



## **DOCENCIA ORIENTADA A LA PROFESIÓN: ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE EMPLEABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (UPCT)**

Juan José Alcaraz Espín, Mercedes Bel Sala, Antonio Juan Briones Peñalver, Esteban Egea López, M<sup>a</sup> Socorro García Cascales, Antonio Garcia Martin, José M<sup>a</sup> Molina García-Pardo, M<sup>a</sup> Dolores Gómez López, Fernando Illán Gómez, M<sup>a</sup> Carmen Lozano Gutierrez, Eusebio Martínez Conesa, Aurora Martínez Martínez, Alejandro Martínez Sala, José Pérez García, Juan Carlos Sánchez Arnouste, Ignacio Segado Segado

Equipo Docente Docencia Orientada a la Profesión Universidad Politécnica de Cartagena

**Temas:** Movilidad, equipos colaborativos y sistemas de coordinación. Políticas educativas y reformas en enseñanza superior. Sistemas de evaluación. Calidad y docencia.

**Idioma:** Español

### **Resumen**

Este trabajo recoge el análisis de los informes de empleabilidad de egresados de la Universidad Politécnica de Cartagena durante el periodo 2010 a 2012. Los egresados consultados se han dividido por grupos, que van desde los recién titulados hasta los que finalizaron 5 años atrás. El análisis se centra en las diez competencias transversales más demandadas por el mercado laboral. De los resultados obtenidos se ha evidenciado que cada competencia está asociada a un nivel de responsabilidad y cualificación diferente dentro de una empresa y estos niveles van cambiando con el tiempo, por lo que no todas las competencias son igualmente necesarias en cada uno de los niveles de la vida profesional. Igualmente se hace patente la necesidad de un acercamiento posterior del egresado a la universidad, en forma de másteres, doctorados o cursos de especialización, para actualizar conocimientos y adquirir competencias acorde a los requerimientos cambiantes de su profesión.

**Palabras Claves:** Competencias Profesionales, Empleabilidad

### **Abstract**

This work presents an employability analysis of the graduates from the Universidad Politécnica de Cartagena, during the period 2010-2012. Graduates have been divided into groups, ranging from recent graduates to those having graduated years ago. The analysis focuses on the ten most transferable skills demanded by the market. From the results, it has been shown that each skill is associated with a level of responsibility different in each company, and these levels change over time, so not all skills are equally necessary in each of the levels professional life. Furthermore, it becomes necessary an approach over the years of the graduate to the university.

This approach in terms of a master, PhD or specialization courses to update skills and to acquire knowledge according to the changing requirements of their profession.

**Keywords:** Professional Skills, Employability

## 1. Introducción

Coincidiendo con las deliberaciones de Enriquez *et al.* (2007), las condiciones del mercado de trabajo han sufrido grandes variaciones en los últimos años debido a desarrollos tecnológicos ligados a la tecnología de la información y las telecomunicaciones y a la consolidación de los procesos de globalización. El trabajo, basado durante dos siglos en un modelo industrial, se caracteriza ahora por una tendencia a los servicios y por el manejo de grandes volúmenes de información en red, lo que hace necesario revisar la forma en que las personas se posicionan frente a su trabajo y las estrategias que utilizan para aprender las reglas y contenidos necesarios en sus contextos de desempeño. Todo esto se enmarca en la llamada sociedad del conocimiento.

Esta idea es una de las políticas que la Unión Europea resalta en el Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema «Nuevos conocimientos, nuevos empleos», donde se dice: «el rasgo dominante de la sociedad de la información, la nueva economía, etc., es que da más valor al capital humano que a los activos físicos. La inversión en capital humano implica el desarrollo de la capacidad y las cualificaciones. (...). Las universidades tienen que brindar a los estudiantes una oferta mayor y más práctica para incrementar la empleabilidad. (...). El desarrollo de la sociedad del conocimiento está modificando el equilibrio de la educación y la formación entre las empresas y el sistema educativo formal (...) las empresas competitivas no se pueden permitir más que los conocimientos de nivel superior más avanzado» (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 2001, pp. 104-110).

