

UIMP

Universidad Internacional
Menéndez Pelayo

Galicia



Encuentro:

EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

A Coruña, 29 y 30 de octubre de 2018

Empleabilidad y empleo

Salvador Palazón Ferrando
Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva



Definición de empleabilidad y empleo

Empleabilidad

Conjunto de características de las personas (destrezas, actitudes, valores y atributos personales) que incrementan sus posibilidades para obtener empleo y tener éxito en su trayectoria profesional y personal.

Empleo

Ocupación, oficio o trabajo que se realiza a cambio de una remuneración.

Factores determinantes del empleo

OFERTA



DEMANDA



Volumen

Cualificación

Disponibilidad

Estructura económica

Nivel de inversión

Estrategias
empresariales



GLOBALIZACIÓN

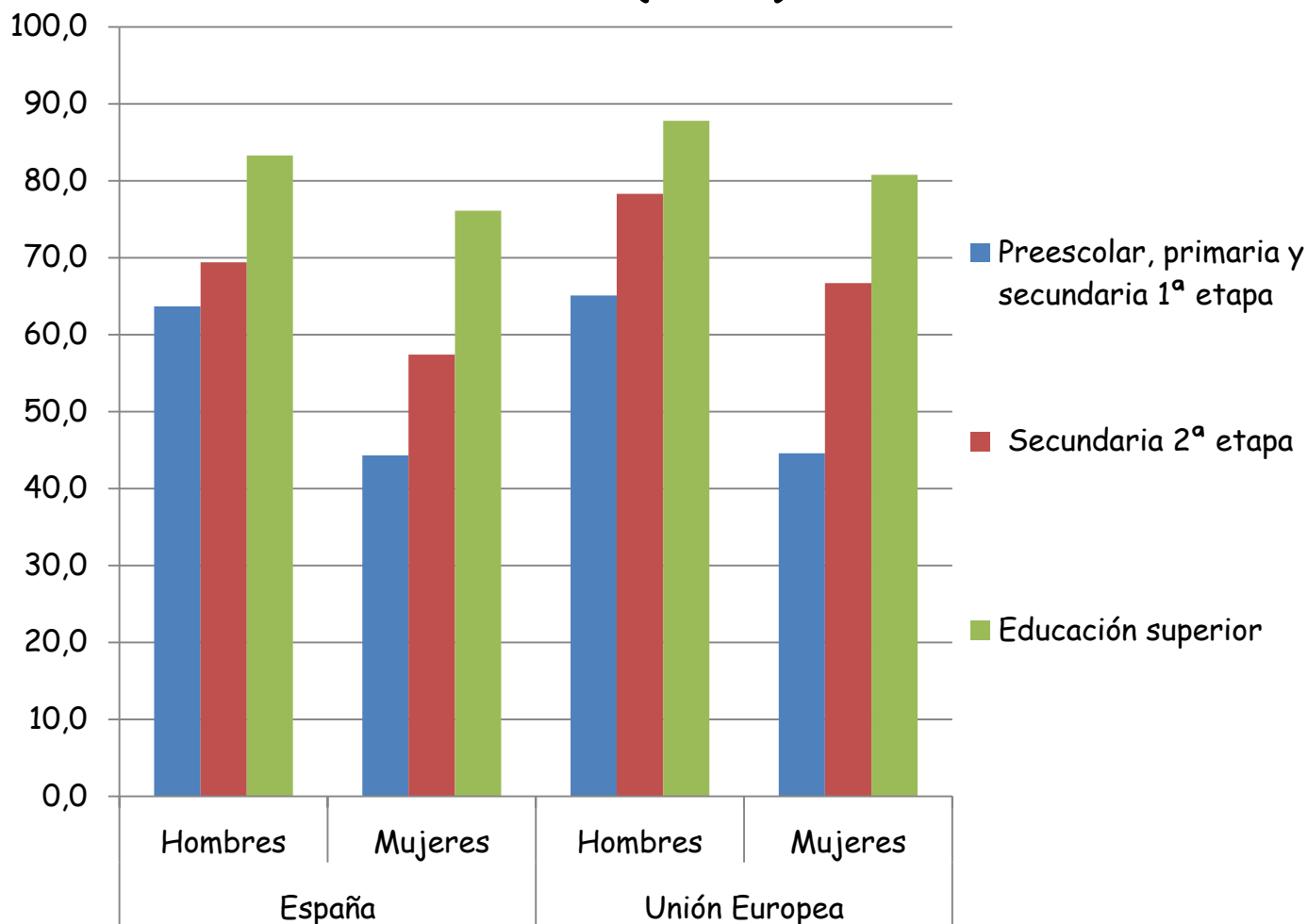


Formación y empleabilidad

Gran parte del conjunto de características que incrementan las posibilidades de una persona para estar ocupada se adquieren gracias a la formación.

