



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“LA INCLUSION LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS.
CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES Y TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID SOBRE LAS COMPETENCIAS
TRANSVERSALES Y SU EMPLEABILIDAD”.**

Autora: Patricia Sastre Valbuena

Tutor académico: Dr. Javier Gómez González

Valladolid, 2017

RESUMEN

El desempleo es uno de los temas que más preocupa a la sociedad hoy en día. Uno de los colectivos más afectados es el de los jóvenes preparados para un mercado laboral competente que demanda competencias y adaptación a las nuevas necesidades.

A lo largo del estudio se realiza un recorrido de las causas de este desempleo y el surgimiento de este estudio, pretendiendo sensibilizar a la comunidad universitaria de las nuevas demandas y expectativas del mundo del empleo.

Palabras clave: Competencias transversales, mercado laboral, jóvenes, empleabilidad, inclusión laboral.

ABSTRACT

Unemployment is one of the issues that most concern society today. One of the most affected groups is that of the young people prepared for a competent labor market that demands competences and adaptation to the new necessities.

Throughout the study a survey of the causes of this unemployment and the emergence of this study is made, trying to sensitize the university community to the new demands and expectations of the world of employment.

Keywords: Life skills, labor market, youth, employability, labor inclusion.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.	Justificación.....	5
1.2.	Competencias del máster en psicopedagogía	6
1.3.	Estructura del trabajo	9
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	10
3.	INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DE DATOS	17
3.1.	Metodología.....	17
3.2.	Población de estudio y muestra.....	18
3.3.	El cuestionario	18
3.3.1.	<i>Validación del instrumento-fiabilidad.</i>	18
3.3.2.	<i>Aplicación del cuestionario</i>	19
3.4.	Datos y Resultados.....	19
3.4.1.	<i>Género de los participantes.</i>	19
3.4.2.	<i>Situación actual de los participantes.</i>	20
3.4.3.	<i>Titulaciones de los participantes</i>	21
3.4.4.	<i>Participantes que trabajan actualmente</i>	24
3.4.5.	<i>Conocimiento de las competencias transversales para la mejora de la empleabilidad</i>	26
3.4.6.	<i>Valoración en base a la opinión de los estudiantes acerca de la formación en competencias transversales en la Universidad de Valladolid</i>	29
	31
3.4.7.	<i>Valoración personal de los participantes acerca de la importancia de la adquisición de competencias transversales para la obtención y desarrollo de un empleo</i>	31

3.4.8. Valoración de la formación recibida en los títulos correspondientes a cada participante, sobre las competencias transversales.	34
3.4.9. Valoración de diferentes afirmaciones.....	36
3.4.10. Definición del mercado laboral según los estudiantes en dos palabras.....	41
4. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES.....	43
4.1. Conclusiones.....	43
4.2. Autoevaluación del TFM.....	43
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
6. ANEXOS	48
6.1. ANEXO I: Autoevaluación de Competencias Generales.....	48
6.2. ANEXO II: Autoevaluación de las Competencias Específicas.....	48
6.3. ANEXO III. Cuestionario del estudio.....	49

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

La sociedad de la nueva era, está en plena transformación, debido a los cambios constantes que se han ido generando en los años anteriores. Uno de los factores que lo ha promovido ha sido el desajuste del mercado laboral, provocando unas tasas de desempleo muy altas durante estos años y dificultando el acceso al empleo, afectando especialmente a los jóvenes.

Esto ha provocado el surgimiento de un nuevo mercado laboral con recientes demandas y necesidades, exigiendo cada vez más competencias y conocimientos a los trabajadores (AQU, 2015), por lo que la sociedad se ve forzada a una adaptación continua, en la cual la formación se considera un factor importante de cara a la inserción laboral de las personas.

Al respecto, Carrasco (2007), menciona que en la Sociedad de la Información, en la que entramos a un ritmo acelerado e imparable, la construcción de nuevas identidades colectivas es un hecho que merece ocupar nuestra atención. Entre los jóvenes universitarios se están configurando nuevas maneras de ver y vivir el estudio, que tienen que ver con la emergencia de nuevas formas de subjetividad juvenil y con las estrategias que los jóvenes implementan para hacer frente a nuevas realidades del mercado de trabajo, de formas de consumo, de nuevos y más largos itinerarios de transición e inserción en el complejo mundo del trabajo de la sociedad global. (Como se cita en Giné, 2007, p.8)

Cada persona, emprende un recorrido en su vida para llegar al mercado laboral. En el caso de los jóvenes que deciden formarse en la Universidad su proceso de transición puede ser facilitado por la formación recibida para conseguir un puesto de trabajo en el cual puedan conseguir un desarrollo pleno. Este concepto de transición ha ido avanzando a medida que la sociedad se ha transformado, creándose un nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) teniendo como objetivo la equivalencia y reconocimiento de los estudios a nivel europeo y el fomento de la movilidad y el acceso de los egresados a un mercado laboral único y cambiante.

Es en este marco en el que aparecen las competencias, fundamentales en el desempeño eficaz en diferentes contextos. “El Espacio Europeo de Educación Superior

pone de relieve la importancia y necesidad de desarrollar competencias transversales en el ámbito universitario” (Ballenato, 2011, p. 1). Nacen en respuesta de la demanda de la sociedad y traen consigo una nueva metodología bilateral en la cual el profesor y el alumno están en constante aprendizaje. “Ya no basta que el estudiante aprenda sin más, sino que es necesario que aprenda para algo, para ser “competente” en llevar a cabo ciertas tareas en el futuro” (Del Real, 2014, p.71).

La adquisición de competencias pretende el acercamiento entre alumno-trabajo, facilitando la transición del mundo universitario al mercado laboral, teniendo como meta conseguir la mayor “empleabilidad” posible.

Este trabajo de fin de Máster nace de la demanda actual de competencias transversales para el desarrollo de un empleo y el desconocimiento que tienen los jóvenes sobre las mismas. Es por ello que este proyecto tiene como objeto la sensibilización para la comunidad universitaria (alumnos, profesores y egresados) sobre la importancia de las competencias transversales para la etapa universitaria y su inclusión laboral.

Además, el psicopedagogo realiza una labor muy importante en este contexto, no solo por visibilizar la necesidad detectada, sino también por fomentar la inclusión social de este colectivo. Es por este motivo, por el cual realizo una investigación sobre la percepción de los estudiantes y egresados sobre el mercado laboral, las competencias transversales y su enseñanza en la Universidad.

1.2. Competencias del máster en psicopedagogía

De acuerdo a cada titulación, se desarrollan unas competencias genéricas y específicas. Durante todo este año cursando el Máster de Psicopedagogía en la Universidad de Valladolid, he podido adquirir a través de diferentes aprendizajes las diferentes habilidades requeridas para la obtención del título. A continuación, voy a enumerarlas y valorarlas, señalando las que tienen relación con la elaboración del Trabajo de Fin de Máster:

Competencias generales:

1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares. Durante esta investigación han ido surgiendo nuevas demandas, además del análisis del

problema en sí, es por ello que la resolución y adaptación debía de ser inmediata, en este contexto nuevo para mí.

2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta. En este documento recojo el análisis del problema/necesidad detectada, tomando las decisiones que he ido considerando a lo largo del mismo basándome en el aprendizaje realizado sobre la psicopedagogía.
3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades. A lo largo de este trabajo ha sido necesaria la comunicación con mi tutor, además de intercambiar opiniones con algunas personas que han realizado la encuesta. Finalmente, será necesario comunicar las conclusiones en el Tribunal para la finalización de Trabajo de Fin de Máster.
4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales. En mi caso, han participado diferentes grupos como alumnos, egresados y profesores de la Universidad de Valladolid, por lo que ha sido importante no establecer juicios y ser consciente del papel que desarrolla cada uno.
5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención. En cada actuación y proyecto, debes actuar en base a tus principios como profesional.
6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional. Constantemente, he tenido que manejar diferentes programas para la realización de este proyecto, algunos desconocidos en los cuales he tenido que actualizarme y aprender sobre los mismos.
7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional. Siempre

hay aspectos a mejorar y es importante una vez terminada la investigación, ser consciente de ellos.

Competencias específicas:

1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.
2. Asesorar y orientar a los profesionales de la educación y agentes socioeducativos en la organización, el diseño e implementación de procesos y experiencias de enseñanza aprendizaje, facilitando la atención a la diversidad y la igualdad de oportunidades.
3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.
6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.
7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.
8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

Una vez realizada la revisión de todas (véase el ANEXO I: Autoevaluación de Competencias Generales y ANEXO II: Autoevaluación de las Competencias Específicas), considero que he desarrollado la mayoría de las competencias para la realización de este trabajo, en menor o mayor medida, pero me ha facilitado para su mejora y uso adecuado de cara a mi futuro como profesional.

1.3.Estructura del trabajo

Este Trabajo de Fin de Máster contempla la importancia de la adquisición de competencias transversales para la inserción socio laboral y mejora de la empleabilidad de alumnos y titulados de la Universidad de Valladolid. Es por ello, que en el capítulo uno se ha realizado una breve descripción del tema a tratar en su contexto y a continuación se han analizado las competencias tratadas en el Máster respecto al Trabajo Fin de Máster.

El segundo capítulo trata de contextualizar la situación laboral de los estudiantes y titulados universitarios, haciendo referencia a su empleabilidad. Siguiendo en esta línea, se realiza una revisión bibliográfica sobre las competencias transversales y terminando con la labor de la Universidad frente a esta necesidad de preparación en competencias, justificando así, la investigación realizada y descrita posteriormente.

Tras la fundamentación teórica, doy paso a la intervención en el capítulo tres, detectando la necesidad de este colectivo, analizando la situación y dando visibilidad a este problema.

Finalmente, en el último capítulo, expongo las conclusiones alcanzadas sobre la investigación llevada a cabo, valorando fortalezas y debilidades y aportando reflexiones personales. En esta última parte, se incluyen las referencias bibliográficas en las cuales he basado mi investigación y los documentos anexos a este trabajo.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La reciente crisis económica ha supuesto un desafío para la sociedad en España, implicando la disminución de los recursos disponibles provocando así, una situación de desigualdad, pobreza y exclusión social (Observatorio Social de La Caixa, 2017). Todo ello ha provocado el surgimiento de una nueva ciudadanía compleja y flexible en la adaptación de los cambios constantes que provoca el contexto socioeconómico.

Esta realidad ha influido directamente y de manera negativa en el mercado laboral, provocando unas grandes tasas de desempleo y precariedad. Uno de los colectivos más perjudicados ha sido el de los jóvenes, siendo el desempleo juvenil el doble que el desempleo general, lo cual pone en alarma a la sociedad ya que “la situación económica de los jóvenes de hoy y sus oportunidades (o la falta de ellas) en el mercado de trabajo determinarán el grado de bienestar y las condiciones de vida de los hogares del futuro” (Observatorio Social de La Caixa, 2017, p. 3).

Durante esta crisis el mercado laboral ha ido modificándose, dando paso a un nuevo entorno laboral donde la formación y las competencias transversales juegan un papel imprescindible para el acceso a un empleo. Este nuevo mercado es más exigente, pero pretende preparar a las personas para adaptarse a los cambios socioeconómicos. Actualmente, un 59,3% de los jóvenes que se encuentran viviendo con sus padres están estudiando. A lo largo de los años, las cifras han ido aumentando lo cual indica que cada vez más jóvenes están cualificados. La mayoría de estos jóvenes, como se refleja en la Figura 1, tienen un nivel de educación superior, aunque las cifras de educación básica son preocupantes.

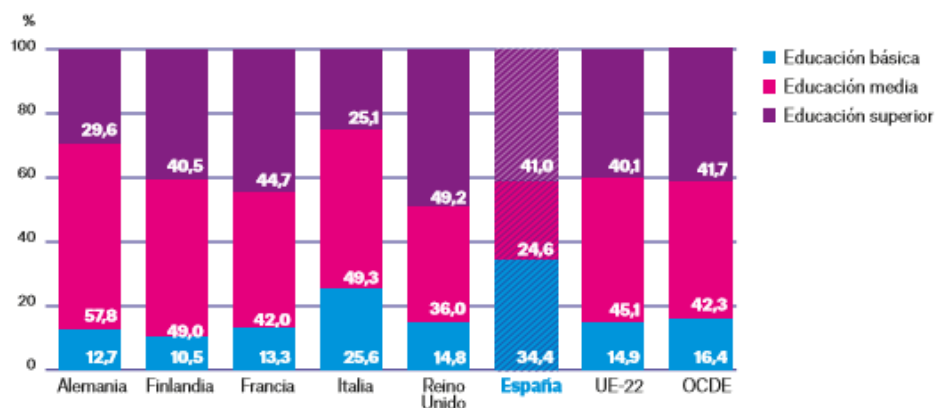


Figura 1. Nivel educativo de los jóvenes en Europa (%)
(Observatorio Social de La Caixa, 2017, p. 13)

Una vez centrado el colectivo en la educación superior, las cifras de desempleo del mismo según las cifras del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015) han ido aumentando a lo largo de los años como se muestra en la Figura 2, esto indica que la inserción laboral de graduados se complica a medida que avanzan los años.

