatividad.

El sello formativo a través de las Instituciones de Educación Superior está claramente establecido en la Misión y se vincula con la responsabilidad social

asumiendo el compromiso de preparar profesionales competentes, dotados de espíritu emprendedor, que actúen participativamente en relación a la actividad productiva y, al mismo tiempo, buscan soluciones a los problemas que aquejan a su comunidad. La formación que apunta al logro del perfil sello se vehicula a través de cursos formales y de actividades prácticas tales como ferias, encuentros, visitas. Las actividades prácticas son programadas y desarrolladas por los propios alumnos(as) con apoyo de facilitadores. El Gobierno ecuatoriano impulsa con gran ímpetu el cambio de la matriz productiva como su principal estrategia para potenciar el desarrollo del país, el escenario actual presenta una serie de debilidades estructurales que plantean retos para sostener un buen crecimiento económico, para lograrlo el gobierno está enfocado en orientarse hacia la especialización y nuevas propuestas de los productos y servicios, poniendo a las instituciones educativas como el pilar de dicho cambio.

Los problemas derivados de la relación entre educación y empleo son otra de las preocupaciones tanto para los ciudadanos ecuatorianos como para el gobierno; la mayoría de veces resulta muy difícil para los jóvenes recién egresados de las universidades encontrar un buen trabajo con una justa remuneración, acorde a su preparación. Se ha tratado de tomar medidas para contrarrestar estos problemas, medidas como “Mi Primer Empleo”, regulaciones de las leyes laborales, incrementos salariales, y otros proyectos sociales; aun así sin duda queda mucho por trabajar.

La educación siempre ha sido considerada como el motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores y cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y convertirlo en una persona capaz de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado.

Por ahora una de los principales objetivos de la agenda ecuatoriana es edificar un sistema de educación superior cuyo carácter público esté asegurado para el bien común de las y los ecuatorianos alineado con el cambio de matriz productiva que se plantea, por ello es de vital importancia desarrollar el presente trabajo investigativo mediante el cual se pueda justificar la oferta en las carreras como sellos formativo de las Instituciones de Educación Superior mediante el análisis del mercado ocupacional y la empleabilidad que presentan los graduados.

En la actualidad el perfil profesional se ha considerado de vital importancia, ya que en él se mide las capacidades y competencias del estudiante al momento de presentarse en el mercado laboral, representando así su imagen e identidad.

El proyecto productivo y de desarrollo del Ecuador se encuentra enfocado en la calidad total, innovación y creación de productos y servicios con valor agregado, para lo cual es indispensable contar con una ciudadanía de excelente educación y formación cualificada. Este es el marco en el que se califica y enfoca tanto la demanda como la oferta académica en el país. Las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

El criterio más importante para analizar la empleabilidad son las Competencias General o Específicas (laborales) que adquiere y se consideran

como necesarias para incursionar en el mercado laboral y conseguir un alto índice de empleabilidad.

Son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias. Hoy en día es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa en todo el mundo en diversos niveles de estudios, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque.

Las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación. Constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pag. 17.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes.

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"

“El término empleabilidad es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro caso de pérdida del primero. Una persona “empleable” posee los requisitos en términos de experiencia profesional, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y resulta atractivo para el mercado a los efectos de progresar en su carrera profesional.

La empleabilidad se basa en el tipo de relación que se da entre la persona y la empresa. Esta relación puede ser:

- La empresa ejerce una relación sostenida de dominio sobre el trabajador.
- La empresa y la persona buscan el aprovechamiento propio, conviviendo por imperativo legal, pero se ignoran mutuamente dejando pendiente la construcción de más y mejor valor tanto por parte de la persona como por parte de la organización.
- La persona y la empresa, se enriquecen de forma sostenida de esa relación.

A través de este documento vamos a presentar una aproximación sobre tres temas clave que debemos tener en cuenta a la hora de construir un nuevo tipo de relación entre la empresa y las personas. Creemos que esta relación cooperativa, en la que ambas partes se enriquecen, es necesaria para caminar hacia un contexto de más y mejor empleabilidad de los jóvenes.