**A mayor nivel de formación,
mayor empleabilidad**

Tasa de empleo de la población de 20 a 64 años de España y la Unión Europea según nivel de educación (2017)



Fuente: Eurostat, Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS).

Formación y calidad del empleo

Tipo de
vinculación

Retribución

Condiciones

Adecuación a la
formación recibida

Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 1. Elección educativa (conjunto de decisiones)

Fase 2. Producción de educación (conjunto de procesos)

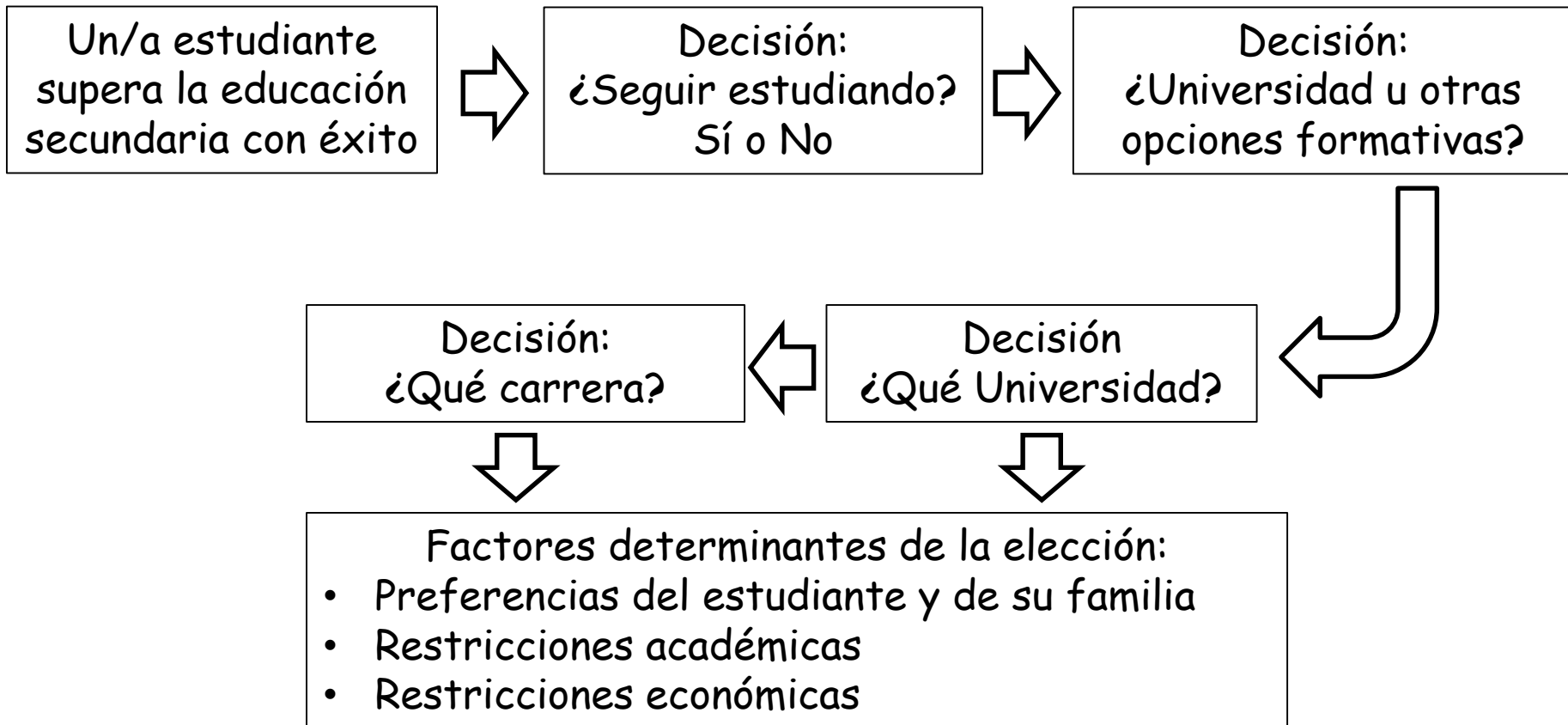
Fase 3. Mercado de trabajo (conjunto de decisiones)

