

Mesa Redonda

Diferentes aproximaciones y metodologías para determinar las competencias que demandan los empleadores: casos y estudios previos

UIMP

1 de septiembre de 2017

Eduardo García-Jiménez

Universidad de Sevilla



ESTUDIO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EGRESADAS EN ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS EN ANDALUCÍA

PROMOCIONES 2014-2015 Y 2013-2014



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



Servicio Andaluz de Empleo
Observatorio ARGOS
(Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía)

- Competencia vs. Habilidad (*capability*)
- Empleo vs. Empleo de calidad.
- Empleo vs. Transición al empleo vs. Empleabilidad
- En relación con la empleabilidad de una persona:
 - Habilidades básicas y atributos personales esenciales (integridad, entrega, etc.).
 - Habilidades *intermedias* de tipo ocupacional (comunicación, solución de problemas, etc.) y atributos personales (motivación, iniciativa, etc.).
 - Habilidades *superiores* que contribuyen al desarrollo de la organización (trabajo en equipo, autogestión, etc.).



Estudios basados en encuestas

Una aportación necesaria pero no suficiente

- En el sistema universitario español, los estudios están basados sobre todo en el método de encuesta (con cuestionario o escala tipo Likert) y ofrecen descripciones basadas en opiniones.
 - Con frecuencia, a partir de una lista de “competencias” ya establecida o sobre la inserción laboral y la calidad del empleo, sin definición de las competencias sobre las que se pide opinión.
 - El nivel de logro de las competencias (especialmente de las básicas o transversales) se evalúa de manera indirecta.
 - La situación laboral y la calidad del empleo se obtiene mediante autoinformes de los egresados o de los empleadores.
- Estudios sobre competencias referidas a planes de estudio que se iniciaron antes de 2007.

Sólo recientemente se recogen datos relativos al entorno del mercado de trabajo (FESE, 2017).



Estudios correlaciones y predictivos

¿Puede predecirse la inserción laboral?

Blyth & Cleminson (2016).

$$\theta_i = \frac{\exp\{\alpha + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \beta_3 x_{i3}\}}{1 + \exp\{\alpha + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \beta_3 x_{i3}\}}$$

V.D. calidad del empleo. 

- Indicador de empleo: carrera cursada, cualificaciones y edad de entrada, raza y sexo.
- *UCAS tariff del alumno y promedio en la HEI*: Aproximación del nivel de motivación y habilidad potencial, a partir del rendimiento previo.
- Reputación de la institución: *Russel group*, puntuación en la *Research Excellence Framework* y antigüedad de la institución.
- Modalidad: presencial, on line.

Factores regionales: Región, ciudad.

Datos sobre desventaja social: Polar quintil.



Estudios correlaciones y predictivos

¿Puede predecirse la inserción laboral?

Variable	Graduate A	Coefficient
Age	22 years old	0.046
Ethnicity	White	0
Subject studied	Business	0.285
Disability	None	0
Domicile	South East	0.209
POLAR quintile	5 th (top)	0.624
Entry tariff	340	0.002
Degree obtained	Honours undergraduate	0
Institution's REF score	2.75	0.209
Era of institution	Post-92	-0.319

$$Odds_1 = \exp\{-1.76 - 0.143 + 0.046 * 22 + 0.285 + 0.209 + 0.624 + 0.002 * 340 + 0.209 * 2.75 - 0.319\} = 3,20; \quad \theta_1 = 0,762$$

72% de encontrar empleo altamente cualificado 6 meses después de concluir la carrera



Estudios longitudinales

Blackmore, Gribble and Rahimi (2015).

- Transición al empleo.
 - Revisión de cómo las metas de los estudiantes y sus aspiraciones, sobre el empleo de los graduados, se ajustan con la realidad del empleo relacionado con las disciplinas en Australia.
- Sujetos: Cohorte 6 hombres y 7 mujeres graduados (24 a 28 años) chinos; 10 empleadores.
- Diseño: longitudinal de 2010 y 2013, 3 rondas de entrevistas a los graduados (6 meses, 6-9 meses y 12 a 18 meses después de la graduación) y a los empleadores.
- Conclusión: Sin un capital social (cultural, económico y simbólico) suficiente, establecido por el mercado laboral del país de acogida, la oferta empleo para los graduados es baja y su transición a empleos de calidad es complicada.



Estudios de naturaleza cualitativa

Huxley, Green, Swift and Pollard (2017).

- “Grados exprés” y empleo.
 - Grados de 2 años, bajo la modalidad *on line*, semipresencial, estudios a tiempo parcial, aprendizaje en el medio laboral.
- Método: estudio de casos (6 instituciones, Inglaterra); entrevistas y grupos de discusión cara a cara (en algún caso vía Skype).
- Muestreo: Selección deliberada basada en criterios.

Table 1: Case study participants by role for the total sample

Role	Number
Senior management	11
Academic staff	18
Business development staff	8
Student support staff	2
Students	19
Total	58

- Resultados en términos de beneficios, barreras y lecciones aprendidas



A modo de conclusión

- Foco: Empleabilidad y habilidad (capability).
- Incorporación de variables personales y sociales de los egresados, y relativas al mercado de trabajo.
- Estudios basados en encuestas + Estudios basados en otras metodologías cuantitativas y cualitativas.
- Estudios genéricos junto a otros centrados en colectivos, en ámbitos/ramas de conocimiento concretos, etc.
- Mejorar el nivel de medida de las variables: no abusar de los autoinformes.



A modo de conclusión

A quién corresponda, apostar por:

- El desarrollo y acreditación de los resultados de aprendizaje y las habilidades vocaciones antes que por la evaluación de las “competencias básicas” (*soft skills*).
- La educación para la *carrera profesional* y los servicios de orientación.
- El análisis de la *transición hacia el empleo* (dinámica), antes que sobre el *empleo* (estático).
- En los egresados, en el lado de la oferta y no tanto en el lado de la demanda (o en los factores contextuales).