Por tanto, la Universidad aparece como una plataforma formativa que debe dar respuesta a diversos tipos de estudiantes con puntos de partida, motivaciones y dedicación a la vida universitaria diferentes (sea estudiante «tipo puro», «estudiante-trabajador» o «trabajador-estudiante»). Sin embargo, para unos y otros, el paso por la Universidad configurará una parte importante de su itinerario formativo como profesional superior. De ahí que la transición del universitario al mercado de trabajo constituya una fase esencial en el desarrollo individual, pero que no siempre implica el logro de una situación estable y relacionada con los procesos de cualificación seguidos (Cajide *et al.*, 2002). Por ello, el análisis de la formación universitaria, la transición de la universidad al mercado de trabajo y el estudio de las demandas sociales han sido objeto de reflexión los últimos años.

El desarrollo de competencias transversales en el contexto universitario constituye un objetivo claro a conseguir dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El motivo principal reside en las exigencias del actual mercado laboral surgido de la globalización, los imparable avances tecnológicos, la nueva configuración empresarial, la flexibilidad, y el diseño de nuevos puestos de trabajo.

Bajo este paradigma, recientes demandas en el empleo exigen habilidades en los empleados no contempladas en el tradicional sistema educativo. En cualquier profesión, además de los conocimientos y procedimientos que permiten a la persona desempeñar correctamente su trabajo, se requiere en la actualidad una serie de habilidades como, por ejemplo, saber trabajar en un equipo multidisciplinar, convencer a un cliente, negociar eficazmente, innovar y crear valor en la empresa, adaptarse a continuos cambios, etc. Esta evolución del concepto de cualificación implica la formación en competencias como factor clave de la empleabilidad. Por tanto, las competencias transversales suponen para el universitario una cualificación integral que le permiten no sólo saber hacer, sino, también, querer y poder (Arranz *et al.*, 2012).

Es interesante destacar que los gobiernos y universidades están poniendo especial importancia en esta relación conocimiento, adquisición de competencias y empleabilidad, como ya se destacó en el informe de ANECA (2002) sobre “Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculación”, y recientemente hemos podido ver estudios como el del Observatorio Navarro de Empleo o el de la Comunidad Valenciana, que el pasado 4 de diciembre presentó el “Libro verde de la empleabilidad” cuyo objetivo es permitir a las universidades de la Comunidad medir la inserción laboral de sus titulados y que se pretende sea un indicador de calidad que orientará a los estudiantes y ayudará a ordenar el mapa de titulaciones y la financiación universitaria.

Se hace notar por tanto que, en el marco actual de titulaciones y universidades, se debe posibilitar a los alumnos la adquisición de conocimientos, capacidades y herramientas que les permitan una mayor empleabilidad, siendo este un factor determinante de medida de la eficacia en el sistema universitario.

Por todo ello se hace necesario un trabajo como el que se presenta, en el que se desarrolla el estudio pormenorizado de los datos de la percepción en la adquisición de competencias por parte de los egresados, ya inmersos en el mundo laboral, de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). Hay que destacar que en este artículo se muestra un extracto del trabajo realizado recogido en Herrero y García Martín (2013).

## **2. Metodología**

En este trabajo se han utilizado los datos que, desde el año 2010 hasta el año 2012, la Universidad Politécnica de Cartagena ha venido recabando de sus egresados sobre la empleabilidad, a partir de unas encuestas diseñadas por el Servicio de Gestión de la Calidad de la UPCT. Dichas encuestas recogen, además de la información de los encuestados, sus valoraciones acerca de las competencias adquiridas, la formación continua, la relación con el mundo laboral y los vínculos con la Universidad.