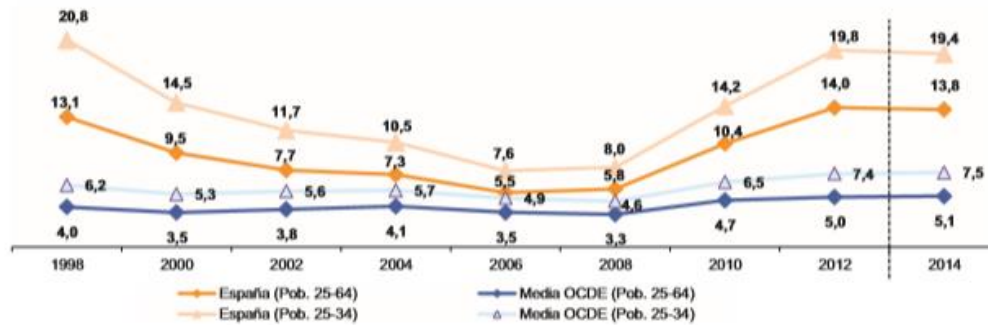


Figura 2. Evolución del desempleo de población con educación superior en España (%) (Ministerio de Educación Cultura y Deporte, 2016, p. 116)

En un estudio de empleabilidad e inserción laboral de recién graduados realizado en Cataluña, se analizan las competencias de los estudiantes desde el punto de vista empresarial. Este estudio muestra una cifra de contratación de 59% de los graduados, teniendo en cuenta como factor principal la posesión de un grado universitario. Aun así, existen otros motivos que dificultan este proceso, la falta de competencias para la adaptación al puesto de trabajo es una de las grandes preocupaciones. Según los empleadores, estos son otros de los motivos:

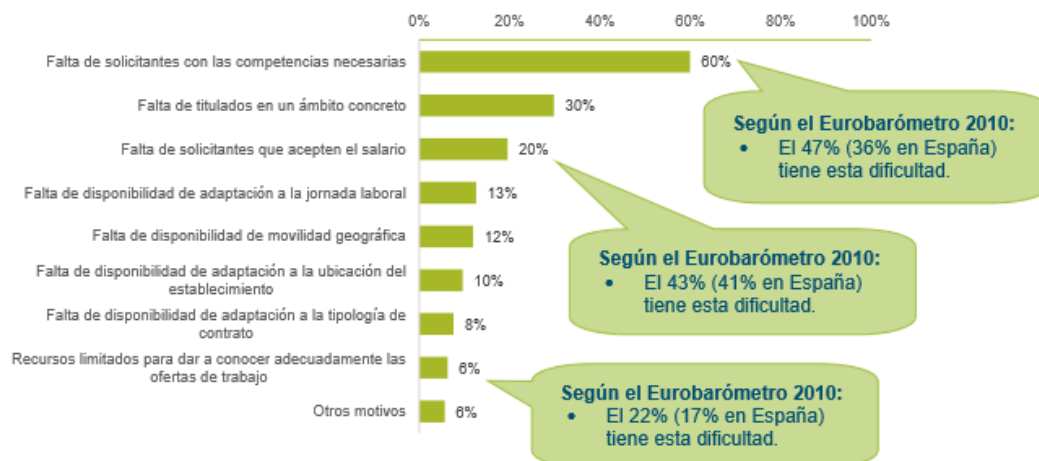


Figura 3. Motivos por los que las empresas e instituciones han tenido dificultades para contratar recién graduados (AQU, 2014, p. 47).

Además, otros factores que consideran importantes para la contratación en graduados son los siguientes:

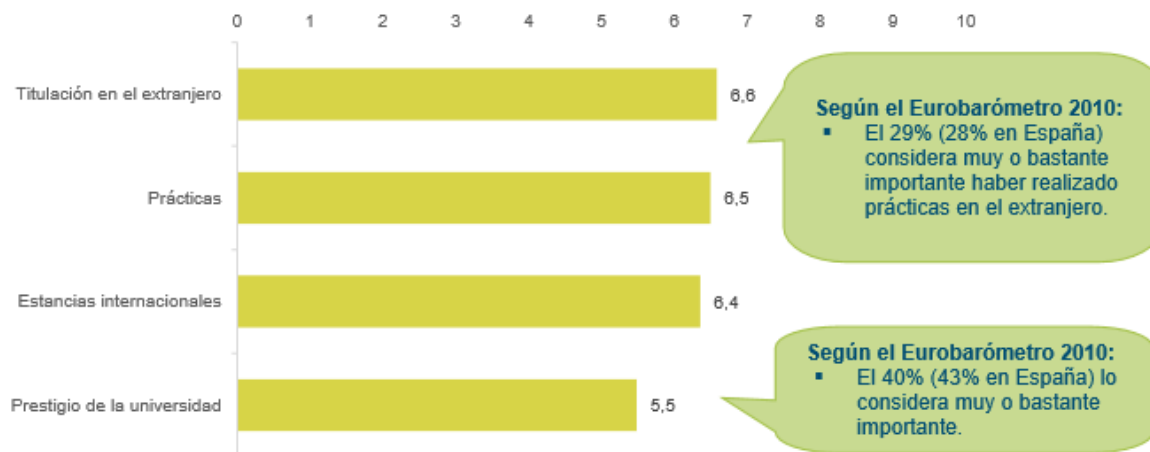


Figura 4. Factores importantes para la contratación (AQU, 2014, p. 43).

Antes de continuar, es preciso definir el concepto de competencia. Actualmente hay multitud de definiciones. Entre ellas destaco las siguientes:

- “Buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicos, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores”. (Villa, 2007, p. 23-24)
- “Conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo”. (Blasco, 2010, p. 21)
- Una competencia no se limita a elementos cognitivos, si no que abarca capacidades, cualidades y valores. Una persona se considera competente cuando es capaz de poner en práctica sus destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en un contexto determinado Ser competente es el resultado de saber, saber hacer, saber ser, querer saber y poder hacer. (CEDEFOP, 2008).

Existen diferentes clasificaciones de competencias, pero la más común de todas es la que cataloga las competencias en dos tipos:

- Competencias técnicas: conocimientos y destrezas específicas de una profesión.
- Competencias transversales: aquellas habilidades genéricas aplicables a cualquier contexto/empleo.

- Competencias básicas/clave: aquellas competencias necesarias para que cualquier individuo consiga el desarrollo pleno personal, social y laboral.

Las competencias más demandadas en el mundo laboral, son las transversales asociadas a las técnicas. Es por ello, que el desempleo se asocia según los estudios anteriores a la carencia de las mismas. La Comisión Europea afirma que hay “demasiadas personas (que) carecen de las competencias necesarias para salir adelante en el mercado laboral” (Comisión Europea, 2010, p. 10).

Actualmente, las competencias que los empleadores consideran más importantes de cara a un empleo son la responsabilidad en el trabajo, la capacidad de aprender y el trabajo en equipo. Las menos importantes son las habilidades de negociación y el liderazgo. Las competencias donde existe mayor margen de mejora en la resolución de problemas y la capacidad de generar nuevas ideas. Por otro lado, resaltan la capacidad de aprendizaje de los graduados en el desarrollo de los empleos (AQU, 2015).

En otro estudio de la Universidad de Granada sobre las demandas del mercado laboral a los titulados universitarios, destacan las competencias más demandadas en un empleo a la hora de contratar, la motivación por el trabajo, la responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo y resolución de problemas. Destacan la capacidad de comunicación de los graduados y demandan la competencia de liderazgo (Valero, 2012).

La transición del mundo universitario al mundo del empleo, necesita una preparación en la cual la Universidad juega un papel importante. Una de las funciones de la Universidad es la de aportar conocimientos y competencias relevantes para el desarrollo de un empleo, siendo responsables de incluir en sus planes de estudio formación práctica para la transición al mercado laboral. Por ello es importante trabajar de forma conjunta entre el binomio Universidad-Empresa. Una de las colaboraciones más frecuentes son las ofertas en prácticas para los estudiantes, lo cual mejora la empleabilidad de los graduados.

Por otro lado, la Comisión Europa, destaca la importancia de la formación en competencias tanto básicas como transversales en el sistema educativo para favorecer la transición al mercado laboral de estudiantes y titulados, el objetivo es la inclusión de estrategias adecuadas para desarrollar cualquier empleo.

Al igual que el mercado laboral ha sufrido ciertas transformaciones, el sistema educativo ha realizado cambios para formar a la sociedad de la nueva era. Hace unos años, la entrada a la unión europea supuso una nueva etapa en la historia de España. Las modificaciones fueron constantes en todo Europa y en la educación superior fue necesaria una nueva reformulación de metodologías basadas en el aprendizaje del alumno y no en la enseñanza del docente. Esto supone integrar al alumno como parte activa del proceso de la educación. Además, Europa tenía como objetivo la unificación de una Educación Superior que llegó en 1998 con el desarrollo de “Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)”.

Un año más tarde, se da paso a la Declaración de Bolonia la cual sienta las bases de la EEES, teniendo como principios la calidad, movilidad, diversidad y competitividad. Uno de sus objetivos es el incremento del empleo. Con el proceso de Bolonia se establece un sistema de créditos ECTS comunes a toda Europa y un Marco de Cualificaciones para el EEES. Para llevarlo a cabo se creó el Proyecto Tuning en el año 2000, en este momento se integran las competencias en la Universidad. Su objetivo es la adopción de un sistema de titulaciones reconocibles y comparables a través del sistema de créditos. Dos de sus ejes de acción son las competencias genéricas y específicas, pudiendo cada estudiante demostrar lo que sabe y es capaz de hacer. Por este motivo, el sistema educativo español y específicamente la Universidad se preocupa por formar a jóvenes haciéndoles competentes para el mercado laboral. De esto también se encarga el artículo 89.5 de LOMLU “...las universidades impulsaran la realización de programas dirigidos a la renovación metodológica de la enseñanza universitaria para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior”.

Relacionado con el objetivo de la inserción laboral de nuestros ciudadanos, en el año 2000 se celebró la Estrategia de Lisboa en la cual elaboraron el programa Europa 2020. Este programa se propone tres prioridades para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos en el futuro:

- Crecimiento inteligente: fomenta una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promueve una economía que sea capaz de movilizar y usar los recursos adecuadamente.

- Crecimiento integrador: impulso de una sociedad empleada y activa, que esté cohesionada social y territorialmente.

Para ello, la UE ha propuesto diferentes objetivos. De todos ellos, destaco el siguiente:

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada. Uno de los colectivos que se ha visto especialmente afectado por la crisis es el de los jóvenes, con una tasa de desempleo superior al 21 %. Existe un gran riesgo de que personas lejanas al mercado laboral o con débiles vínculos con el mismo los pierdan definitivamente.

A raíz de los objetivos se proponen diferentes iniciativas para catalizar los avances en cada tema, haciendo referencia al empleo, la UE plantea:

- «Juventud en movimiento», para reforzar la cohesión entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, facilitando la transición a los jóvenes. Se pretende entre otras cosas:
 - Analizar las formas de promover la competencia emprendedora mediante programas de movilidad para jóvenes profesionales.
 - Fomentar el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal. Esto lleva consigo la identificación de las competencias transversales que se adquieren a lo largo de los diferentes aprendizajes.

Para ello, el Estado necesita:

- ❖ Mejorar los resultados educativos, abordando cada etapa (preescolar, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria) a través de un planteamiento integrado que incluya las competencias clave y tenga como objetivo reducir el abandono escolar.
- ❖ Fortificar la apertura e importancia de los sistemas educativos estableciendo un marco de cualificaciones nacionales y adaptando de manera efectiva los resultados educativos a las necesidades del mercado laboral.
- ❖ Facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante una acción inclusiva que comprenda, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas.
- «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», con ello se pretende adaptar la oferta y demanda de trabajos mediante la movilidad laboral a través de la

participación laboral. Se pretende modernizar el mercado laboral y fomentar la autonomía de los ciudadanos potenciando el desarrollo de capacidades y competencias a lo largo de su vida.

- Adquisición segura de las competencias necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo y reconocidas las diferentes etapas de enseñanza: general, profesional, superior y en la educación de adultos. Además, se pretende desarrollar un lenguaje común y un instrumento operativo para la educación, la formación y el trabajo: un Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones (MECCO).
- Asegurar que las competencias demandadas para proseguir la formación y el mercado laboral sean reconocidos en toda la educación general, profesional, superior y de adultos, incluyendo el aprendizaje no formal e informal.
- Desarrollar colaboraciones entre el mundo educativo y de formación y el mundo laboral, especialmente a través de la implicación de los profesionales en la planificación de la educación y la impartición de formación.

Europa considera que a mayor nivel educativo mayor es la facilidad a la hora de encontrar trabajo y los avances en el aumento de la tasa de empleo ayudan a reducir la pobreza. Esto puede ser posible si continuamos con la formación en competencias para suplir las necesidades que nos demanda el mercado laboral. Además necesitamos personas competentes que sean capaces de potenciar su empleabilidad, para ello es necesario un buen autoconocimiento. Esto nos ayuda a conocer las fortalezas y puntos de mejora para la mejora de nuestro desarrollo personal y laboral. La empleabilidad se define como la capacidad de conseguir un empleo y mantenerlo, por ello son tan importantes las competencias para la inclusión laboral y el desarrollo pleno de los jóvenes de hoy en día.

3. INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DE DATOS

En este capítulo presento la investigación llevada a cabo, la metodología empleada para la recogida de datos y su análisis, elaborando el Trabajo de Fin de Máster.

El estudio se ha centrado en el conocimiento de las competencias transversales teniendo como objetivo la inclusión laboral del colectivo de estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid. Surge ante la necesidad de formación de competencias, por la carencia de las mismas en este colectivo lo que está provocando unas cifras preocupantes de desempleo.

3.1. Metodología

El método que se ha llevado a cabo durante toda el estudio es meramente cuantitativo, pero sin excluir la metodología cualitativa para enriquecer la investigación. Para evaluar las necesidades que los estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid puedan tener ha sido necesario elaborar un instrumento que permitiera la extracción de datos y por supuesto, la consecución del objetivo marcado al principio del estudio.

El instrumento utilizado ha sido un cuestionario, elaborado por 10 preguntas, cerradas y abiertas. En algunas de ellas, he utilizado la escala de Likert, siendo lo mínimo totalmente en desacuerdo y lo máximo totalmente de acuerdo. En otras, he aplicado escalas de valoración (de puntos). Es importante considerar, al utilizar la escala Likert, que las aprobaciones siempre superan a las desaprobaciones, probado por numerosos estudios e indistintamente de los enunciados propuestos.

La metodología se encuadra en el paradigma positivista, realizando una propuesta de hipótesis tras una revisión de teorías, validando o rebatiendo las mismas, permitiéndonos la búsqueda de nuevas hipótesis (Rodríguez y Valldeoriola, 2012).

Para situar nuestra investigación, es importante mencionar algunas características de la metodología empleada. Martín (2015) enuncia las siguientes:

- Busca la generalización de los resultados partiendo de una muestra que represente el estudio.
- Se basa en principios de objetividad, evidencia y cuantificación.
- Establece como criterios de calidad la validez, la fiabilidad y la objetividad.

- Los instrumentos, fiables y validados, se utilizan para la recogida de datos y sirven para la codificación de los hechos (cuestionarios, escala de medida, entrevistas estructuradas, etc.)
- El análisis de datos es cuantitativo (estadístico y deductivo), está orientado a la comprobación, contraste o refutación de hipótesis. (p. 35, 36).

3.2. Población de estudio y muestra.

El cuestionario ha sido aplicado a 125 alumnos y alumnas de grado, 29 alumnos y alumnas de máster y 51 titulados de la Universidad de Valladolid, siendo un total de 206 participantes en la investigación. Consideré abarcar los diferentes perfiles ya que el objetivo de cualquier participante es conseguir su inclusión laboral y el desarrollo pleno de sus competencias, para ello es necesario su conocimiento y de ahí donde nace el estudio. Por otro lado, todas las titulaciones tienen en común la necesidad del dominio de estas competencias y un factor a tener en cuenta es en la etapa en la cual se encuentran y la madurez de los participantes, favorecedora del conocimiento de las competencias y su inclusión laboral.