Fase 4. Aprendizaje en el trabajo (conjunto de procesos)

Fase 5. Resultados de la actividad profesional (conjunto de decisiones)

Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 1. Elección educativa (conjunto de decisiones)



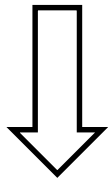
Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 2. Producción de educación (conjunto de procesos)

Matriculado/a en la universidad

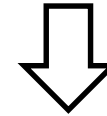
Conducta del estudiante

- Tiempo y esfuerzo dedicado a la formación universitaria
- Decisiones



Recursos de la universidad

- Diseño de la titulación
 - Profesorado
 - Infraestructuras
- Otros:
- Oferta académica complementaria
 - Servicios universitarios

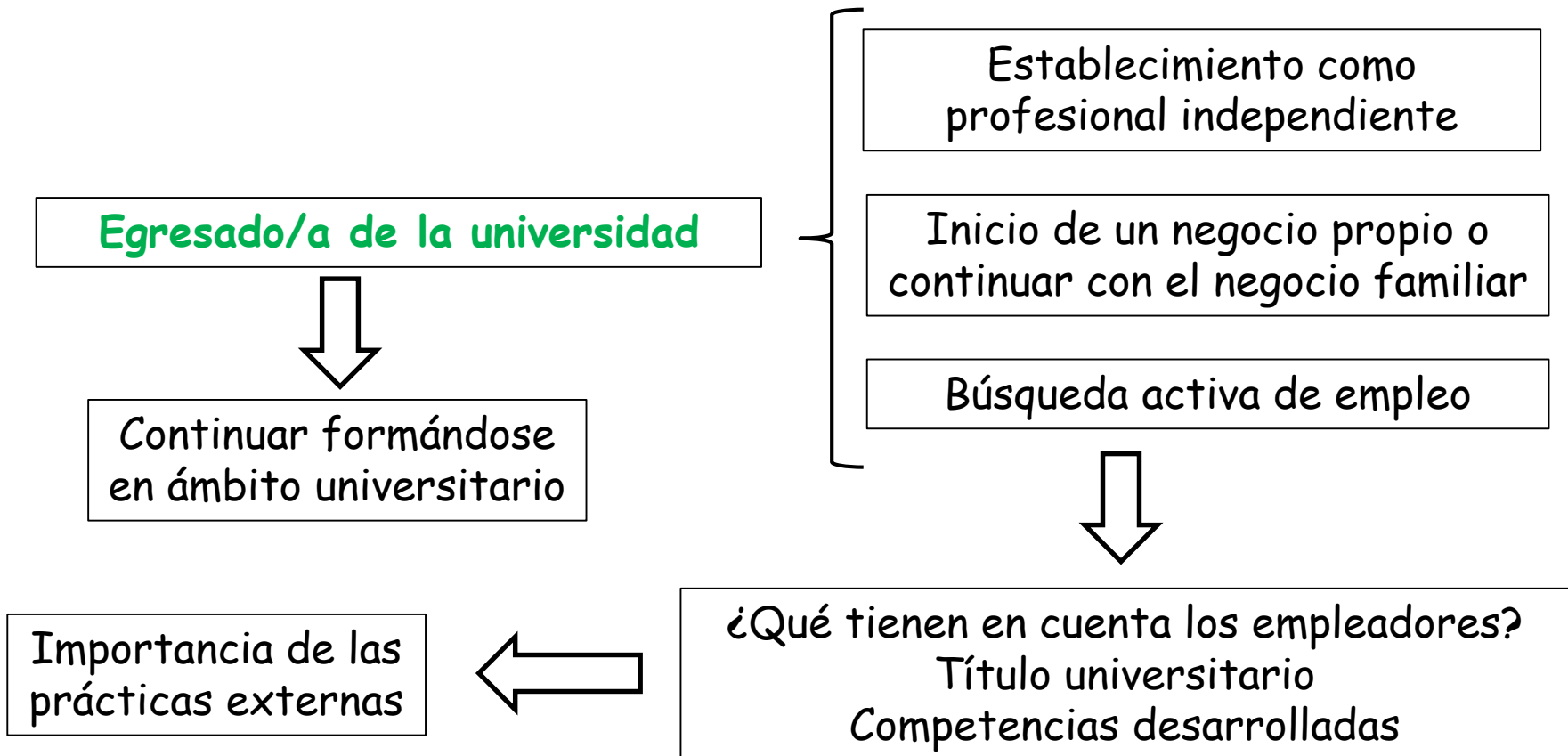


Resultados:

- Logros académicos
- Adquisición de competencias que preparan para la actividad profesional

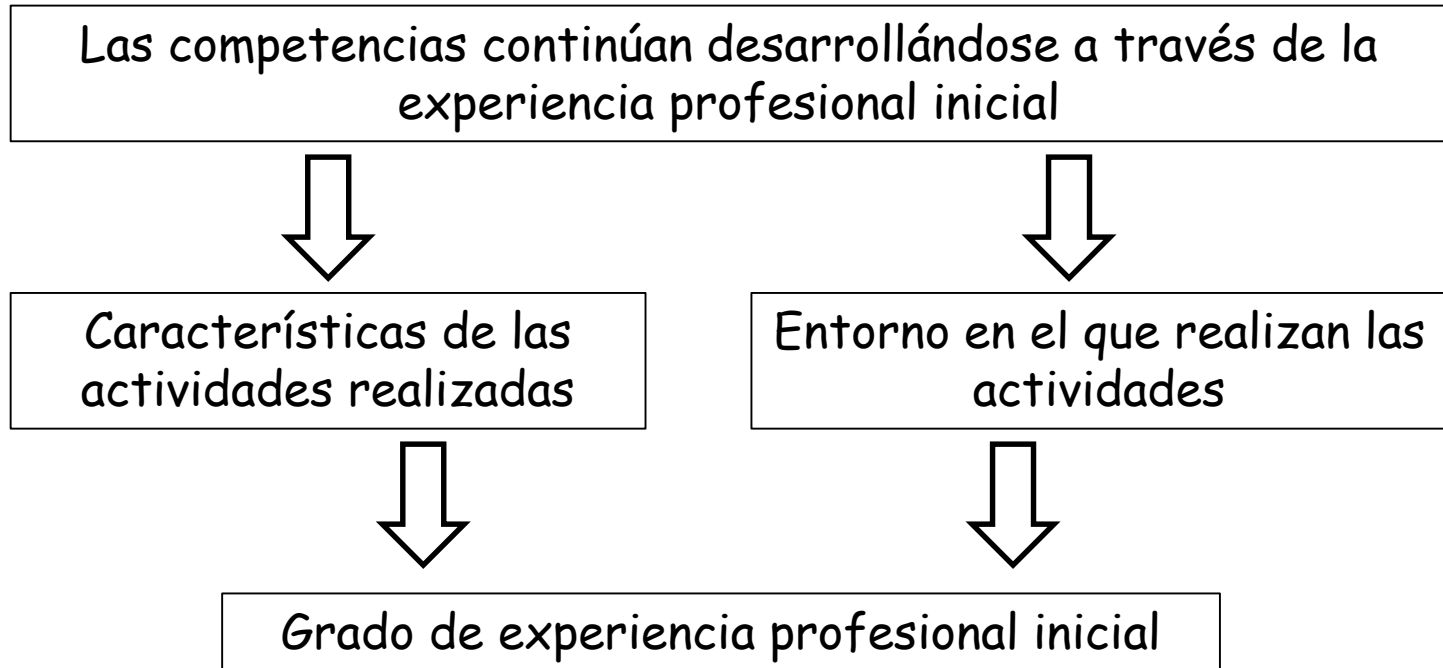
Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 3. Mercado de trabajo (conjunto de decisiones)