La empleabilidad es un mecanismo para obtener una serie de habilidades y competencias que permiten alcanzar determinados objetivos de negocio y, en el proceso, permitir que el empleado alcance sus objetivos personales. Al existir esta coincidencia de intereses, a la empresa le rinde la motivación del empleado para alcanzar dichos objetivos.

Un trabajador es empleable para un determinado trabajo dependiendo de si sus habilidades, capacidades y conocimientos se adaptan al perfil solicitado y deseado por la empresa. A este aspecto hace referencia el término empleabilidad, muy de moda en el ámbito empresarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología que se aplicó tiene un enfoque cualitativo, dado que el fin de este trabajo es la exploración, análisis y descripción del término y concepto *empleabilidad*. El método elegido para obtener la información ha sido la revisión bibliográfica, recogiendo información de trabajos teóricos y empíricos precedentes (investigaciones, estudios, artículos, etc.).

Por tal motivo para afianzar un mejor sello formativo por parte de las Instituciones de Educación Superior se desarrolla el proyecto de autoevaluación y seguimiento a los graduados con miras a la evaluación externa, a través de herramientas web que permitió el levantamiento de información cuyo propósito es mejorar la educación superior de la institución. El objetivo es mejorar la calidad de la educación superior mediante el desarrollo de la competencia evaluadora del profesorado y de los estudiantes,

y las competencias interpersonales implicadas en su formación académica, como medio para que los estudiantes finalicen exitosamente sus estudios universitarios y se integren laboralmente en un contexto caracterizado por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación mediante redes sociales y de conocimiento.

En base a los antecedentes mencionados las Instituciones de Educación Superior del Ecuador aplican formatos de encuesta a los graduados de las distintas carreras que tienen actualmente, cuyo objetivo es recoger información para mejorar las acciones de inserción laboral de los Graduados, evitar la deserción estudiantil y propiciar la mejora continua del desarrollo de competencias en los estudiantes para que éstos finalicen exitosamente sus estudios y se integren fácilmente al mundo laboral caracterizado por una fuerte competencia de profesionales universitarios.

RESULTADOS

Para lograr una tasa alta de empleabilidad es necesario que el candidato se conozca, se forme y se venda adecuadamente ante el encargado de la selección de personal.

Los profesionales de Recursos Humanos hablan de la empleabilidad como un "cóctel" donde se combinan actitudes, aptitudes, currículum y cualidades personales para el trabajo en equipo.

El candidato a un puesto de trabajo debe de ofrecer también cualidades no tan relacionadas con los conocimientos básicos de su profesión como la iniciativa, la motivación, la creatividad o el tesón... porque hoy en día se busca a profesionales con un perfil laboral flexible. En este sentido la movilidad profesional es muy relevante. Las empresas valoran positivamente la predisposición de sus trabajadores a trabajar en diferentes ciudades por periodos de tiempo limitados.

Hoy en día se abordan claves de los grandes cambios que deben darse en la sociedad, para poder crear un contexto que apueste por la generación de empleo sostenible e integrador, dependiendo de cómo se impulse un determinado modelo productivo y de cómo se fomente una nueva cultura empresarial, basada en el desarrollo de las personas se requerirán una serie de habilidades y competencias que habrá que impulsar en los estudiantes y graduados de las Instituciones de educación Superior que quieran acceder a un nuevo entorno laboral, aún por construir.

A pesar de que las competencias técnicas tienen un gran valor en los itinerarios profesionales de los jóvenes, no son suficientes para ampliar la empleabilidad de éstos, y requerirán de competencias transversales como las que acabamos de mencionar. Conocer a las empresas y su cultura va a ser fundamental cuando hablemos de la empleabilidad. Porque del trabajo y conocimiento que obtengamos de las empresas podremos construir proyectos y programas que pongan en contacto a los jóvenes con ellas, y de esa cooperación saldrán nuevas oportunidades que acerquen a la juventud al mercado laboral.