3.3. El cuestionario

Para detectar las necesidades del colectivo mencionado anteriormente, centré mi estudio en tres categorías: mercado laboral e inclusión laboral, conocimiento de competencias y percepción de la formación en competencias de la Universidad de Valladolid. A raíz de estas tres categorías formule las diferentes preguntas facilitándome de esta manera la recogida de información necesaria para la elaboración de mi estudio. Las preguntas formuladas se recogen en un cuestionario (Anexo III) elaborado con el programa Survey Monkey el cual me permite ofrecer diferentes posibilidades de respuesta y categorizar las mismas, lo cual me favorece la recogida y análisis de datos.

3.3.1. Validación del instrumento-fiabilidad.

En el proceso del estudio, es tan importante la elaboración del instrumento, en este caso cuestionario, como la validación del mismo. Es por ello, que una vez delimitada la información que considere recoger y formuladas las preguntas, envié el cuestionario a varios profesionales los cuales me ayudaron a realizar la prueba piloto. Fueron dos profesionales los que realizaron el cuestionario con varios alumnos y

egresados de diferentes grados de la Universidad de Valladolid. El objetivo de este proyecto piloto es si los participantes comprenden las cuestiones que se plantean, si es fácil de realizar y es llevadero.

Por otro lado, la medición de la validez del cuestionario elaborado, ha sido llevada a cabo por dos expertos, uno de ellos el tutor del Trabajo de Fin de Máster y otra profesional de la Universidad de Valladolid, valorando el formato, tono de pregunta, cuestiones, tipo de respuestas, entre otras cosas las posibilidades y dimensiones a medir del cuestionario.

Una vez recogida las posibles correcciones, se pasa a la siguiente fase.

3.3.2. Aplicación del cuestionario

Esta etapa se ha llevado a cabo durante las dos últimas semanas de mayo y principios de junio de 2017. Como he mencionado anteriormente, utilice el programa de Survey Monkey por lo que la difusión se realizó a través de correo y redes sociales (principalmente whatsapp) a través del enlace directo al cuestionario, siendo esta difusión controlada, conservando el anonimato en las respuestas. Al inicio del cuestionario hago una breve descripción de quien soy, el trabajo que estoy realizando y la finalidad de ese cuestionario, asimismo se agradece su colaboración en el estudio.

3.4. Datos y Resultados

Una vez expuesto el proceso de mi estudio, procedo a mostrar los datos obtenidos en el cuestionario representados en gráficas, tablas y diagramas. A partir de esos resultados se realizará una discusión de los mismos, entre los datos y la fundamentación del trabajo descrita en el primer capítulo, así como los objetivos establecidos.

3.4.1. Género de los participantes.

En el estudio realizado, han participado tanto chicas como chicos que estudian o que han obtenido un título en la Universidad de Valladolid. Como se puede observar a continuación en el gráfico 1, la población femenina (72,33%) frente a la población masculina (27,67%), esto se debe a que la mayor representación de titulaciones que han colaborado en el estudio están formadas mayoritariamente por mujeres. Este factor no tiene relevancia en lo que se refiere al estudio, pero es importante e interesante conocer los datos obtenidos y la muestra con la cual he trabajado.

Q1 Género:

Respondido: 206 Omitido: 0

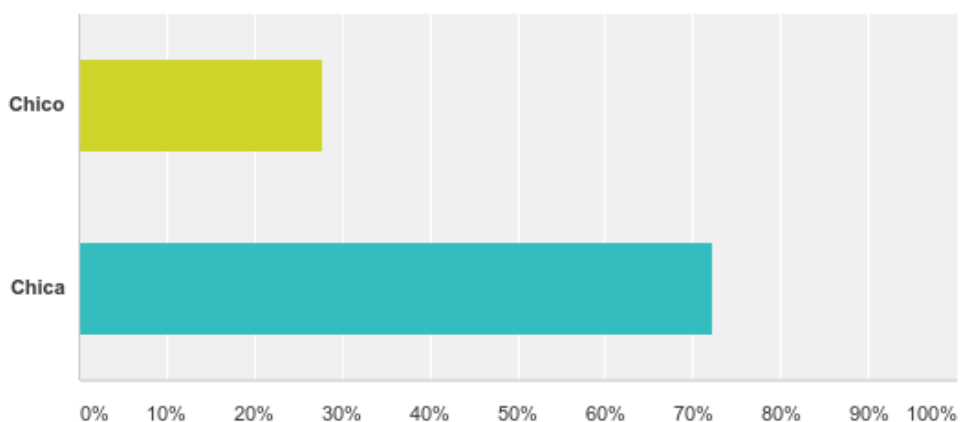


Gráfico 1. Género de los participantes

Género	Respuestas
Chico	27,67% (57 respuestas)
Chica	72,33% (149 respuestas)
TOTAL	206 respuestas

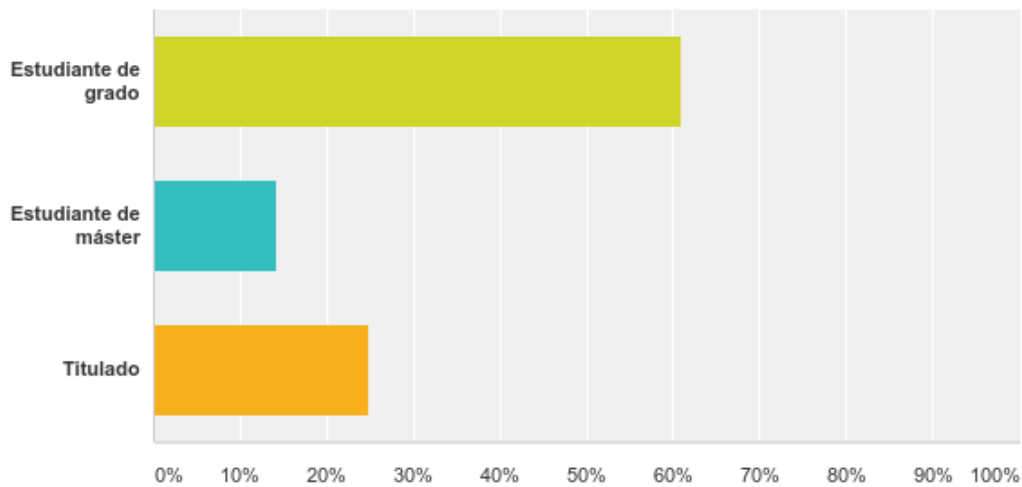
Tabla 1: Número de personas participantes y porcentaje de los encuestados.

3.4.2. Situación actual de los participantes.

El cuestionario ha sido diseñado para el colectivo de jóvenes de la Universidad de Valladolid, ellos se diferencian en tres categorías: alumnos de grado, alumnos de máster y titulados. Realicé esta categorización para en las respuestas posteriores analizar diferencias entre unos y otros. La mayoría de los encuestados son estudiantes de grado (60,98%), siguiendo por los titulados (24,88%) y en menor medida estudiantes de máster (14,15%), esto se debe a la difusión que fue mayor en el caso de estudiantes de grado. Todos los estudiantes de máster han sido titulados de grado y parte de los titulados están realizando máster en diferentes Universidades, es por ello que mi estudio se centra en esta Universidad. A continuación, muestro los datos en el grafico 2:

Q2 Situación actual:

Respondido: 205 Omitido: 1



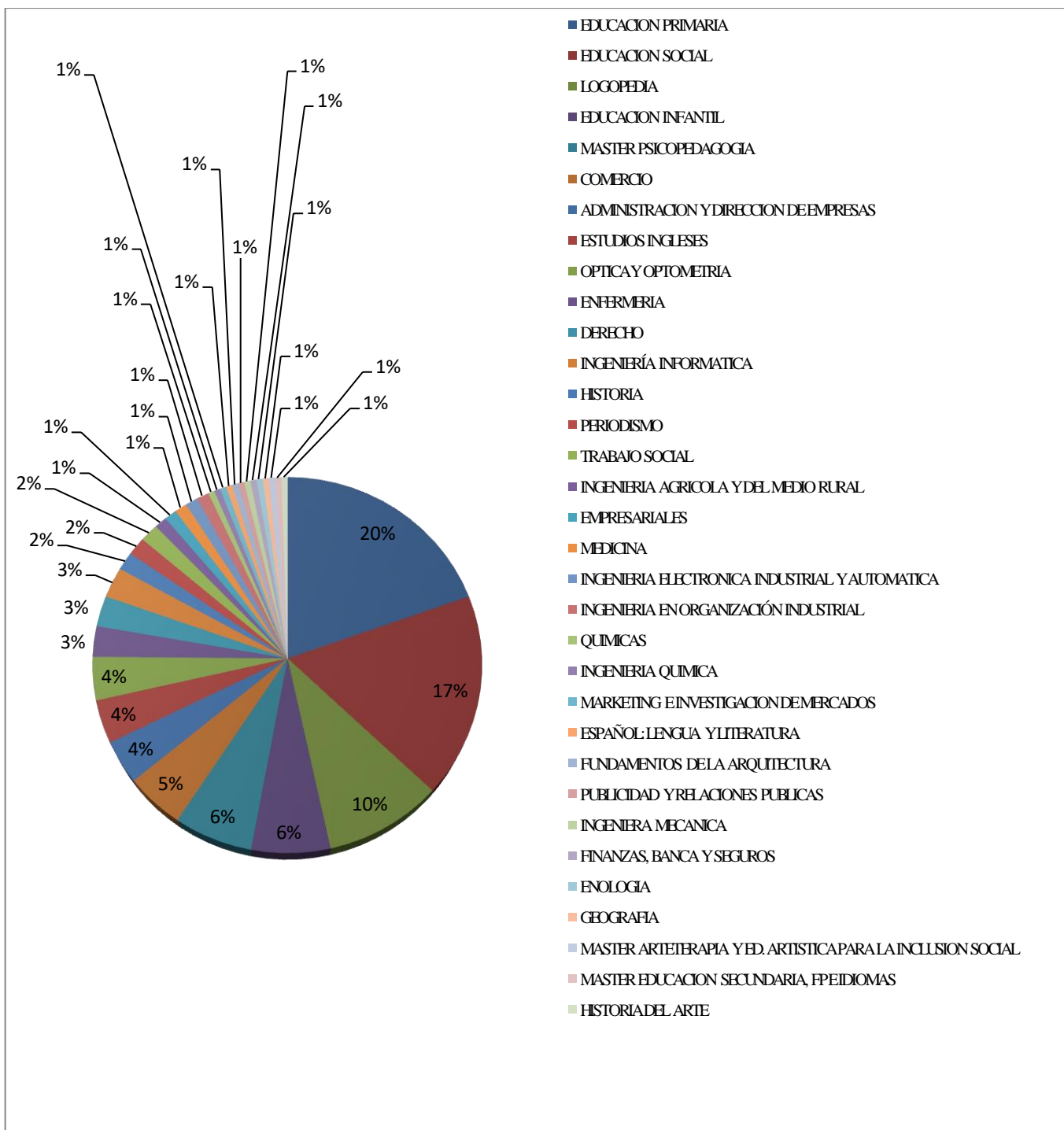
Gráfica 2. Situación actual de los encuestados.

Situación	Respuesta
Estudiante de Grado	60,98% (125 respuestas)
Estudiante de Máster	14,15% (29 respuestas)
Titulado	24,88% (51 personas)
TOTAL	205 respuestas (1 persona no ha contestado)

Tabla 2. Distribución de los participantes en función de la situación en la que se encuentren actualmente.

3.4.3. Titulaciones de los participantes

Los participantes de la investigación son estudiantes o titulados como he mencionado anteriormente de la Universidad de Valladolid. Esta muestra es muy variada, ya que han colaborado 33 titulaciones diferentes. En el siguiente gráfico 3 se presentan los datos obtenidos, adjuntando una lista de los grados y máster participantes. El mayor porcentaje como se puede observar, es de los grados de Educación Primaria (20%), Educación Social (18%) y Logopedia (10%). Esto se debe a la gran difusión realizada entre los mismos.

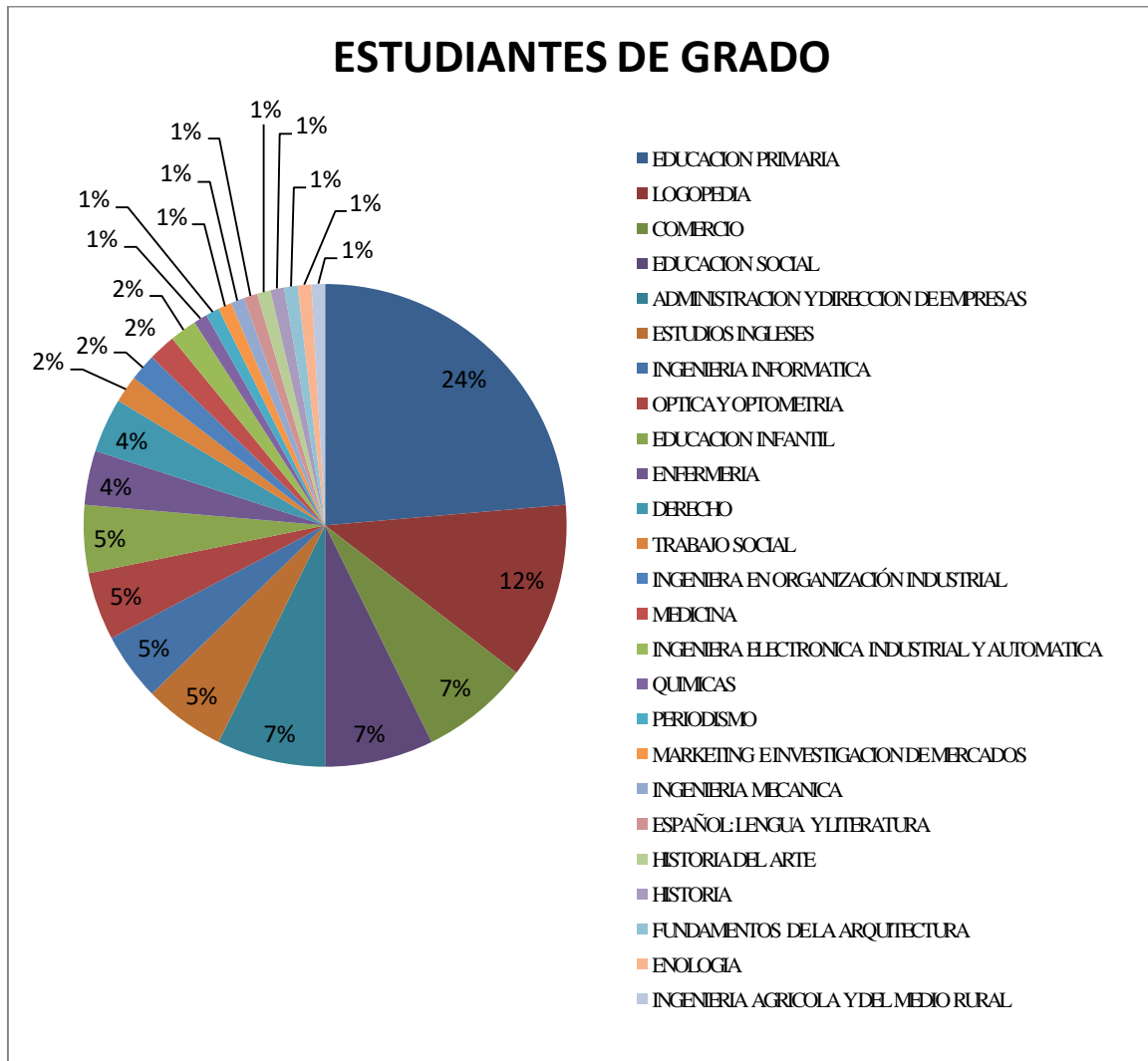


Gráfica 3. Titulaciones de la Universidad de Valladolid participantes.

