

Orientación y calidad educativa universitarias

Guidance and Quality of University Education

PEDRO ALLUEVA TORRES (COORD.)



EXPERIENCIA DEL BALANCE DE COMPETENCIAS CON ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Luis Carro Sancristóbal, Natalia López-Angulo Martín,
Sandra Domínguez Pulido
Universidad de Valladolid

Cómo se cita este documento (APA7)

Carro Sancristóbal, L., López-Angulo Martín, N., & Domínguez Pulido, S. (2019). Experiencia del balance de competencias con estudiantes y egresados de la Universidad de Valladolid. En P. Allueva Torres (Ed.), *Orientación y calidad educativa universitarias* (pp. 323-339). Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://doi.org/10.26754/uz.978-84-16723-62-1>

RESUMEN

La experiencia del Bdc con estudiantes y egresados de la Universidad de Valladolid surge como una necesidad de mejorar los servicios de orientación en esta universidad, ofreciendo un servicio más individualizado y aportando información de acuerdo a las necesidades de cada beneficiario. El Bdc se implantó como una experiencia piloto enmarcado en una de las líneas estratégicas de empleabilidad del Vicerrectorado de Estudiantes de la Universidad de Valladolid. En esta línea, el servicio se adaptó a las características del nuevo grupo destinatario, siguiendo el modelo de la Universidad de Foggia (Italia), y alineado con la Carta Europea de Calidad. El servicio se ofreció a un grupo de estudiantes de último curso de grado y egresados, de todas las Facultades y Escuelas del Campus de Valladolid. Este hecho, supuso el cambio en el proceso metodológico, que en esta ocasión se caracterizó por combinar entrevistas individuales y talleres formativos de empleabilidad. En las entrevistas individuales entre consultor/a y beneficiario/a, se dirigen a la exploración de las competencias personales, formativas y profesionales adquiridas a lo largo de la vida de la persona. Estas entrevistas, se complementan con cinco talleres formativos de empleabilidad. Durante esta experiencia piloto, se desarrollaron 42 casos para estudiantes de la Universidad de Valladolid, 21 casos para egresados de la Universidad de Valladolid. Se obtuvo un alto grado de satisfacción con el servicio, en especial, con las entrevistas individuales realizadas con el consultor/a.

PALABRAS CLAVE

Estudiantes, transversales, Balance de Competencias, universidad, empleabilidad.

EXPERIENCE OF THE BALANCE OF COMPETENCIES WITH STUDENTS AND GRADUATES OF THE UNIVERSITY OF VALLADOLID

ABSTRACT

The experience of the BdC with students and graduates of the University of Valladolid arises as a need to improve services at this university, offering a more individualized service and providing information according to the needs of each beneficiary. The BdC was implemented as a pilot experience framed within one of the strategic lines of employability of the Vice-rectorate of Students of the University of Valladolid. The service was adapted to the characteristics of the new target group, following the model of the University of Foggia (Italy), but aligned with the European Quality Charter. The service was offered to a group of final-year undergraduates and graduates, from all the Faculties of the Valladolid Campus. This fact meant the change in the methodological process, which on this occasion was characterized by combining individual interviews and training workshops on employability. In the individual interviews between consultant and beneficiary, they are directed to the exploration of the personal, formative and professional competences acquired throughout the life of the person. During this pilot experience, 42 cases were developed for students of the University of Valladolid, 21 cases for graduates of the University of Valladolid.

KEYWORDS

Students, transversal, Balance of Competencies, university, employability

INTRODUCCIÓN

El Balance de Competencias (BdC) tuvo su origen en Francia, a mitad de los años 80, durante un periodo caracterizado por profundos cambios sociales y económicos, que dieron lugar a una reestructuración del sistema laboral. Con-

secutivamente, las tasas de desempleo aumentaron y las personas comenzaron a poner en duda su sentido de autoeficacia, disminuyendo así su motivación y autoestima.

De acuerdo a este contexto socio-económico, el BdC surgió como una estrategia de orientación profesional para ayudar a las personas a concienciarlas de todo su patrimonio personal (conocimientos, competencias, actitudes y valores) adquirido a lo largo de su trayectoria vital, con el objetivo de reinvertirlo en un proyecto personal, formativo y/o profesional futuro.