Tabla 1. Elección de las competencias a estudiar por su correlación con las competencias generales

<b>Competencias Generales</b>	<b>Competencias de “Prácticas en empresa”</b>
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de análisis y síntesis (a)
Capacidad de organización y planificación	Capacidad de planificación y coordinación (b)
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	Capacidad de comunicación oral. Capacidad para defender y transmitir ideas (c)
Conocimiento de una lengua extranjera	
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	
Capacidad de gestión de la información	Capacidad de gestión de la información (f)
Resolución de problemas	Capacidad para resolver problemas (g)
Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo (i)
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	
Trabajo en un contexto internacional	
Habilidades en las relaciones interpersonales	
Reconocimiento a la diversidad e interculturalidad	
Razonamiento crítico	
Compromiso ético Toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones éticas y socialmente responsables (h+o)
Aprendizaje autónomo	
Adaptación a nuevas situaciones	
Creatividad	Creatividad(r)
Liderazgo	Capacidad de liderazgo (s)
Conocimiento de otras culturas y costumbres	
Iniciativa y espíritu emprendedor	Carácter emprendedor e Innovador (u)
Motivación por la calidad	
Sensibilidad hacia temas medioambientales	

La población de egresados objeto del análisis se ha dividido en tres categorías, de acuerdo al tiempo que hace que terminaron sus estudios. Así se establece un egresado “Joven”, aquel que terminó sus estudios en el año de la campaña de encuestas o en los seis meses anteriores, un egresado “Crianza” que terminó sus estudios entre 6 y 18 meses antes del año de la campaña de encuestas, y un egresado “Reserva”, que acabó su titulación 5 años antes del periodo mencionado como referencia temporal. Cada colectivo respondió a un tipo de cuestionario diferente adaptado a sus particularidades.

### 3. Análisis de resultados

Previo al análisis de los datos de las encuestas a egresados, y que comprende el periodo de 2010 a 2012, es importante señalar que todos los encuestados proceden de planes de estudios anteriores al EEES. En los planes antiguos no existía referencia explícita alguna a la adquisición por parte de los estudiantes de lo que se conoce como competencias genéricas o transversales, que son las que se analizan a continuación. En este sentido, las competencias así adquiridas podrían ser consideradas como un aprendizaje no reglado, que en ningún caso se recoge en los programas de teoría o de prácticas.

En la Figura 1 se presentan los datos medios por tipos de competencias para todos los años estudiados y los tres tipos de egresados considerados. Solo se muestran los valores correspondientes al nivel adquirido por los encuestados a través de sus estudios.