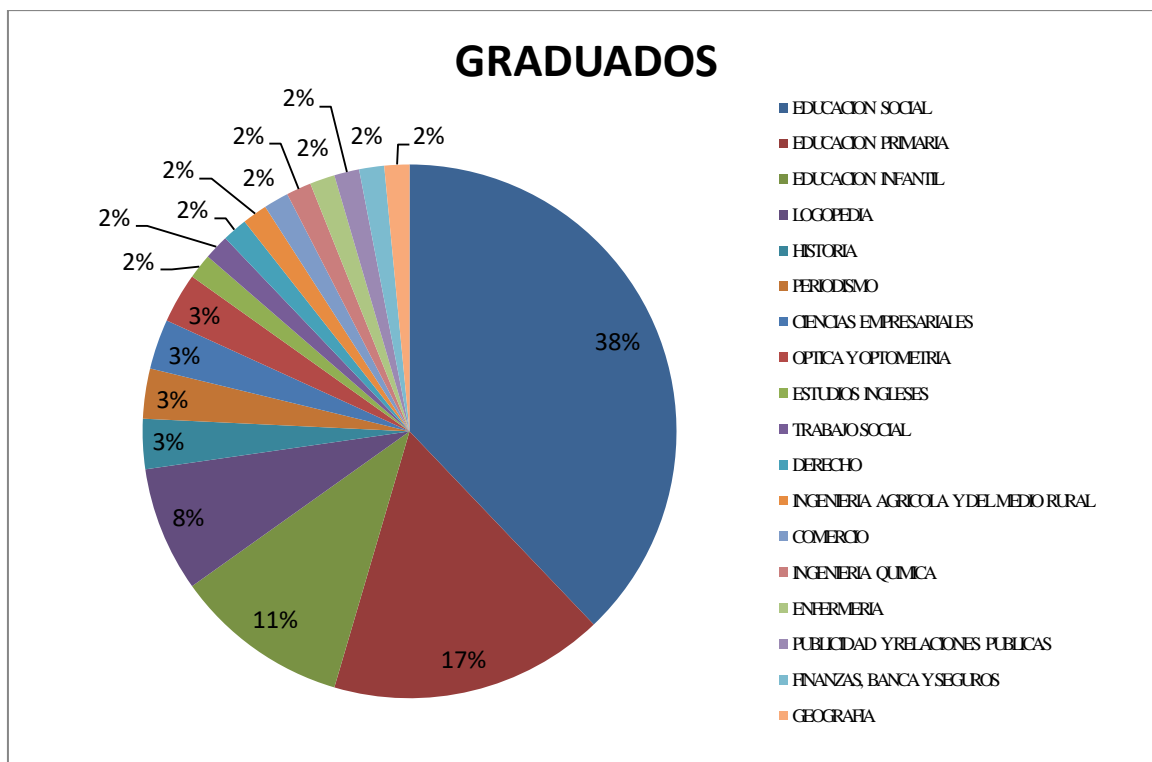
Tras analizar el listado anterior, se observa que han sido tres titulaciones de Máster de la Universidad de Valladolid participantes, los cuales son: Máster Psicopedagogía (12 respuestas); Máster para Profesorado de Educación Secundaria, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (1 respuesta) y Máster Arteterapia y Educación Artística para la Inclusión Social (1 respuesta). Todas ellas se imparten en la Facultad de Educación y Trabajo Social y para su acceso es importante haber cursado grados relacionados con la

Educación, los cuales han ocupado una gran parte en el estudio. Otros participantes están continuando con sus estudios de Máster en otras Universidades las cuales no se reflejan en estos gráficos.

Por otro lado, analizo a continuación los resultados obtenidos en los gráficos 4 y 5, ya que he diferenciado titulaciones participantes de grado y titulaciones participantes de graduados, apreciando las diferencias y si eran diferentes titulaciones o si en la misma titulación nos encontramos con estudiantes y graduados de la Universidad de Valladolid. Un 38% de las titulaciones aportan tanto alumnos como graduados, a pesar de no presentar las mismas proporciones. En el caso de los estudiantes, predominan Educación Primaria, Logopedia y Comercio, en cambio, en el caso de los graduados destacan Educación Social, Educación Primaria y Educación Infantil.



Gráfica 4. Titulaciones de los alumnos participantes.



Gráfica 5. Titulaciones de los graduados participantes.

3.4.4. Participantes que trabajan actualmente

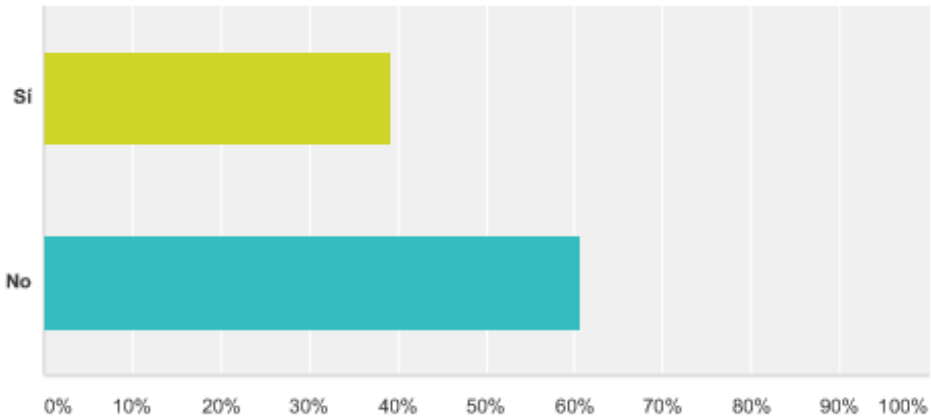
Una gran parte de los encuestados (60%) no trabajan actualmente, como se muestra en el gráfico 6. El objetivo de esta pregunta es saber las personas que tienen contacto con el mundo laboral en este momento, de cara a contrastar informaciones en preguntas posteriores.

Además, en el gráfico 7 presento los datos recogidos en función de la situación en la que se encuentren (estudiante de grado, estudiante de máster, graduado). De este modo, podemos ver que el 79,2% de los estudiantes de grado no trabajan, ya que dedican su tiempo a la obtención del título continuando con sus estudios y por otro lado el mercado laboral es más complicado por escasez de experiencia y adquisición reducida de competencias transversales. A medida que se avanza, se van invirtiendo estos resultados, en el caso de los estudiantes de máster se comprueba que el 50% trabaja y la otra parte está desempleada, ya que con su obtención del título de grado y su adquisición de competencias aumentan sus oportunidades de cara al mercado laboral, por último nos encontramos con que la mayoría de los titulados 78,4% se encuentran trabajando por su

edad y su mayor facilidad por títulos, experiencia y competencias para acceder al mercado laboral.

Q4 ¿Trabajas actualmente?

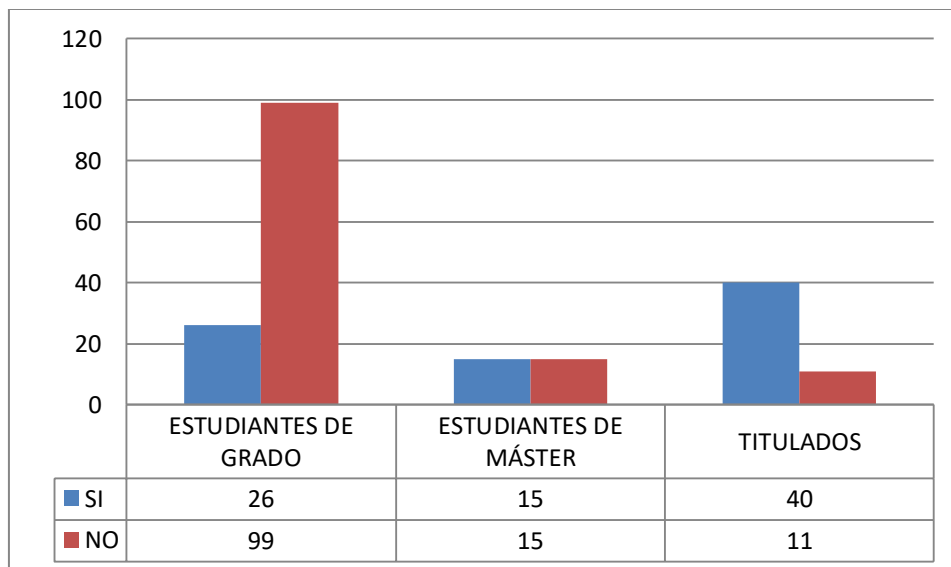
Respondido: 206 Omitido: 0



Gráfica 6. Participantes que trabajan/no trabajan actualmente.

Empleado	Respuestas
Sí	39,32% (81 respuestas)
No	60,68% (125 respuestas)
TOTAL	206 respuestas

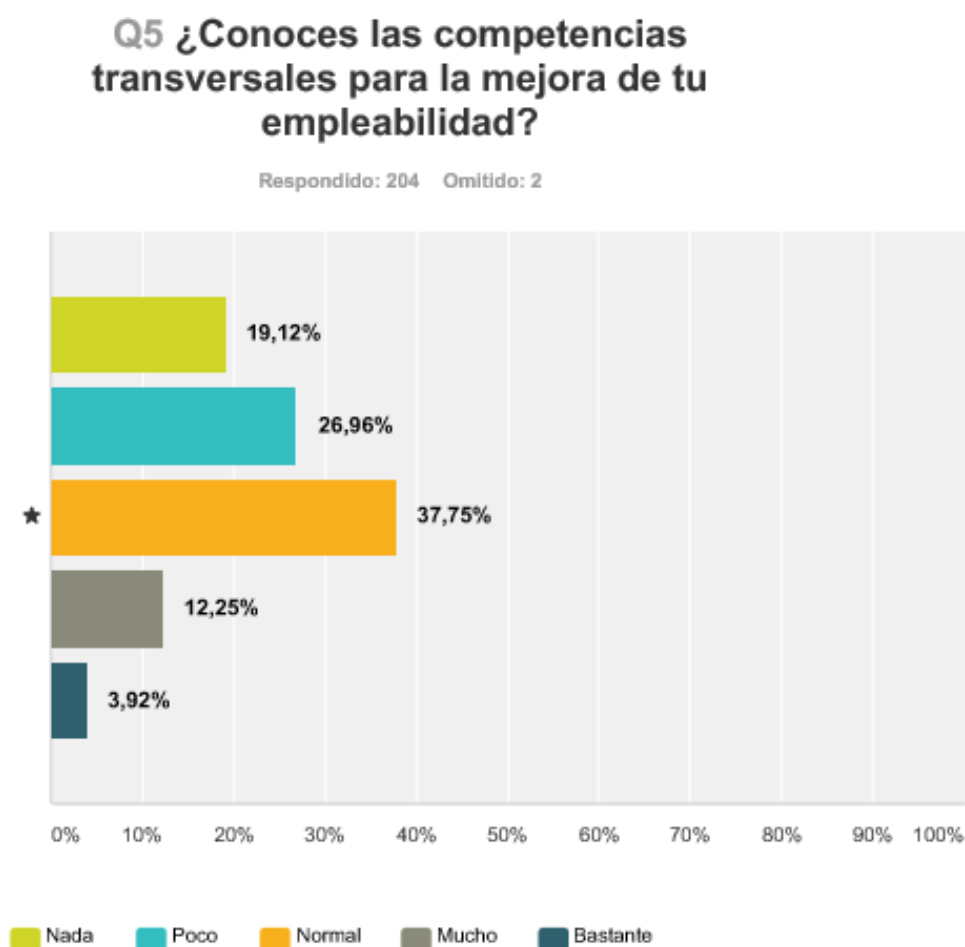
Tabla 3. Número de personas y porcentajes de los participantes empleados y desempleados.



Gráfica 7. Trabajando/sin trabajo en función de su situación académica.

3.4.5. Conocimiento de las competencias transversales para la mejora de la empleabilidad

En esta pregunta pretendo medir el conocimiento que tienen los participantes acerca de las competencias transversales para aumentar sus posibilidades de cara al mercado laboral. A rasgos generales, como se muestra en el gráfico 8, el conocimiento es normal (37,75%) con tendencia al bajo conocimiento de las mismas. Son casos muy concretos los que conocen mucho o bastante estas competencias lo cual puede entorpecer el acceso al mundo laboral, por la demanda actual de las mismas.