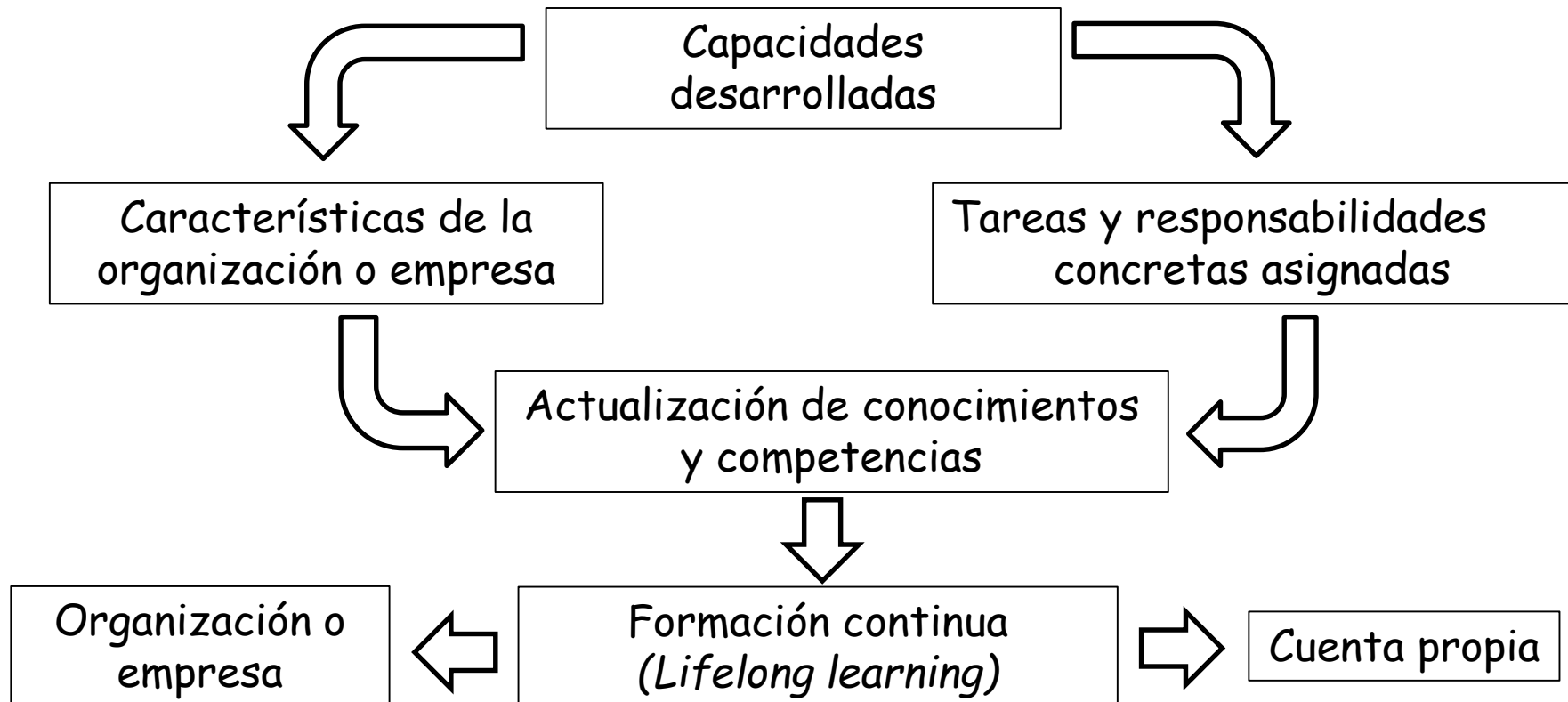
Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 4. Aprendizaje en el trabajo (conjunto de procesos)



Fases del proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios

Fase 5. Resultados de la actividad profesional (conjunto de decisiones)



habilidades

destrezas

COMPETENCIAS

capacidades

habilidades

COMPETENCIAS

destrezas

capacidades

COMPETENCIAS

destrezas

capacidades

COMPETENCIAS

habilidades

habilidades

destrezas

capacidades

¿Qué se espera que proporcione un título oficial universitario a sus estudiantes para favorecer su empleabilidad?

Conocimientos académicos
(saber)

Habilidades y destrezas
(saber hacer)

Aptitudes
(saber ser/estar)



COMPETENCIAS

Futuro profesional

Ciudadanía activa

Desarrollo personal

Interés por la investigación
y la innovación.

Tipos de competencias

Competencias específicas (saber y saber hacer)

- Propias de un ámbito o titulación.
- Orientadas a la consecución de un perfil específico del graduado o graduada.
- Suelen lograrse como resultados del aprendizaje de una o varias asignaturas-módulos-materias.
- Acostumbran a tener una proyección longitudinal en la titulación.