El balance de competencias se puede delimitar a través de diferentes definiciones, la primera de ella de dos teóricos franceses, Yatchinovsky y Mirachard, lo define como,

...un proceso que tiene que permitir a la persona elaborar un proyecto profesional, a corto, medio y largo plazo, a partir del análisis de su experiencia, su historia, sus competencias y su potencial, teniendo en cuenta sus preferencias, sus valores de referencia y sus elecciones personales realizadas en el transcurso de la vida. (Alberici y Serreri, 2005, p. 78).

Por otro lado, Lévy Leboyer lo define a través de los instrumentos para el desarrollo de las carreras en la implicación con la formación, enmarcándolo en tres corrientes que se podría resumir como,

...la propia persona es quien debe gestionar su carrera, debemos evitar el imponer decisiones u orientaciones que la persona no asuma completamente, debemos ayudarla a ocuparse de sí misma, favorecer la formación a lo largo de la vida, no limitándola a la formación inicial y, por último, la formación se produce más allá. (Alberici, y Serreri, 2005, pp. 78-79).

El balance de competencias tiene que favorecer a la persona a tomar conciencia del conjunto de sus adquisiciones derivadas de la formación inicial, de la continua y de la vida profesional que le permita hacer una autoevaluación de sus proyectos de carrera.

En la actualidad se puede definir como un método de análisis y de autoanálisis asistido de las competencias, las aptitudes y el potencial de una persona en función de la puesta a punto por parte de la propia persona de un proyecto propio de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para la ocupación. Es un método auto-activo y proactivo, con un fuerte valor orientativo otorgado por la potenciación y el desarrollo de las capacidades de identificar, seleccionar y escoger las oportunidades de trabajo o de carrera coherentes como el propio patrimonio de competencias. Se solicita que la persona se convierta en protagonista del proceso de análisis de sus propias competencias, capacidad y aptitudes y de la puesta a punto del propio proyecto de desarrollo profesional, de inserción laboral o de formación, con la ayuda de expertos

Actualmente, tras analizar la situación de desempleo en España, se ha identificado que la capacidad para adaptarse a los cambios que se están produciendo en esta época de incertidumbre y de gestionar las etapas de transición clave en la vida de las personas depende directamente de la posibilidad de adquirir competencias transversales, orientativas y estratégicas, que permitan construir y redirigir el propio proyecto futuro, de acuerdo con las exigencias contextuales del momento.

En consideración a esta problemática, el servicio de BdC en la Universidad de Valladolid, tenía la intencionalidad de prestar un servicio de orientación profesional que atienda a las necesidades sociales y laborales de las/os estudiantes universitarias/os, proporcionándoles una atención personalizada que recoja todas las competencias, actitudes, habilidades, necesidades e intereses de la persona, para guiarle en el abanico de posibilidades formativas o laborales, a las que puede y quiere acceder, considerando en todo momento, sus necesidades e intereses personales.

El balance de competencias es una herramienta que se propone como experiencia piloto en la Universidad de Valladolid con el fin de promover la empleabilidad entre los estudiantes del último curso de grado y egresados, experiencia enmarcada dentro de las líneas estratégicas de empleabilidad del Vicerrectorado de Estudiantes de la Universidad de Valladolid. Esta iniciativa cuenta con amplio desarrollo en las universidades italianas y se considera una de las estrategias de orientación para la carrera. Para su puesta en marcha se contó con el apoyo específico de la profesora Daniela Dato del departamento de Pedagogía General y Social de la Universidad de Foggia (Italia) y el asesoramiento y la participación del Observatorio de Validación de Competencias de la Uva (Observal) dado su conocimiento y experiencia en Balance de Competencias con adultos mayores de 45 años con baja cualificación. La iniciativa se implementó durante el curso 2016-17 como experiencia pionera en las universidades españolas acorde con los parámetros de la Carta Europea de Calidad de la Federación Europea de Centros de Balance y Orientación Profesional (FECBOP), en la que la UVa es el primer socio español.