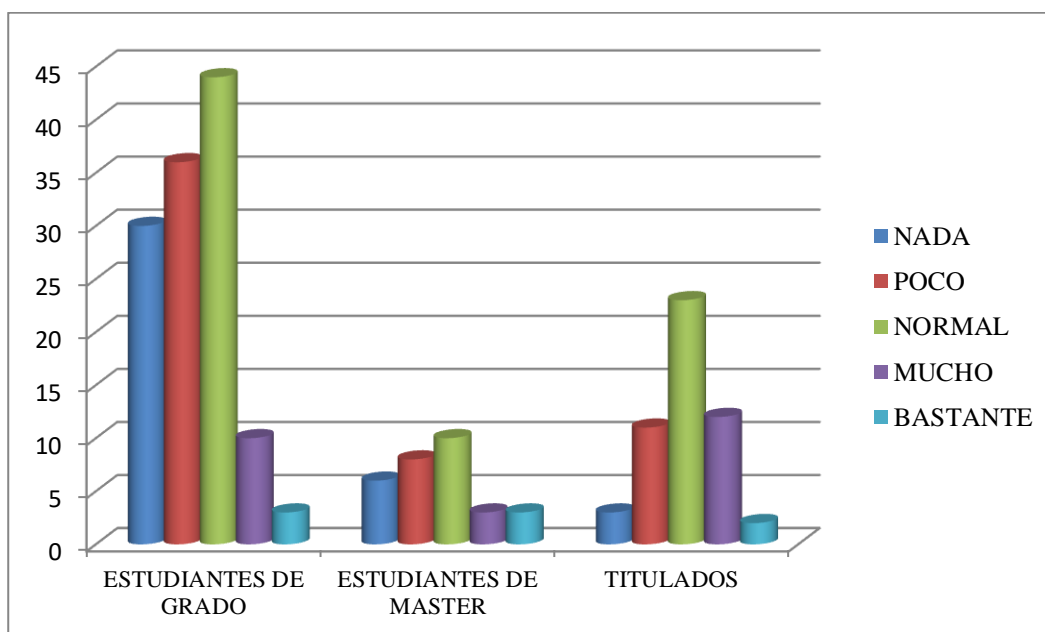
Gráfica 8. Conocimiento de las competencias transversales de los participantes.

En función de los resultados, he realizado una comparativa con su situación académica, presentada en la gráfica 9, organizando las tres clasificaciones que he realizado anteriormente: estudiantes de grado, estudiantes de máster y titulados. Esta razón nos permite valorar que a medida que se va avanzando, el conocimiento crece.

En primer lugar, los estudiantes de grado tienen un conocimiento normal con tendencia descendente, esto se debe a que la Universidad forma en competencias y es un primer contacto el que se realiza desde este ámbito.

En segundo lugar, nos encontramos con los estudiantes de máster los cuales conocen estas competencias y aunque tienden a un conocimiento bajo de las mismas hay un porcentaje mayor que en el de los alumnos de grado, que conocen mucho/bastante las competencias. Muchas de las personas que estudian un máster, añadiendo la formación en competencias de la Universidad de Valladolid, tienen experiencia laboral y las que no, han pasado por las prácticas de los grados las cuales son un acercamiento al mundo laboral, es por ello que el conocimiento es mayor aunque aún queda mucho por hacer en este ámbito.

Por último, está el grupo de titulados donde los resultados se van invirtiendo teniendo un conocimiento normal con tendencia ascendente, a pesar que hay un porcentaje importante a tener en cuenta acerca del conocimiento bajo en competencias. La mayoría de los titulados se encuentran empleados y su formación ha terminado en la Universidad, es por ello, que se sienten capacitados y el conocimiento se incrementa acerca de las competencias y crean mayores oportunidades de empleo.

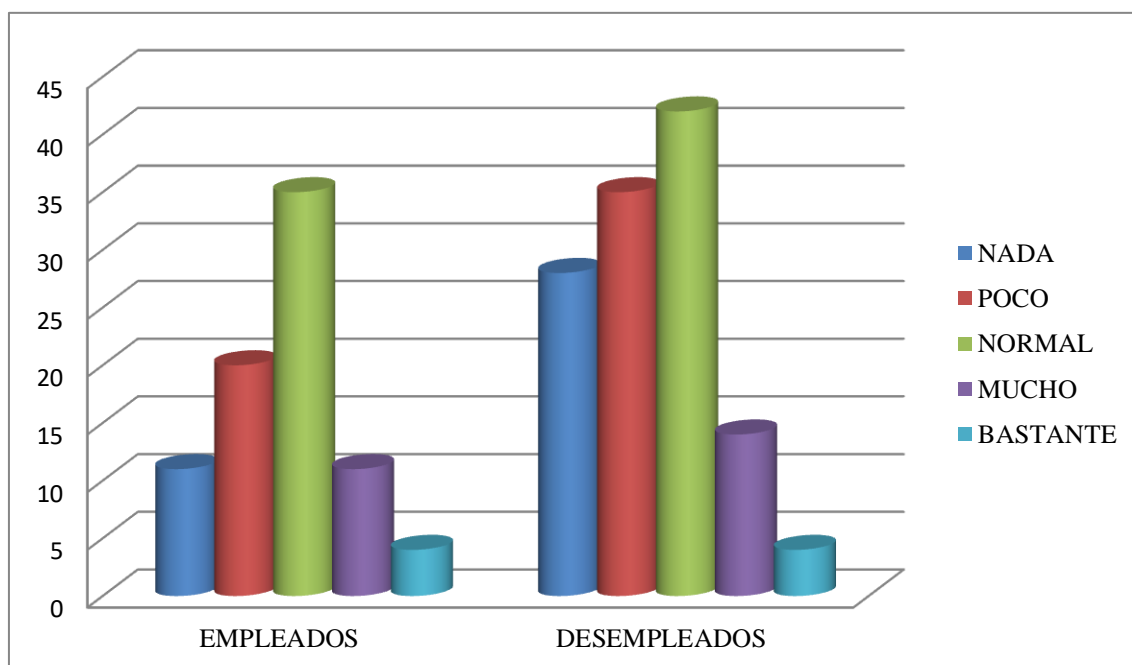


Gráfica 9. Conocimiento de las competencias transversales en función de su situación académica.

Otra comparativa que he llevado a cabo ha sido en función de la situación laboral, si está empleado o desempleado. El mercado laboral actual demanda una serie de competencias para el desarrollo pleno de cualquier puesto de trabajo, es por ello, que el contacto con el mundo laboral facilita la adquisición de estas competencias y por tanto el conocimiento sobre las mismas. En la gráfica 10, muestro los resultados obtenidos.

Es importante tener en cuenta que el número de desempleados es mayor que el de empleados, pero aun así, el desconocimiento de competencias es mayor en este sector de desempleo, en el cual se encuentran la mayoría de estudiantes de grado como anteriormente he mencionado, y su contacto con el mundo laboral es escaso.

En el caso de empleados, el conocimiento es normal-bajo, a pesar de estar en contacto con el mundo laboral, aún queda por conocer el mismo. Las cifras en el caso de los desempleados son muy altas en el nada/poco/normal conocimiento, siendo muy bajas en el mucho/bastante conocimiento. En cambio, en el caso de los empleados las cifras se igualan, se disparan en el caso de un conocimiento normal, pero en el caso de los demás ítem se van igualando. Esto refleja que existe una necesidad, se necesita dar a conocer esta demanda para la mejora de las oportunidades en el mundo laboral.



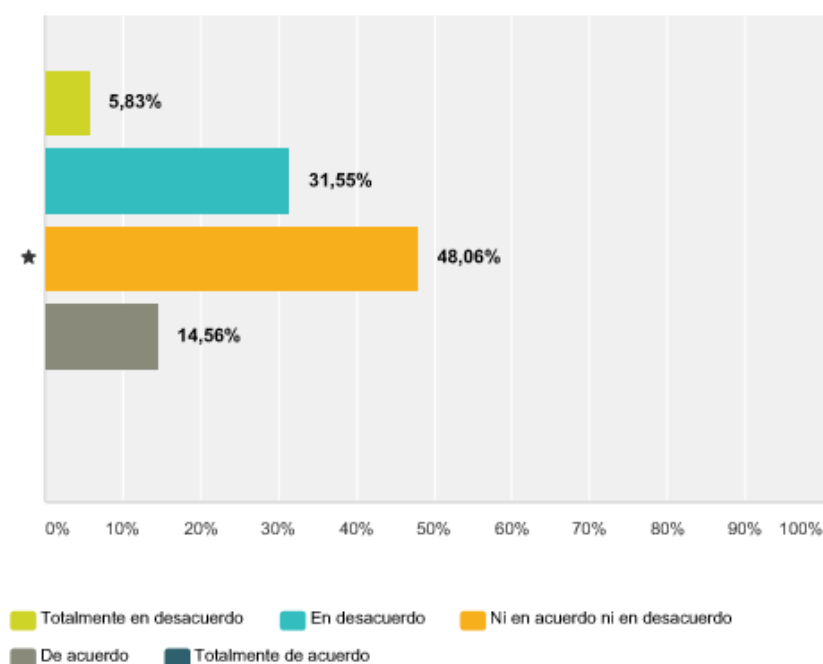
Gráfica 10. Conocimiento de las competencias transversales en función de su situación laboral

3.4.6. Valoración en base a la opinión de los estudiantes acerca de la formación en competencias transversales en la Universidad de Valladolid

En el caso de los participantes del estudio, la Universidad es el último paso para el acceso al mercado laboral, en esta etapa se preparan adquiriendo conocimientos y habilidades específicas para poder así desarrollar un empleo. Esta formación es teórico-práctica, impartiendo diferentes asignaturas y preparando en competencias transversales. Pero, ¿cuál es la opinión del alumnado sobre la formación en competencias? Es interesante conocer las ideas del alumnado respecto a este tema para posibles intervenciones futuras. Las respuestas están analizadas en la gráfica 11, estando la mayoría (48,06%) ni en acuerdo ni en desacuerdo. Teniendo en cuenta la tendencia hacia el bajo conocimiento de competencias transversales de los participantes, hay una parte importante de los encuestados (31,55%) que muestra desacuerdo con la afirmación “En mi opinión, la Universidad de Valladolid forma en competencias transversales”. Por otra parte, minoritaria, hay personas que están de acuerdo con la misma, las opiniones son variadas.

Q6 Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación: "En mi opinión, la Universidad de Valladolid forma en competencias transversales"

Respondido: 206 Omitido: 0

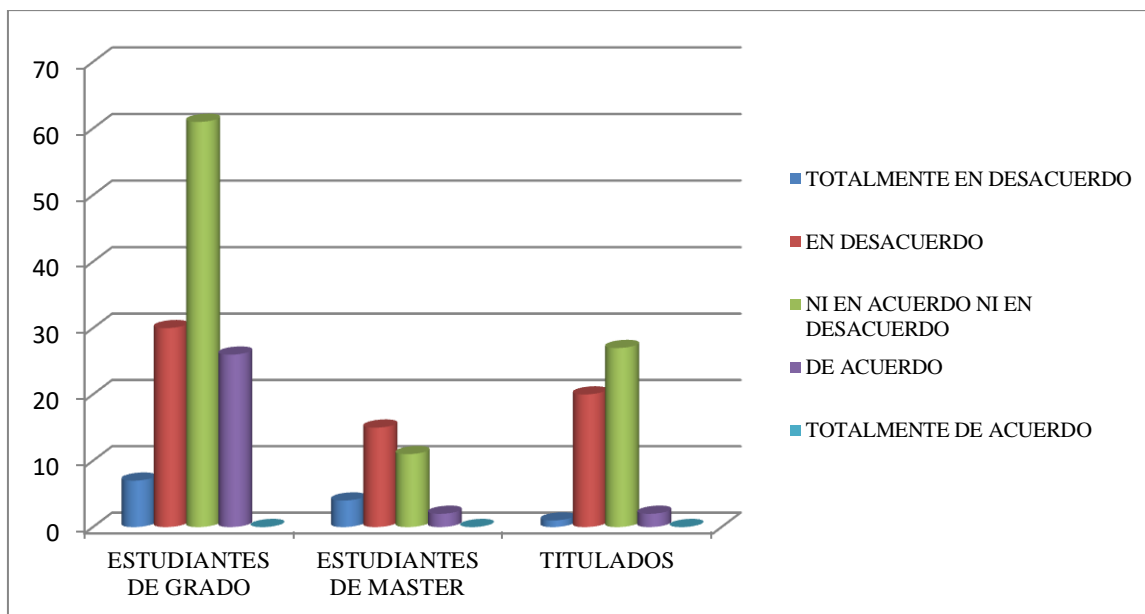


Gráfica 11. Valoración personal de los participantes sobre la formación en competencias en la Uva.

Realizando una comparativa en función de los resultados por categorías (estudiantes de grado, estudiantes de máster y titulados), los resultados varían. En primer lugar, se puede comprobar en la gráfica 12 como los estudiantes de grado mostraban las cifras más altas de desconocimiento de competencias esto influye en su percepción sobre la formación de competencias de la Universidad de Valladolid, teniendo la mayoría de los participantes una opinión neutra (49,2%) y mostrando unas cifras equitativas de acuerdo (20,9%) y desacuerdo (24,2%). Esta discordancia se debe a la variación de perfiles que nos encontramos en esta categoría, empleados y desempleados, en cursos más avanzados (posible contacto con el mundo laboral en prácticas) o en cursos iniciales (desconocimiento de las demandas del mundo laboral), son factores que inciden en el conocimiento y percepción de las competencias.

En segundo lugar, los estudiantes de máster muestran en su gran mayoría (46,9%) un desacuerdo con la afirmación propuesta como se muestra en la gráfica 12. Todos los participantes de esta categoría han tenido contacto con el mundo laboral, ya sea por las prácticas de los grados cursados o bien por experiencia laboral, eso afecta directamente en la percepción, siendo más críticos en las opiniones y buscando mayor formación para la mejora de su empleabilidad.

Por último, se encuentran los titulados, en su mayoría empleados, con una opinión neutra en su gran mayoría (54%). Otra parte importante (40%), como se presenta en el gráfico 12, muestra su desacuerdo con la afirmación. Esta opinión se basa en las experiencias laborales, contrastando la experiencia académica con el mundo del empleo. Es interesante tener en cuenta estas opiniones, tanto generales como desglosadas por categorías para la mejor empleabilidad de los participantes y facilitar la transición entre la Universidad y el empleo.



Gráfica 12. Valoración personal de los participantes sobre la formación en competencias en la UVa en función de su situación académica.

3.4.7. Valoración personal de los participantes acerca de la importancia de la adquisición de competencias transversales para la obtención y desarrollo de un empleo.

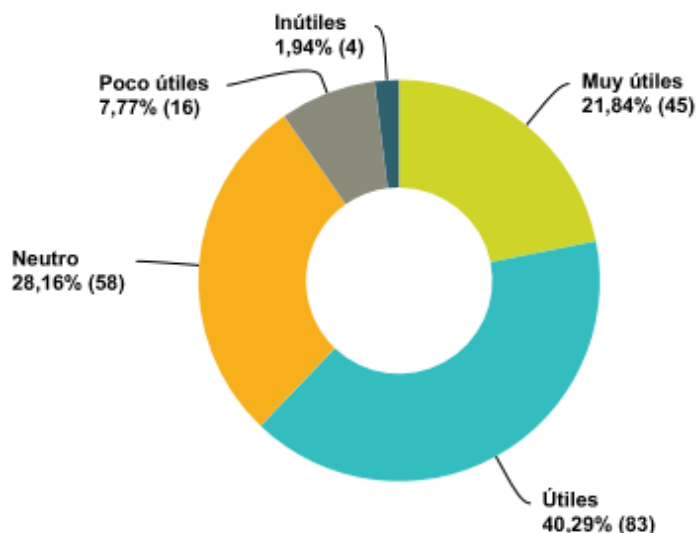
A lo largo del estudio, he resaltado la importancia del buen manejo de competencias en un empleo, no solo para el beneficio del empleado en su búsqueda de empleo sino también para la mejora de la empresa a la hora de desarrollar los diferentes puestos de trabajo de manera eficaz. En esta investigación, los participantes se están formando o se han formado para ser competentes en el mercado laboral, conseguir empleos cualificados y alcanzar su plena inclusión laboral.