Competencias genéricas o transversales (saber ser/estar)

- Comunes a la mayoría de titulaciones.
- Incidencia diferente y contextualizada según la titulación.

Algunas consideraciones sobre las competencias

- Pueden desarrollarse de forma progresiva y deben diseñarse diferentes momentos en los que se constate la evolución en su adquisición.
- Se demuestran plenamente en los estadios finales del proceso formativo (prácticas curriculares, TFG o TFM, etc.).
- El grado de adquisición de competencias nunca será idéntico entre todos los estudiantes de una misma titulación.

Dimensiones competenciales

Conocimiento

Comunicación

Gestión

Innovación

Liderazgo

Principales competencias de los títulos oficiales de Grado según dimensión

Conocimiento

- Dominio del área o disciplina
- Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- Pensamiento analítico
- Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

Principales competencias de los títulos oficiales de Grado según dimensión

Comunicación

- Capacidad para hacerse entender
- Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
- Capacidad para redactar informes o documentos
- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Uso de las redes sociales

Principales competencias de los títulos oficiales de Grado según dimensión

Gestión

- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para rendir bajo presión
- Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (organización y planificación)
- Resolución de problemas
- Uso de las TIC

Principales competencias de los títulos oficiales de Grado según dimensión

Innovación

- Capacidad para detectar nuevas oportunidades
- Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
- Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
- Adaptación a los cambios
- Creatividad
- Iniciativa y espíritu emprendedor

Principales competencias de los títulos oficiales de Grado según dimensión

Liderazgo

- Capacidad para movilizar las capacidades de otros
- Capacidad para negociar de forma eficaz
- Capacidad para coordinar actividades
- Capacidad para hacer valer la autoridad

¿Cómo debería diseñar una universidad su oferta formativa?

- Realizar un estudio de las necesidades del tejido social y productivo donde se encuentra establecida o adonde llega su radio de acción.
- Analizar el mapa de titulaciones y la oferta formativa propia y de las universidades del entorno.
- Decidir qué tipo de oferta es más adecuado para atender esas necesidades: titulación oficial, cursos de especialización o títulos propios,...
- Comprobar que dispone del personal académico, infraestructuras y otros medios humanos y materiales necesarios para ampliar o modificar la oferta formativa.
- Consultar a la comunidad universitaria y a otros grupos de interés, en especial, empleadores.

¿Qué debe cuidar una universidad en sus títulos oficiales para favorecer la empleabilidad de sus egresados?

- Perfil de ingreso
- Perfil de egreso
- Personal académico
- Evaluación de los resultados de aprendizaje
- Planes de actuación institucional
- Servicios y/o programas
- Inserción laboral
- Satisfacción de los grupos de interés

¿Qué debe cuidar una universidad en sus títulos oficiales para favorecer la empleabilidad de sus egresados?

- El perfil de ingreso es adecuado a los estudios a realizar y a su nivel MECES.
- El perfil de egreso definido mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su ámbito académico, científico o profesional.
- El personal académico es suficiente, tiene experiencia profesional, docente e investigadora acorde al título, y se actualiza para abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje de una manera adecuada
- Los sistemas de evaluación garantizan la adquisición de todas las competencias previstas.

¿Qué debe cuidar una universidad en sus títulos oficiales para favorecer la empleabilidad de sus egresados?

- El diseño de planes de actuación institucional para facilitar y mejorar la inserción laboral de los egresados del título.
- Las características de los servicios y/o programas de prácticas profesionales/clínicas.
- Las características de los servicios y/o programas de orientación profesional.
- La evolución de los indicadores de inserción laboral.
- La satisfacción de egresados y empleadores con la formación recibida en el título y las posibilidades de inserción laboral.

Algunas consideraciones finales

- La adquisición de competencias no se circunscribe únicamente a la titulación cursada.
- El aprendizaje no acaba al egresar de una titulación.
- Las universidades tienen en su mano adecuar y ampliar la empleabilidad de sus egresados.
- Las acciones para mejorar la empleabilidad de los estudiantes universitarios no siempre se reflejan en la inserción laboral.
- Personas con la misma empleabilidad pueden encontrarse en situaciones muy distintas en diferentes mercados de trabajo.