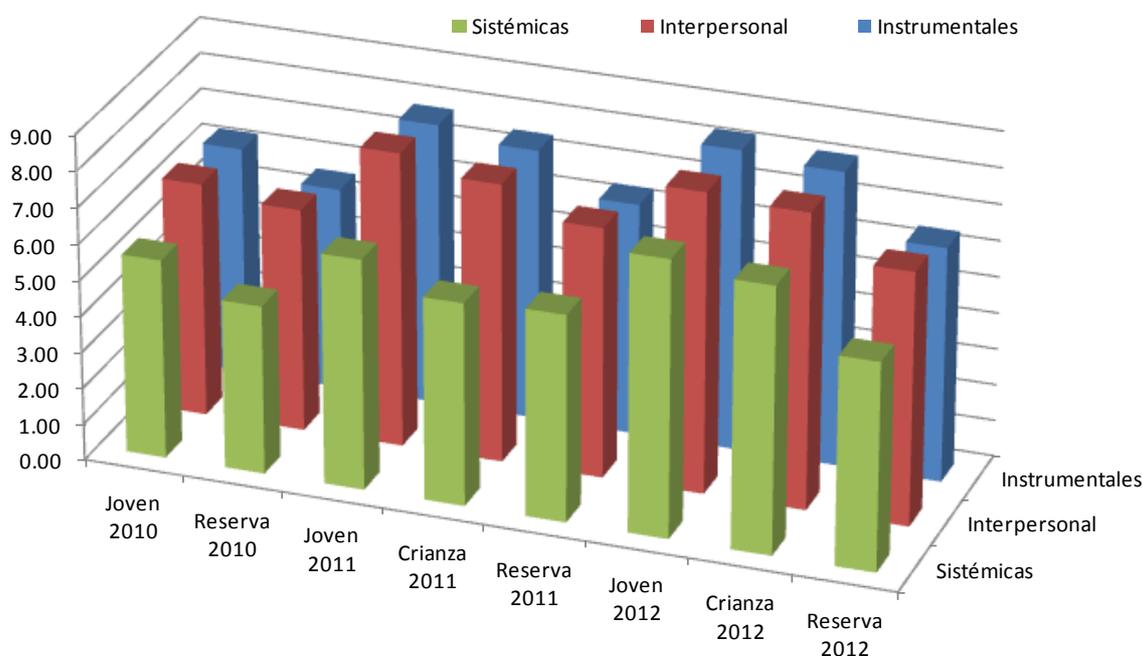


Figura 1: Nivel adquirido a través de los estudios en la UPCT para egresados Joven, Crianza y Reserva, por tipos de competencias, para el período 2010-2012

Si nos centramos en la tendencia de los datos vemos que siguen un patrón común y claro. Podemos observar que los valores obtenidos en las competencias sistémicas,

comparados con los de las instrumentales e interpersonales, son siempre los menores para cualquier tipo de egresado y año. Esto podría justificarse porque se trata de capacidades propias e inherentes a la personalidad del egresado, de difícil adquisición y más en el caso de planes de estudios sin ninguna orientación hacia este tipo de competencias. La tendencia es menos acusada en el año 2012, aunque también se manifiesta.

En los otros dos tipos de competencias los valores obtenidos para Joven y Crianza en los años 2011 y 2012 son más cercanos entre sí, disminuyendo bastante en el caso de los Reserva. Claramente la importancia que tiene para el egresado el nivel que pueda haber adquirido en la universidad disminuye cuando lleva trabajando algunos años.

Si organizamos la información para el análisis pormenorizado de los valores anuales por niveles y tomamos como ejemplo el año 2012, que es representativo de lo que ocurre en el resto de años, obtenemos los datos para egresado Joven que se muestran en la Figura 2.