Es por ello, en este ítem se pregunta por la opinión del colectivo de universitarios y titulados. Las valoraciones realizadas son bastante positivas como se puede observar en la gráfica 13, manifestando es su gran mayoría las competencias útiles. Otros porcentajes destacados son los que las consideran o bien muy útiles o bien no son significativas en su opinión para un puesto de trabajo.

Aun así, es preocupante la cifra de casi un 10% que considera las competencias poco útiles e inútiles. Esto podría ser por el desconocimiento de las mismas y la baja experiencia laboral, por ello son datos a tener en cuenta.

Q7 Valora las competencias transversales de cara al mercado laboral:

Respondido: 206 Omitido: 0



Gráfica 13. Valoración personal de los participantes sobre la importancia de competencias transversales de cara al mercado laboral.

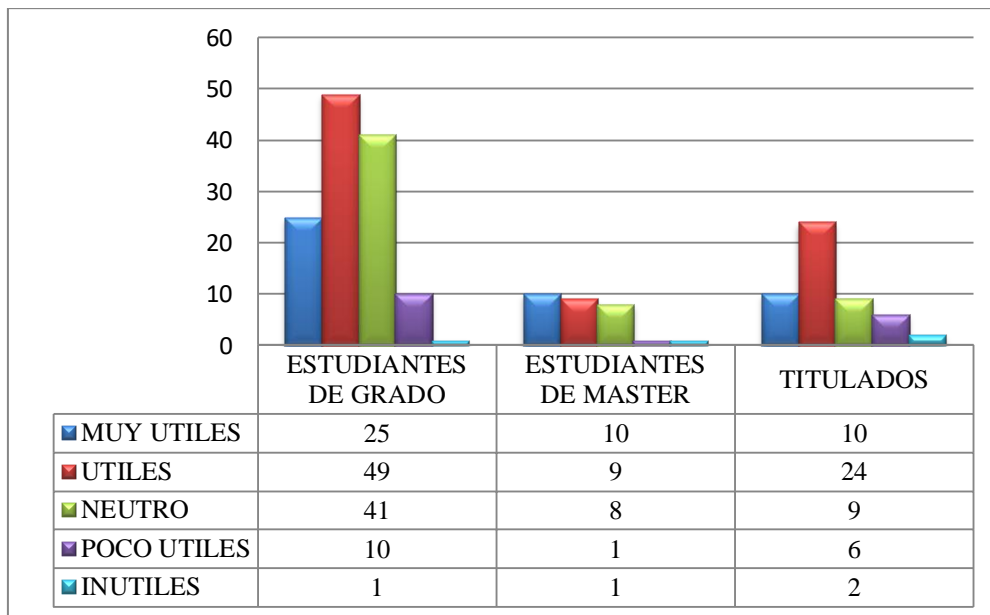
Una vez analizados los resultados anteriores, he realizado una comparativa en función de la situación académica. Los resultados se ven influidos por la baja/alta experiencia laboral, contacto con el mundo laboral y bajo desconocimiento de las competencias transversales. A medida que se avanza en la etapa universitaria, mayor es el contacto con el mundo laboral.

Para comenzar, los estudiantes de grado valoran, en su gran mayoría, las competencias como habilidades útiles para el desarrollo de un puesto de trabajo. Otro porcentaje importante no perciben como significativas las competencias transversales. Las cifras preocupantes son las que muestran la opinión menos favorable sobre la utilidad de las competencias en el mercado laboral.

En la siguiente categoría, los resultados se invierten. La mayoría de estudiantes de máster, consideran que las competencias transversales son muy útiles/útiles para cualquier empleo. Son insignificantes en este caso, las valoraciones negativas.

Por último, la categoría de los titulados. Este último grupo considera las competencias transversales útiles para el mercado laboral, siguiendo con otro porcentaje que las considera muy útiles y otra proporción insignificantes. Los resultados son bastante

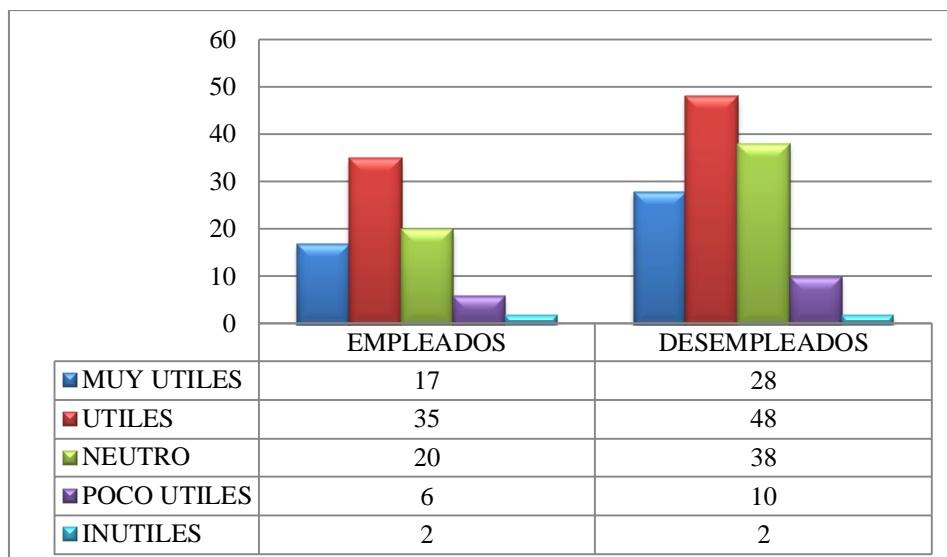
favorables, pero es importante tener en cuenta la opinión negativa de un pequeño grupo de titulados.



Gráfica 14. Valoración personal de los participantes sobre la importancia de competencias transversales de cara al mercado laboral en función de su situación académica.

A continuación, muestro la comparativa realizada entre empleados y desempleados. Los resultados como se presenta en el gráfico 15 son muy similares siendo mayor el número de desempleados y considerando la mayoría las competencias útiles.

Destaco el porcentaje mayor de empleados que consideran útiles las competencias, esto se debe al conocimiento y experiencia de los participantes que se encuentran trabajando y se adaptan a la demanda actual del mercado laboral.



Gráfica 15. Valoración personal de los participantes sobre la importancia de competencias transversales de cara al mercado laboral en función de su situación laboral.

3.4.8. Valoración de la formación recibida en los títulos correspondientes a cada participante, sobre las competencias transversales.

Actualmente, existen una serie de competencias comunes a todas las titulaciones impartidas en la Universidad de Valladolid, esas son las competencias transversales. A lo largo del cuestionario las he mencionado en numerosas ocasiones, pero en este caso enumeraré una serie de ellas para obtener valoraciones numéricas por parte de los participantes. Muchas de estas competencias que enuncio a continuación, tienen una fuerte demanda en el mercado laboral. A pesar de que hay diferentes clasificaciones sobre las mismas, ésta es una selección propia en la cual he numerado 12 competencias importantes en la transición del mundo universitario al mercado laboral.

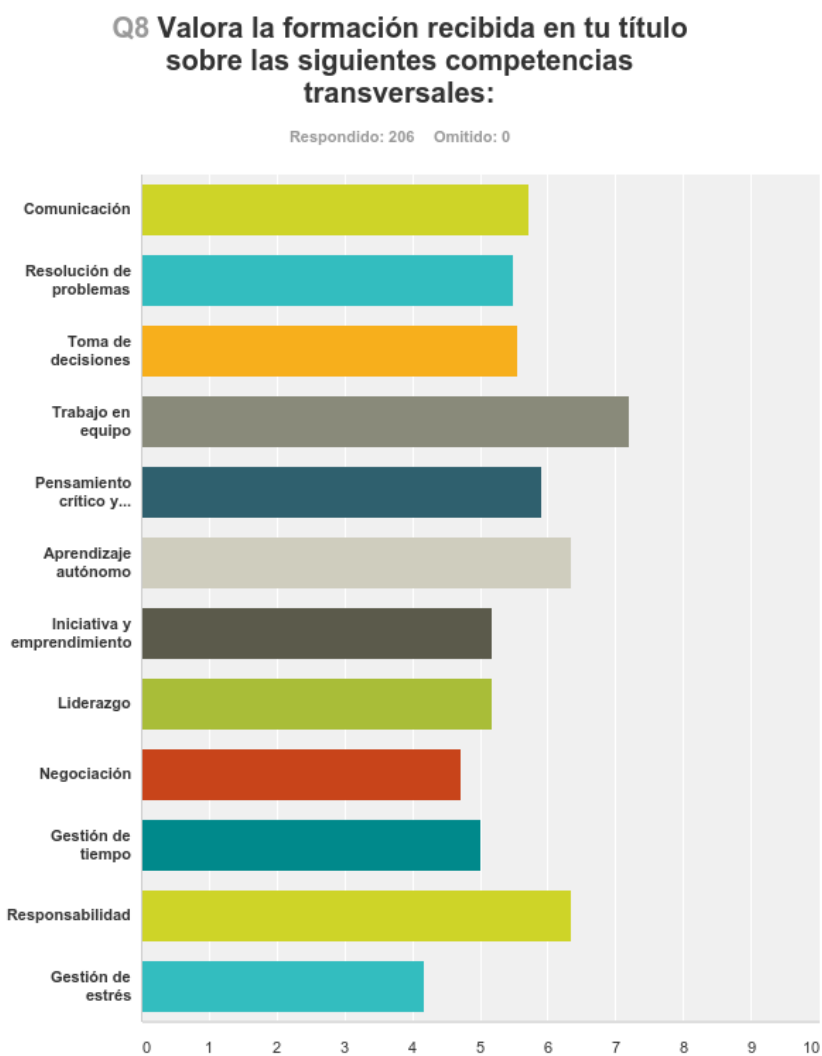
En la Universidad se pretenden trabajar a través de diferentes acciones. Por ejemplo, la comunicación (entre otras cosas) se trabaja a través de las diferentes presentaciones de trabajos.

Las competencias seleccionadas para su evaluación son las siguientes: comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, pensamiento crítico y creativo, aprendizaje autónomo, iniciativa y emprendimiento, liderazgo, negociación, gestión de tiempo, responsabilidad y gestión de estrés.

A continuación muestro los resultados en la gráfica 16. En la tabla 4, muestro los porcentajes y las valoraciones exactas, mostrando el número de personas que han

evaluado cada competencia y en qué grado. De todo el listado, la mejor valorada es la competencia de trabajo en equipo (7.20), seguida por aprendizaje autónomo y responsabilidad (6.35). Las valoraciones más bajas corresponden a la competencia de negociación (4.72) y gestión de estrés (4.17).

Reitero que las respuestas son una valoración personal y subjetiva de los alumnos sobre la formación en competencias por parte de la Universidad de Valladolid, la adquisición o ausencia de las mismas no queda sujeto a este estudio. Por otro lado, las causas de estas valoraciones se pueden atribuir al bajo conocimiento de las competencias transversales entre otras.



Gráfica 16. Valoración personal de los participantes sobre las competencias transversales impartidas en su título.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO

COMUNICACIÓN	4.85% 10	5.83% 12	8.74% 18	8.74% 18	12.62% 26	16.99% 35	21.36% 44	12.14% 25	4.37% 9	4.37% 9	206	5.72
RESOLUCION DE PROBLEMAS	6.83% 14	4.88% 10	7.80% 16	11.22% 23	15.61% 32	20% 41	15.12% 31	10.24% 21	3.90% 8	4.39% 9	205	5.50
TOMA DE DECISIONES	6.37% 13	2.94% 6	6.86% 14	8.82% 18	23.53% 18	17.16% 35	18.63% 38	7.84% 16	4.90% 10	2.94% 6	204	5.55
TRABAJO EN EQUIPO	1.94% 4	3.88% 8	2.91% 6	3.88% 8	6.31% 13	16.02% 33	10.68% 22	20.39% 42	18.93% 39	15.05% 31	206	7.20
PENSAMIENTO CRITICO Y CREATIVO	5.85% 12	4.39% 9	4.88% 10	8.29% 17	13.66% 28	19.51% 40	18.54% 38	14.63% 30	6.83% 14	3.41% 7	205	5.90
APRENDIZAJE AUTONOMO	2.93% 6	1.46% 3	7.32% 15	5.85% 12	14.63% 30	18.54% 38	18.54% 38	13.17% 27	11.22% 23	6.34% 13	205	6.35
INICIATIVA Y EMPRENDIMIENTO	7.77% 16	4.37% 9	10.19% 21	13.59% 28	20.87% 43	15.53% 32	14.08% 29	5.83% 12	3.88% 8	3.88% 8	206	5.18
LIDERAZGO	6.34% 13	9.27% 19	8.29% 17	11.71% 24	22.93% 47	13.66% 28	10.73% 22	8.78% 18	4.88% 10	3.41% 7	205	5.17
NEGOCIACION	12.62% 26	8.74% 18	10.19% 21	15.05% 31	15.53% 32	15.05% 31	10.19% 21	5.34% 11	3.40% 7	3.88% 8	206	4.72
GESTION DE TIEMPO	10.19% 21	6.80% 14	11.17% 23	11.17% 23	16.99% 35	15.53% 32	13.59% 28	7.77% 16	3.40% 7	3.40% 7	206	5.02
RESPONSABILIDAD	4.85% 10	0.97% 2	4.37% 9	8.25% 17	13.11% 27	18.45% 38	16.02% 33	19.42% 40	6.80% 14	7.77% 16	206	6.35
GESTION DE ESTRÉS	16.59% 34	14.63% 30	12.20% 25	11.22% 23	17.56% 36	11.22% 23	7.32% 15	4.39% 9	0.98% 2	3.90% 8	205	4.17

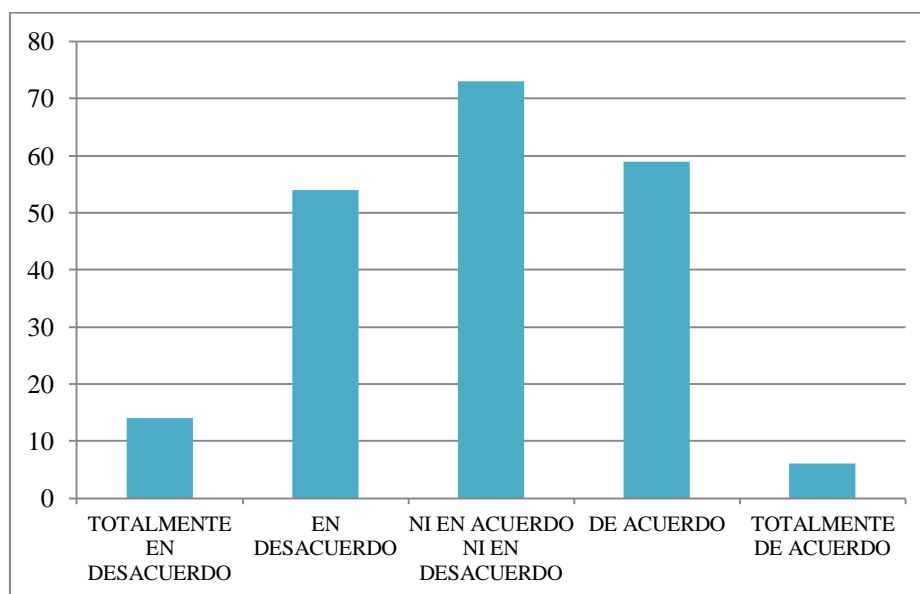
Tabla 4. Porcentajes de las valoraciones de los participantes sobre las competencias impartidas en su título.