OBJETIVOS

1. Acompañar al beneficiario/a en el proceso de reconstrucción de su biografía, con la intención de analizar y recomponer el aprendizaje adquirido de diversas situaciones, para reconocerlo y valorizarlo en el momento presente.
2. Identificar y reconstruir los conocimientos, capacidades y recursos psicosociales de experiencias personales, formativas y laborales, en su historia de vida.
3. Favorecer el desarrollo de la capacidad reflexiva y de autoanálisis de sus propias competencias.
4. Evaluar los conocimientos y recursos que tiene la persona para enlazarlos y proyectarlos en el futuro, a nuevos campos profesionales.

5. Valorar en el beneficiario la capacidad de transferir y de proyectar sus conocimientos al futuro.
6. Ajustar las competencias adquiridas con las competencias demandadas por las empresas.
7. Construir un plan de acción y un proyecto personal, formativo y/o laboral futuro de la persona, en consonancia con su patrimonio e intereses personales.

MÉTODO

La experiencia piloto de Balance de Competencias con estudiantes y egresados se realizó en el curso académico 2016-2017. Se inició el 6 de marzo y duró hasta el 28 de abril de 2017 y se configuró como un servicio transversal y adaptado a cada formación universitaria.

Previo al inicio de la experiencia se realizó un periodo de difusión e inscripción. El periodo de difusión comenzó con una conferencia a los Decanos y Coordinadores de prácticas de las facultades y escuelas en el mes de enero donde se informó de qué es el balance de competencias, qué ofrece y, cómo se desarrolla y organiza. Igualmente se promovió y difundió a través de la página web de la Universidad y carteles publicitarios ubicados en las facultades (figura 1). La inscripción para poder participar se realizó a través de la página web a través de la inscripción online (figura 2) mediante un cuestionario breve donde se solicitaban sus datos de contacto, perfil académico, motivación y expectativas frente a la experiencia.

FIGURA 1
DIFUSIÓN DE LA EXPERIENCIA



FIGURA 2
INSCRIPCIÓN ONLINE



Antes de iniciar el balance propiamente dicho, se celebró una sesión de presentación a principios del mes de febrero a aquellos estudiantes y/o egresados interesados en participar, con una duración aproximada de dos horas en las que se explicaron la finalidad y contenidos del procedimiento, beneficios que obtendrían y la temporalización del servicio y, por último, se finalizó con un espacio para la resolución de dudas. Durante esta sesión se recomendó al alumnado solicitante del BdC, que presenten algunas competencias transversales (como, por ejemplo, la asunción de responsabilidades, trabajo en equipo, capacidad para aprender o resolución de conflictos, entre otras), mediante una primera toma de contacto con el mundo laboral, que permita al consultor/a ayudarles a orientar su proyecto futuro de acuerdo a sus recursos personales, formativos y laborales y sus intereses profesionales.

Por ello, los requisitos previos se resumen en los siguientes enunciados:

1. Solicitud de adhesión al Balance (Obligatorio)
2. Ser alumno/a de cuarto año de Grado o de Máster (Obligatorio)
3. Haber cursado o estar cursando prácticas extracurriculares.
4. Entrega del CV Europass con motivo “Objetivo profesional: Balance de Competencias”

Este servicio se estructuró en torno a una dinámica activa y participativa, donde el estudiante es el protagonista en el desarrollo de su propio balance. Además, se caracteriza, especialmente, por dar una atención personalizada e individualizada a cada estudiante, de acuerdo a sus necesidades e intereses, basándose en una metodología autobiográfica-narrativa, que permita al estudiante reconocer y valorar sus variables internas y externas, para construir su recorrido profesional futuro

El plan de trabajo se estructura en:

- Entrevistas individuales: Junto el consultor/a, se tratarán aspectos más personales y privados del estudiante, mediante la narración-autobiográfica de su historia de vida, para analizar y reconstruir sus conocimientos, competencias, actitudes, intereses y necesidades, con el objetivo de reinvertirlos en un proyecto personal futuro.
- Talleres grupales: se trabajarán temas de interés colectivo, como el CV *Europass*, la carta de presentación, el análisis de perfiles profesionales y las entrevistas de selección, para fomentar la conciencia de sí mismo dentro de un contexto social. La puesta en común en gran grupo permitirá conocer las aportaciones de cada uno para enriquecer el propio conocimiento y la experiencia individual y colectiva. Para la realización de los talleres se contó con la participación y el apoyo de estudiantes en prácticas del Máster en Psicopedagogía de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

Simultáneamente, se complementa la participación en las entrevistas y talleres, con el trabajo autónomo del estudiante para la construcción de su portafolio de competencias electrónico (Mahara), el cual exige un periodo de dedicación y reflexión sobre sí mismo para completar los instrumentos aportados para evidenciar sus competencias y permita capitalizar todas sus competencias personales, formativas y laborales, para transferirlas a un proyecto personal, profesional y/o formativo futuro.