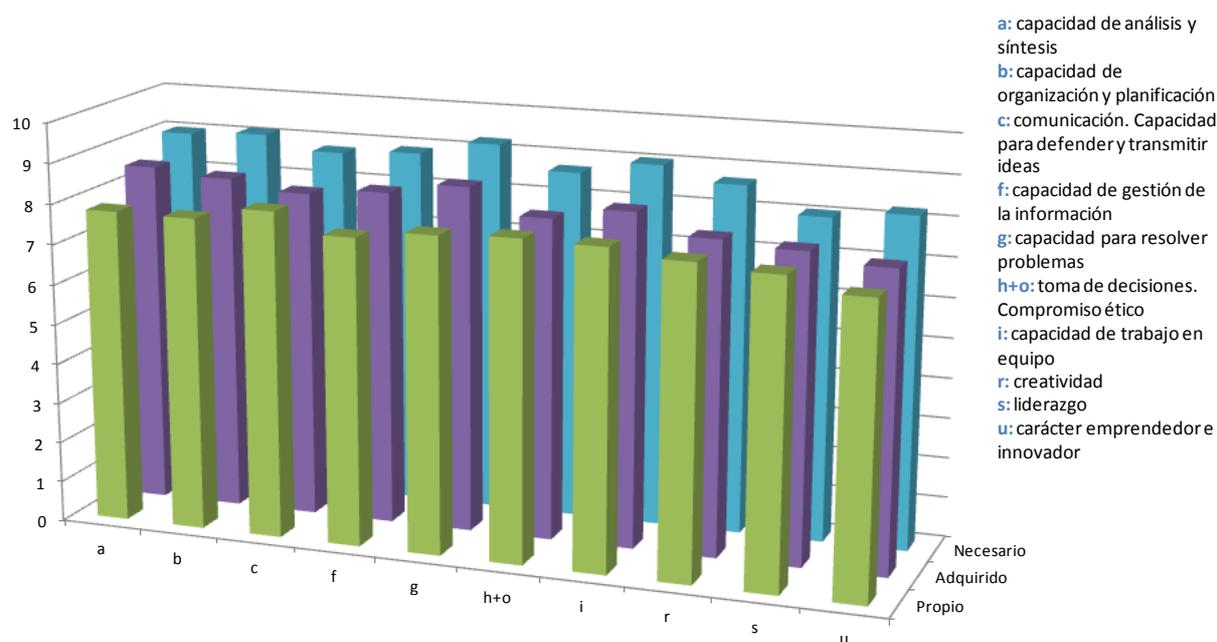


Figura 2: Comparación entre nivel necesario, adquirido y propio para egresado Joven, en el año 2012

Se observa que los egresados de este tipo valoran positivamente el nivel adquirido en la universidad en las competencias genéricas analizadas aunque, en su percepción, este no sea suficiente para las necesidades de su trabajo. Hay que tener en cuenta que los egresados Joven son los que más recientemente han finalizado sus estudios.

En consecuencia y puesto que se tratará de un primer trabajo, normalmente con responsabilidad relativamente baja en la empresa, los requerimientos del mismo no serán muy elevados y prácticamente podrán ser cubiertos con las competencias adquiridas en la universidad, sin necesidad de un desarrollo adicional importante. Un claro ejemplo de ello se puede ver en la competencia "Capacidad para resolver problemas" (g), teniendo en cuenta que la envergadura de los problemas a resolver

por un recién contratado en una empresa no implicará, en general, un elevado nivel de riesgo y conocimiento.

En la Figura 3 se muestran los datos análogos a los anteriores pero para el egresado Crianza. En este caso no existe un patrón tan claro para el conjunto de las competencias pero sí se observa en todas ellas que la valoración que hacen los egresados del nivel necesario es superior a las de adquirido y propio, al igual que ocurría en el egresado Joven. Sin embargo en el egresado Crianza se hace patente que la comparación entre los niveles adquirido y propio no sigue la misma tendencia en todas las competencias, a diferencia de lo que ocurre para el egresado Joven. Un claro ejemplo de esta diferencia en su percepción podemos verlo en la competencia c, “Capacidad para defender y transmitir ideas”. Parece claro que el egresado Crianza presenta, respecto al joven, mayores requerimientos en competencias genéricas como esta y, por lo tanto, una percepción de que el nivel adquirido en la universidad ya no le es suficiente para el desarrollo de su trabajo profesional. Estos requerimientos son la consecuencia lógica de los cambios que, previsiblemente, se habrán ido produciendo en su puesto de trabajo y conllevarán una mayor responsabilidad y la necesidad de hacer uso de otras capacidades. Sin embargo en otras competencias, como las a, b, f, g e i, la tendencia es similar a la ya comentada en el egresado Joven, ya que en el año que el egresado Crianza lleva trabajando aun no le ha sido necesario desarrollar completamente todas las competencias adquiridas, sino solo una parte de ellas.