3.4.9. Valoración de diferentes afirmaciones

Las competencias transversales son factores relevantes en la búsqueda y desarrollo de un empleo, pero el objetivo es la inserción socio laboral de estudiantes/titulados, por ello he planteado diferentes enunciados pudiendo analizar las causas de la difícil inserción socio laboral de este colectivo.

“Me he sentido orientado en mi formación”

En el cuestionario se preguntaba si los alumnos/titulados de la Universidad de Valladolid se habían sentido orientados en su formación. En el gráfico 17 vemos que la gran mayoría no se posicionan, mostrando cifras muy igualadas entre los que me muestran de acuerdo a la afirmación y los que están en desacuerdo. La orientación juega un papel importante en cualquier inserción laboral, es por ello que destaco las cifras negativas que muestran los resultados.

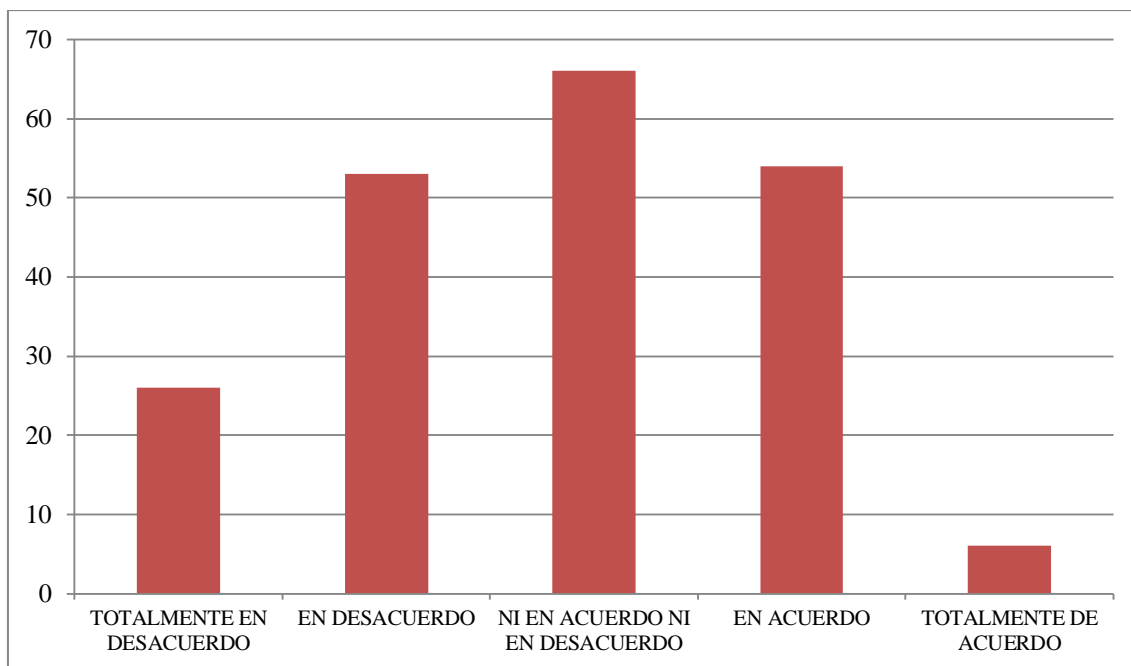


Gráfica 17. Valoración personal de los participantes sobre la orientación en su formación.

“Me siento/me sentí preparado para comenzar a trabajar por mi formación y competencias”

La segunda afirmación está relacionada con el autoconocimiento de las personas sobre las competencias y habilidades personales y profesionales además de la formación que pueden ofrecer de cara a su mejora de empleabilidad y su inclusión social.

Los resultados recogidos en la gráfica 18 muestran unos resultados a tener en cuenta. Las personas en su gran mayoría no se sienten preparadas para comenzar su andadura en el mercado laboral, por su bajo conocimiento de competencias. Aun así, existe un porcentaje importante que se siente cualificado para desarrollar un empleo.

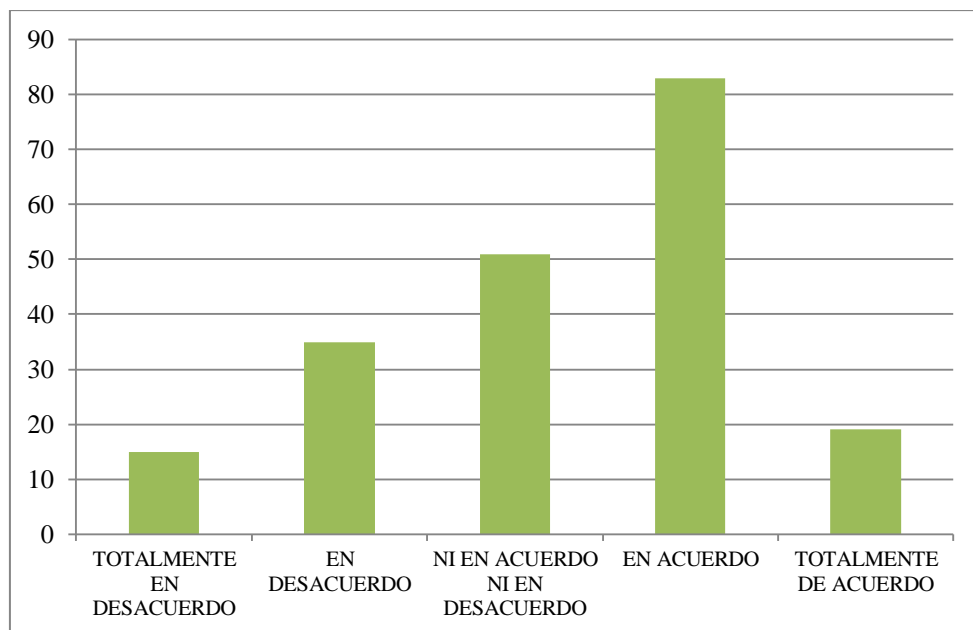


Gráfica 18. Valoración personal de los participantes sobre su percepción de la preparación para comenzar a trabajar.

“Sé dónde tengo/tuve que buscar en función de mis salidas profesionales”

En cualquier formación, es imprescindible conocer las salidas profesionales que ofrece para conocer el tipo de empleo al que se tiene acceso después. En este caso las titulaciones son muy variadas por lo que las salidas profesionales cambian en función de la titulación, pero un factor determinante es la motivación para comenzar sus estudios en la Universidad de Valladolid.

Los resultados en este caso se invierten. En la gráfica 19 presento los datos obtenidos, estando la mayoría de acuerdo con la afirmación propuesta, conociendo sus salidas profesionales y facilitando su inserción laboral.

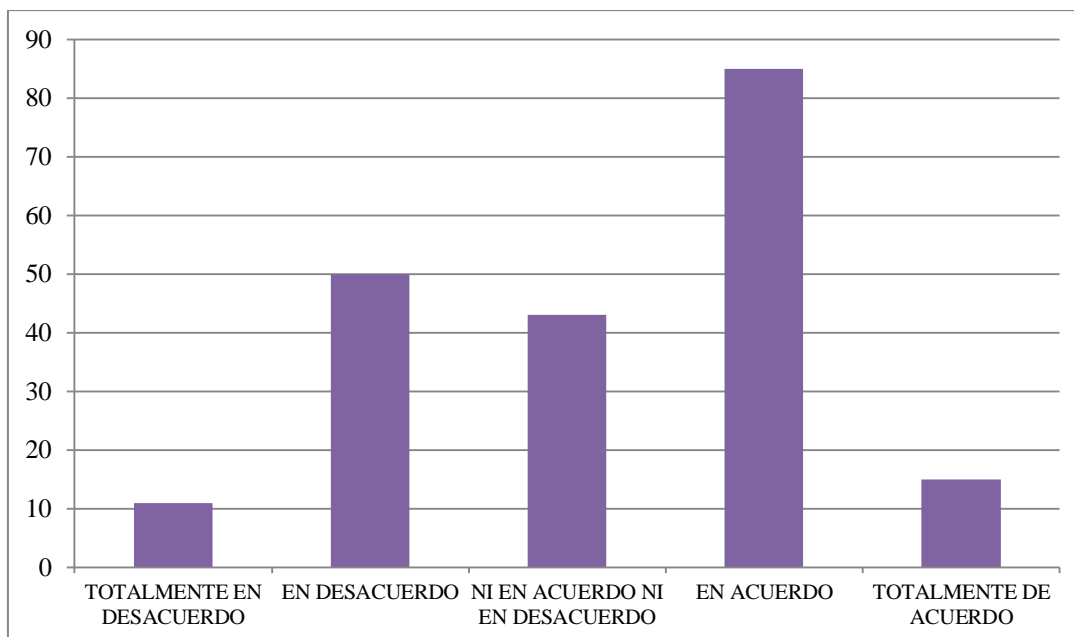


Gráfica 19. Conocimiento de las salidas profesionales que ofrece el grado que estudio/ he estudiado.

“Conozco los perfiles más demandados en el mercado actual”

En el proceso de búsqueda de empleo, es importante tener en cuenta cuales son los perfiles más demandados, el sector de empleo que más oferta presenta conociendo tus salidas profesionales para hacer un proceso efectivo de búsqueda de empleo. El conocimiento de los perfiles más demandados favorece la inserción laboral, no solo por comprender el mercado laboral sino también por promover la definición de objetivos profesionales.

La mayoría de los participantes de este estudio según se muestra en el gráfico 20, están de acuerdo con la afirmación, conocen los perfiles más demandados en el mercado laboral. Los resultados son positivos a pesar de que hay una cifra importante que está en desacuerdo y por lo tanto desconocen la demanda laboral actual.



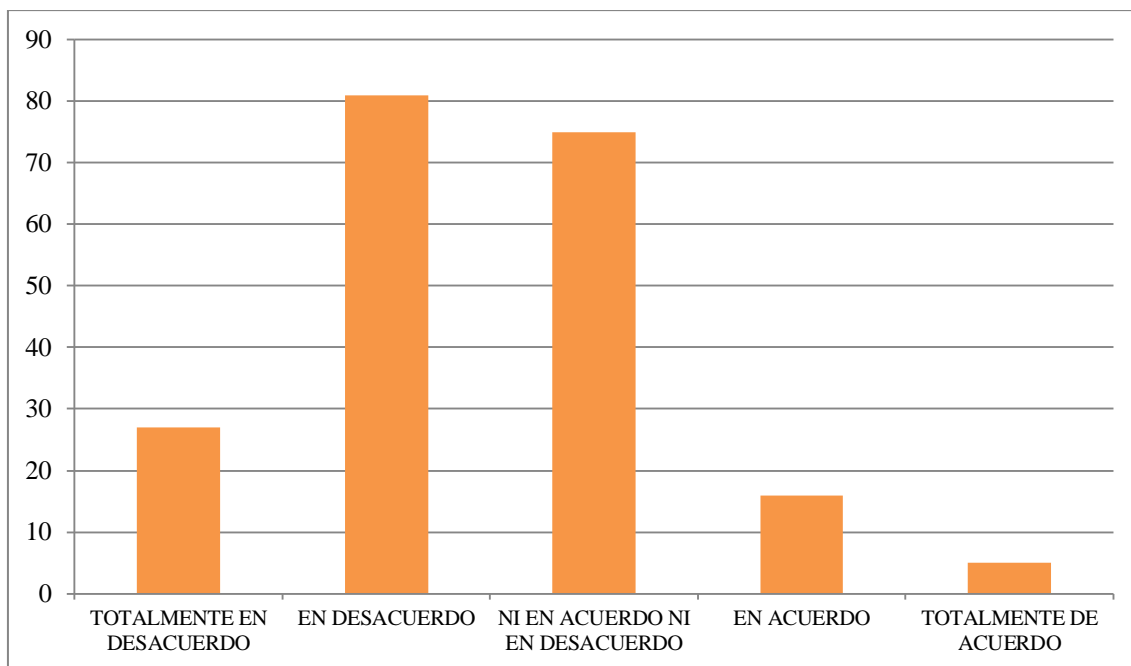
Gráfica 20. Conocimiento de los perfiles más demandados en el mercado laboral actual

“Considero más importante mi formación universitaria que mis competencias”

El mercado laboral actual es exigente, la formación universitaria es cada vez más relevante para puestos de trabajo cualificados además de un buen manejo de competencias. Para ello, es importante conocerse a uno mismo y conocer sus fortalezas y debilidades de cara a la búsqueda o desarrollo de un empleo.

Los resultados recogidos en el gráfico 21, manifiestan en su gran mayoría un desacuerdo con la afirmación, lo cual indica que los participantes consideran la formación universitaria tan importante como las competencias profesionales y personales.

Considero importante resaltar los porcentajes negativos obtenidos, en los cuales los participantes destacan la formación universitaria por encima de las competencias profesionales y personales. Estos resultados a pesar de ser mínimos, hay que tenerlos en cuenta para posibles intervenciones futuras.



Gráfica 21. Valoración personal de los participantes sobre la importancia de la formación universitaria vs competencias.