Debemos tener en cuenta a la hora de construir un nuevo tipo de relación entre la empresa y estudiantes o graduados de las Instituciones de Educación Superior. Creemos que esta relación cooperativa, en la que ambas partes se enriquecen, es necesaria para caminar hacia un contexto de más y mejor empleabilidad de los jóvenes con las empresas.

Con frecuencia se dice que la formación continua es la acción más relevante a la que se apela para conseguir aumentar la empleabilidad. La capacitación no rinde si no se acompaña de oportunidades. No se trata de ascender de puesto sino de enriquecer y mejorar cómo se hace, generando más valor por tiempo trabajado. Es decir, el ejercicio del propio desempeño es lo que nos hace adquirir más empleabilidad para la empresa en la que estamos, y con ello

lograr un avance colectivo que redunde en posibilitar el desarrollo y sostenimiento de la misma.

CONCLUSIONES

Las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador, en las últimas décadas se ha visto eminentemente descuidada en el área humana, pues las universidades en general se han preocupado principalmente por construir el conocimiento científico y por desarrollar las habilidades y destrezas relacionadas con el campo profesional ; pero ha descuidado la parte más formativa del hombre: la construcción de sus valores éticos, morales y sociales, pues el hombre, con el pasar de los años, pone de manifiesto su calidad de “persona” y los valores que gobiernan su vida. Por lo tanto para que dichos valores se manifiesten, sobre todo en el ejercicio de sus profesiones, es necesario que estos sean cimentados en todos los niveles de educación sobre todo en el Superior.

Es por ello que la educación superior de nuestro país tiene, pues, que hacer grandes y serios esfuerzos por investigar periódicamente los cambios en el entorno social y la necesidad de profesionales capaces de adecuar sus respuestas educativas. Debe considerarse también la implementación de mecanismos que le permitan superar sus deficiencias y obstáculos con la finalidad de proporcionar una formación humana integral a las nuevas generaciones y, así constituirse en un factor decisivo para el logro de la igualdad social y obtención de altos niveles de competitividad, tal como lo requiere la economía nacional del Ecuador en el marco de la globalización creciente.

La empleabilidad de los graduados como sello formativo se ha convertido en una de las principales responsabilidades de todas las Instituciones de Educación Superior hacia las empresas. Para favorecer la empleabilidad de sus titulados la universidad necesita saber qué conocimientos y habilidades requieren para el desempeño profesional, así como lo que demandan los empleadores. También es necesario que alumnos y titulados conozcan lo que requieren empresas, organismos e instituciones para preparar mejor su inserción laboral.

REFERENCIAS

- Campos Rios G. (2004). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Aportes, VIII 23), 101-111.*
- García-Manjón, J.V. (Coord.) . (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia. La Coruña: Netbiblo.*
- Kohler, 2004, p.4. (s.f.). *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.*
- Rodríguez Morales, A., Barros Bastida, C., & Milanés Gómez, R. (2019). Profesionalización docente y formación desde un nuevo currículo en la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad, 11(1), 243-248.*
- Tapia-León, M., Rivera Villalta, M. D. C., Luján-Mora, S., & Barros Bastidas, C. I. (2017). Análisis de la calidad de los resúmenes de tesis de grado de las universidades del Ecuador respecto a normas internacionales.

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular Acción pedagógica, n° 16. Colombia.

von Feigenblatt, Otto Federico, Garcia Marquez' Magical Realism as a Representation of Latin America's Socio-Political Reality: Developmental Simultaneity and Exceptionalism in Latin America as Expressed in Historiographic Metafiction (December 27, 2009). The Expression, Vol. 2, No. 1, pp. 1-6, 2009, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1596690>

von Feigenblatt, Otto Federico, A Socio-Cultural Analysis of Romantic Love in Japanese Harem Animation: A Buddhist Monk, a Japanese Knight, and a Samurai (September 16, 2010). Journal of Asia Pacific Studies, Vol. 1, No. 3, pp. 636-646, 2010, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1760643>

von Feigenblatt, Otto Federico, Costa Rica's Foreign Policy: Can 'Right' Become 'Might'? (November 27, 2008). Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences, Vol. 1, No. 1, pp. 11-15, 2008, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1308245>