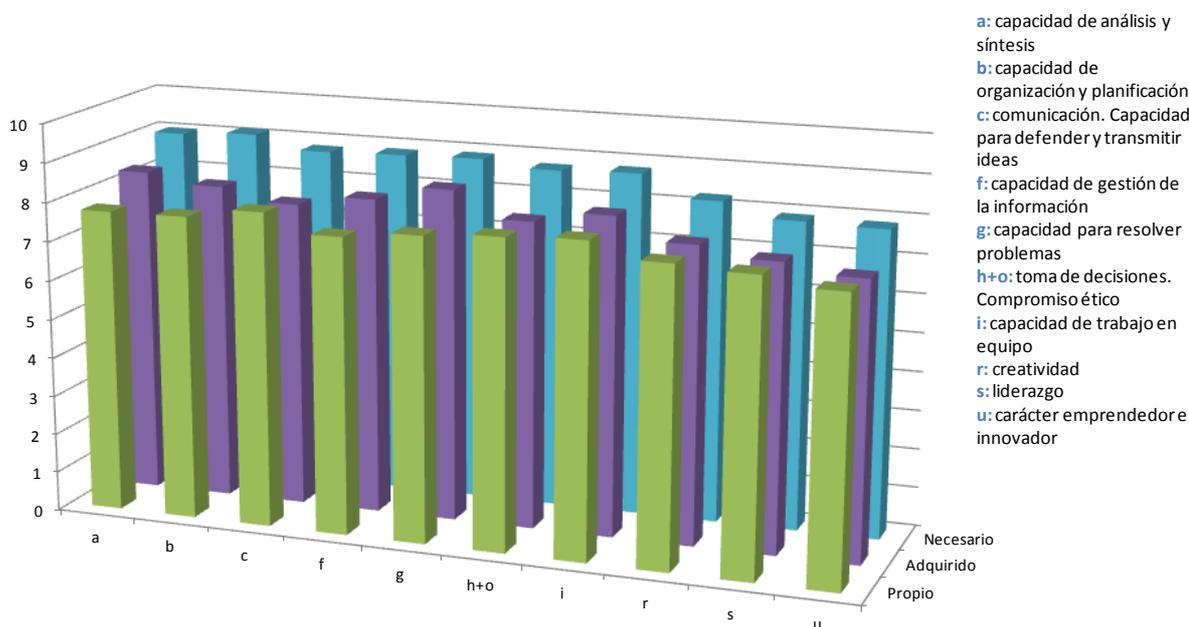
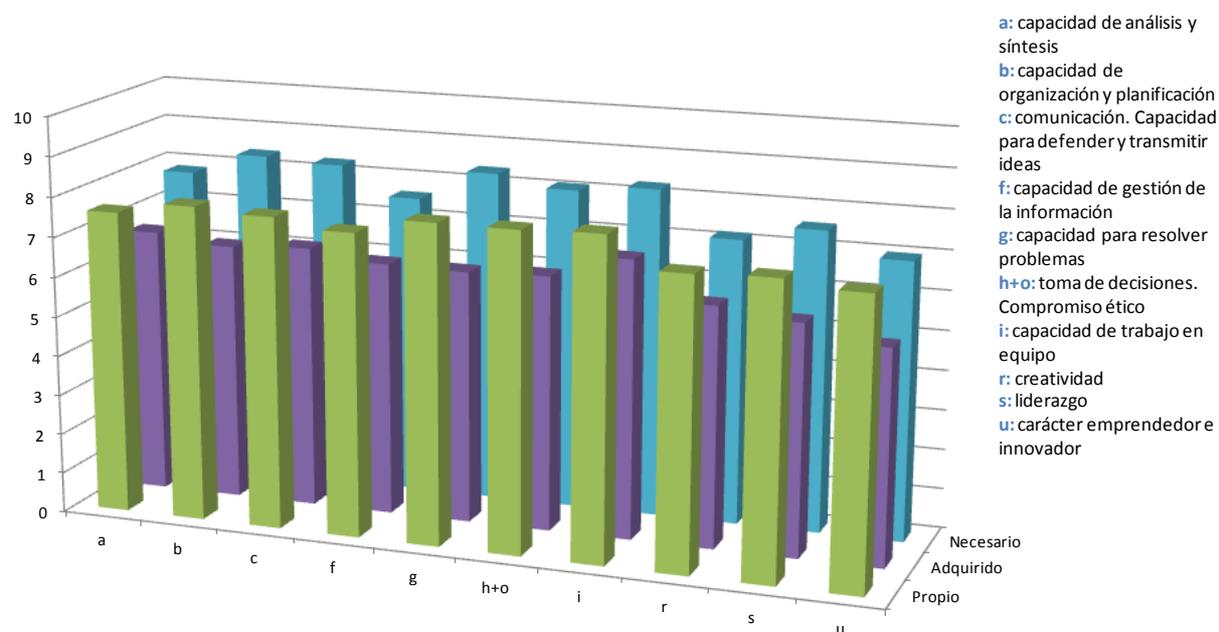


Figura 3: Comparación entre nivel necesario, adquirido y propio para egresado Crianza, en el año 2012

En la Figura 4 se muestran estos datos para los egresados denominados Reserva. El egresado Reserva se caracteriza, en la mayoría de las competencias, por valorar el nivel adquirido muy por debajo del nivel necesario. Sin embargo su valoración del nivel propio es más cercana a la del necesario que en los otros tipos de egresados.