3.4.10. Definición del mercado laboral según los estudiantes en dos palabras.

El estudio está basado en la percepción de los alumnos sobre competencias transversales, factor que favorece la inserción laboral de estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid. Es por ello, que la última pregunta está relacionada con el mercado laboral directamente, la percepción del colectivo y la definición que realizan sobre el mercado laboral. Es importante conocer la concepción que tienen del mismo, ya que es un factor que condiciona el acceso al mundo laboral.

Las connotaciones obtenidas son en su mayoría negativas, lo que supone una desmotivación para la búsqueda de empleo. Consideran que el mercado laboral actual es exigente, escaso e injusto, no solo por la falta de oportunidades por la insuficiencia de experiencia laboral sino también por la precariedad e inestabilidad de los empleos, en su mayoría temporales, lo que provoca inseguridad por el difícil acceso en los estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid.

Por otro lado, algunos de los participantes señalan que existe una falta de emprendimiento y originalidad en el mercado laboral, siendo éste ineficaz, variable, desorganizado y crítico.

A pesar de estas valoraciones tan negativas, hay otros participantes que creen posible su inserción y perciben el mercado laboral dinámico y en crecimiento. Además, es competitivo pero competente.

Las definiciones son variadas pero todas ellas válidas. Lo más importante es la motivación para afrontar una búsqueda de empleo activa eficaz.

Todos los resultados obtenidos han quedado plasmados en este capítulo del trabajo y recogidos en gráficas y tablas. A raíz de los mismos, se detecta una necesidad de formación en competencias por su desconocimiento y una mayor motivación para la inclusión laboral, facilitando la transición entre Universidad y mercado laboral. Por ello, es interesante una posible futura intervención a nivel de orientación profesional para suplir las necesidades encontradas.

4. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

Una vez finalizada la investigación, concluyo que se ha conseguido el objetivo propuesto al principio del trabajo, además de detectar una necesidad de intervención posterior.

Las competencias han sido las protagonistas a lo largo del trabajo como objeto de empleabilidad e inserción laboral. Las carencias de los jóvenes detectadas para el acceso al mercado laboral son el principal objetivo de estudio. La universidad forma en competencias técnicas pero se necesita mayor formación en competencias transversales para facilitar la transición al empleo, por ello sería interesante una mayor comunicación entre empresa-universidad para el objetivo común de la inclusión de jóvenes.

La orientación profesional puede jugar un papel importante en el autoconocimiento y mejor empleabilidad de las personas. Además los psicopedagogos nos encontramos formados para abordar este tema y poder suplir las carencias detectadas en este estudio.

Para concluir, lanzo un mensaje de motivación para el colectivo que me ha acompañado en este estudio y ha sido posible la realización de este trabajo:

“Sé que el mundo laboral se encuentra hoy bajo los efectos de la crisis. No es fácil hacer algo ni es fácil hacer lo que se desea. Pero si no se puede hacer lo que se ama, siempre se podrá amar lo que se hace” (Santos citado en Santana, 2013, p. 11)

4.2. Autoevaluación del TFM

El Trabajo de Fin de Máster está compuesto por dos partes. La primera se encarga de una fundamentación teórica en la cual se realiza una revisión bibliográfica en la cual se basa mi estudio, el mercado laboral y la adquisición de competencias en jóvenes universitarios estudiantes y graduados.

Una vez realizada la aproximación teórica sobre el tema del estudio se procede al desarrollo de la investigación en la cual se explica detalladamente el proceso, la metodológica, los participantes, su puesta en marcha y los resultados del estudio.

En la realización del Trabajo de Fin de Máster he empezado por la fundamentación teórica ya que justifica la realización de la investigación, el tema del mercado laboral es bastante complejo y amplio, por ello he decidido ajustarme lo máximo posible para no

extenderme. Mi mayor dificultad ha sido la selección de información y el análisis de datos. Aun así no descarto continuar en el futuro con este proyecto, ya que los datos reales muestran una necesidad que puede ser abordada.

Por último, me gustaría añadir el esfuerzo realizado en el trabajo, siendo consciente de las mejoras que pueden realizarse. Aun así, he intentado plasmarlo de la mejor manera posible.

Para terminar, concluyo con un análisis DAFO sobre el Trabajo de Fin de Máster.



5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, P. R., González, M. C. & López, D. (2009). La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo. Un análisis desde la opinión de los estudiantes. *PARADIGMA*, 30 (2), 7 - 19.

Álvarez, P. R. (2016). *Competencias genéricas en la enseñanza universitaria. De la tutoría formativa a la integración curricular*. Málaga: Ediciones Aljibe.

AQU (2015). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones. Principales resultados del estudio de empleadores 2014*. Barcelona.

Aris, N. & Comas, M. A. (2011). La formación permanente en el contexto del Espacio Europeo de la Formación Permanente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, Vol. 8 (2), 5 - 13.

Ballenato, G. (2011). Desarrollo de Competencias Transversales desde los Servicios de Orientación. *VIII Encuentro de Servicios Psicológicos y Psicopedagógicos Universitarios*. Universidad Carlos III de Madrid, Málaga.

Blasco, P., Pérez, A., y Fossati R. (2010). *Orientación profesional. Desarrollo de competencias y práctica profesional*. Valencia: Nau Llibres.

Bernad, E. (coord.^a). (2014). *Actualización de los nuevos sistemas educativos*. Madrid: ACCI.

Cano, E., Fernández, M. (2016). *Evaluación por competencias: la perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES*. Barcelona: Octaedro.

Centro Europeo para el desarrollo de Formación Profesional CEDEFOP (2008). Consultado el 15 de mayo de 2017 en <https://europass.cedefop.europa.eu/es/education-and-training-glossary/c>

Comisión Europea (2010). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo. Estrasburgo. Recuperado el día 7 de Junio, 2017 de https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/Agenda_cualificaciones.pdf

Delgado, A. (2006). *Evaluación de las competencias en el espacio europeo de educación superior. Una experiencia desde el derecho y la ciencia política*. Barcelona: Bosch Educación

Domínguez, S. (2016). *La Orientación Profesional desde un nuevo enfoque: El Balance de competencias*. (Tesis de maestría). Universidad de Valladolid, Valladolid.

Espacio Europeo de Educación Superior (2017). Consultado en: <http://www.eees.es/es/eees-estructuras-educativas-europeas>

Giné, N. (2007). *Aprender en la Universidad: el punto de vista estudiantil*. Barcelona: Octaedro.

Martín, M. (2015). *Estudio de las necesidades de orientación académicas y profesionales de los estudiantes de 3º de Educación Primaria e Infantil de la Facultad de Educación y Trabajo Social*. (Tesis de maestría). Universidad de Valladolid, Valladolid.

Mayor, I. (2017). *Gestión del talento en la universidad. De la clase magistral al desarrollo estratégico de las competencias*. Madrid: Dextra.

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. & CruzBenito, J. (2016). Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). Datos y cifras del sistema universitario español.

Observatorio Social de La Caixa (2017). Paro juvenil y pobreza ¿un problema estructural?. Consultado el 15 de mayo de 2017 en https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/92302/Dossier+2017+Observatorio+Social+la+Caixa_CAS.pdf/72959be1-2a70-ff05-3888-8d8a53866204

Parra, S. (2013). La Relevancia del Autoconocimiento y la Autoconciencia del Emprendedor en la Toma de Decisiones y la Creación de una Organización. *Current Opinion in Creativity, Innovation and Entrepreneurship*. Volumen (2), 28-34.

Rodríguez, D. & Valdeoriola, R. (2012). Metodología de la investigación. México: Red Tercer Milenio. Consultado el 21 de mayo de 2017, en http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Santana, L. (2013). *Orientación profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.

Universidad de Salamanca (2013). *Cómo ser competente. Competencias profesionales. Demandas en el mercado laboral*. Recuperado de: <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

Valero, J. (2012). *Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Recuperado de:
[http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/!](http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/)

Villa, A., Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Ediciones Mensajero.

6. ANEXOS

6.1. ANEXO I: Autoevaluación de Competencias Generales

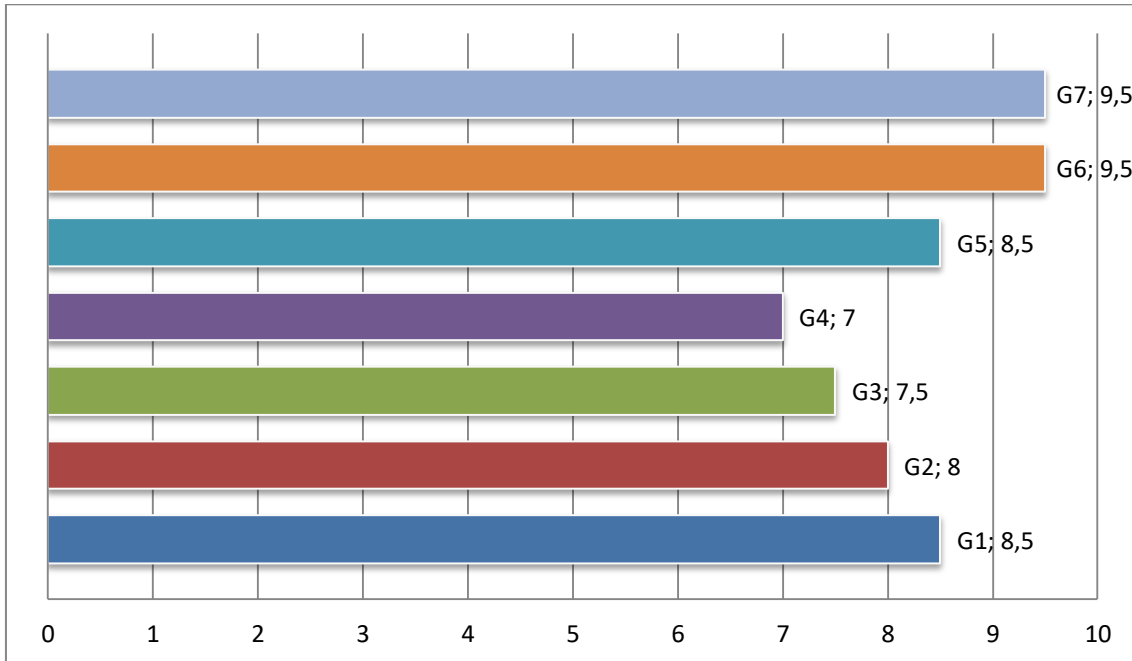


Tabla 1. Evaluación de las Competencias Generales del Máster de Psicopedagogía

6.2. ANEXO II: Autoevaluación de las Competencias Específicas.

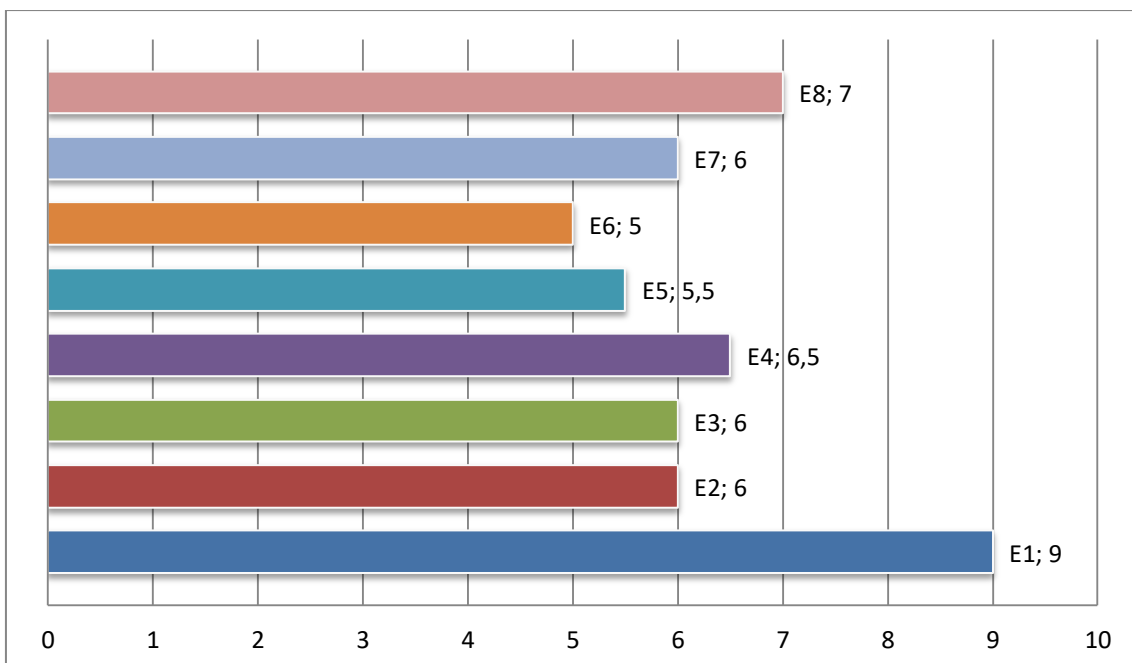


Tabla 2. Evaluación de las Competencias Específicas del Máster de Psicopedagogía

6.3.ANEXO III. Cuestionario del estudio.

TRABAJO FIN DE MÁSTER PATRICIA SASTRE

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Soy Patricia Sastre, estudiante del Máster de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid. Estoy realizando una investigación para mi proyecto final sobre la transición de la vida universitaria a la vida laboral en estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid y necesito tu ayuda y colaboración. Sólo serán 5 minutos y cualquier respuesta es válida. ¡Muchísimas gracias por tu ayuda y aportación!

1. Género:

Chico

Chica

2. Situación actual:

Estudiante de grado

Estudiante de máster

Titulado

3. ¿Cuál es tu titulación?

4. ¿Trabajas actualmente?

Sí

No

5. ¿Conoces las competencias transversales para la mejora de tu empleabilidad?

Nada	Poco	Normal	Mucho	Bastante
☆	☆	☆	☆	☆

6. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación:
"En mi opinión, la Universidad de Valladolid forma en competencias transversales"

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☆	☆	☆	☆	☆

7. Valora las competencias transversales de cara al mercado laboral:

Muy útiles

Útiles

Neutro

Poco útiles

Inútiles

8. Valora la formación recibida en tu título sobre las siguientes competencias transversales:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toma de decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamiento crítico y creativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendizaje autónomo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciativa y emprendimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negociación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestión de tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestión de estrés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valora de 1 a 5 tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
"Me he sentido orientado en mi formación"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Me siento/me sentí preparado para comenzar a trabajar por mi formación y mis competencias"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Sé donde tengo/tuve que buscar trabajo en función de mis salidas profesionales"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Conozco los perfiles más demandados en el mercado actual"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Considero más importante mi formación universitaria que mis competencias"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ¿Cómo definirías en dos palabras el mercado laboral actual?