En este caso nos encontramos ante un egresado cuyo puesto de trabajo le exige un nivel de responsabilidad más alto y con unos requerimientos en competencias genéricas para las que, como es lógico, no basta con el nivel adquirido inicialmente en sus estudios. Este hecho patente, que es también la conclusión de muchos estudios realizados en otras universidades españolas, pone de manifiesto la



necesidad de lo que se ha denominado formación continua, es decir de un aprendizaje orientado a ámbitos profesionales en cursos de especialización y actualización adaptados a las necesidades cambiantes de su puesto de trabajo.

Figura 4: Comparación entre nivel necesario, adquirido y propio para egresado Reserva, en el año 2012

### 3. Conclusiones

El estudio se ha limitado a los datos correspondientes a egresados de planes anteriores al EEES, ya que los primeros planes adaptados empezaron a implantarse en la UPCT en el curso 2009-2010 y la mayoría de ellos no comenzaron hasta 2010-2011. Eso supone que, aunque se han desarrollado cursos de acceso en algunas titulaciones, no hay todavía un número significativo de egresados de planes adaptados. Las competencias transversales no figuraban de forma explícita en los planes de estudios de los títulos no adaptados al EEES y, por tanto, su adquisición no se ha producido de forma reglada. Puesto que los planes de los títulos adaptados sí las recogen, cabe esperar que su desarrollo se potencie en estos títulos y que los resultados, en cuanto al nivel adquirido por los egresados, mejoren en el futuro.

Cada competencia está asociada a un nivel de responsabilidad y cualificación diferente dentro de una empresa y estos niveles van cambiando con el tiempo, de manera que los más elevados se suelen alcanzar tras años de experiencia. Por tanto, se hace evidente que no todas las competencias tienen por qué ser

igualmente necesarias en cada uno de los niveles intermedios de la vida profesional del egresado.

De igual manera, y por las mismas razones, en el estudio pormenorizado de estos datos se hace patente la necesidad de un acercamiento posterior del egresado a la universidad, en forma de másteres, doctorados, o cursos de especialización, que le permita actualizar sus conocimientos y adaptar su nivel, en la adquisición de competencias específicas y genéricas, a los requerimientos cambiantes de su profesión.

#### 4. Referencias

**Accenture-Universia (2007).** Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa. Centro de Alto Rendimiento Accenture

**ANECA(2009)** Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculación. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

**Arranz V., Aguado D. y Valera A. (2012).** Formación en competencias: un factor clave de empleabilidad.  
([http://www.raccoon-learning.com/conocimiento\\_raccoon/formacion-en-competencias-un-factor-clave-de-empleabilidad/](http://www.raccoon-learning.com/conocimiento_raccoon/formacion-en-competencias-un-factor-clave-de-empleabilidad/))

**Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A. y Mosteiro, J. (2002).** Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. Revista de Educación Educativa, Vol. 20.

**Enrriquez, A. y Rentería, E. (2007).** Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados. Universitas Psychologica, 6, 89-103.

**Herrero Ruth y Garcia Martin Antonio (Coord.)(2013)** “*Equipos docentes: innovación docente en la Universidad Politécnica de Cartagena (2012-2013)*”.Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena, Servicio de Publicación. 207p. ISBN: 978-84-941480-5-7. Disponible <http://hdl.handle.net/10317/3658>

**Proyecto Tuning (2003):** Tuning Educational Structures in Europe. [http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Educational.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf) J. González y R. Wagenaar (Ed.)