Acción del Balance de Competencias

Fase de acogida

Tras finalizar la etapa informativa a los estudiantes, éstos solicitan su participación en el mismo. Durante esta etapa, los consultores/as del balance deben realizar un análisis riguroso de las demandas y las motivaciones que tiene una persona al inscribirse en el BdC (Figuera, & Rodríguez, 2007) para identificar su adecuación al perfil que exige el BdC. Para ello, se dispuso de un plazo de diez días para analizar las demandas e identificar las personas que mejor se ajustaban al perfil del proyecto (requisitos iniciales) y a la realización de la primera entrevista.

En esta fase es donde se lleva a cabo la primera toma de contacto entre el beneficiario/a y el consultor/a. En esta entrevista personal se establece el *contrato* por cada beneficiario y su consultor/a, con lo que se busca el compromiso formal de su adhesión al procedimiento que se va a desarrollar.

Una parte muy importante de *contrato* se dedica a los compromisos que asume el consultor/a en balance de competencias y el beneficiario/a en el ejercicio de sus respectivos roles. El consultor/a se comprometía a poner a disposición del beneficiario todas las herramientas y/o instrumentos que pudieran resultar útiles

para el balance, a facilitar la comprensión por parte del beneficiario de los instrumentos de autoanálisis y dirigir las distintas fases del balance de competencias con la ética debida y la confidencialidad de datos que se requiere. El beneficiario/a, por su parte, se compromete a respetar los plazos, a cumplimentar las herramientas y/o instrumentos de autoanálisis, las actividades que se fueran acordando con precisión, sinceridad y, sobre todo, compromiso.

En el *contrato* se señala aquello que el balance de competencias no es y, especialmente, aquello que sí es, es decir, un procedimiento de reflexión y autoevaluación que ayuda a la identificación y análisis de los recursos y competencias personales, con el fin de elaborar un proyecto personal, profesional y/o formativo del beneficiario/a y que pueda poner en práctica al finalizar

Fase de investigación

La posición de la persona como centro en el proceso de análisis y la evaluación de sus competencias son un elemento esencial en la metodología del balance, aumentando la capacidad de autoevaluación y reflexión de la persona, facilitando el empoderamiento y el incremento de las capacidades que le permitan controlar de forma activa su propia vida.

La fase de investigación es la fase central, aquella a la que más tiempo se dedica y se busca crear las condiciones más adecuadas para conseguir que el beneficiario reconstruya su trayectoria vital y profesional. De esta manera, los beneficiarios/as reelaboran su experiencia vital, profesional y de formación a través de herramienta y/o instrumentos asistidos por el consultor/a.

Durante esta fase cada beneficiario/a debía empezar a elaborar un posible proyecto para el futuro a partir de las potencialidades descubiertas y de sus intereses y expectativas, gracias al trabajo sobre su propia biografía e intereses y adaptándolo al contexto propio de esta fase. Todo ello, con el acompañamiento y guía de la figura del consultor/a.

Fase de síntesis

Esta fase se dedica a definir dicho proyecto y concretar en una actividad coherente con los objetivos fijados gracias al trabajo desarrollado a través de las herramientas y/o instrumentos en fases anteriores y que han resultado necesarios para clarificar el proyecto que les permita desenvolverse en el mundo profesional. Durante esta fase, el consultor redacta un informe de síntesis en el que se recoge las percepciones del consultor/a, las competencias que posee el beneficiario/a, el plan de acción que ha señalado, el proyecto personal, formativo y/o laboral y, terminará el documento con los puntos fuertes y a desarrollar del beneficiario/a para alcanzar los objetivos y su proyecto.

La entrega de informe de síntesis se desarrolló durante los meses de mayo a julio. En el cronograma inicial se marcó el mes de mayo para proceder a la entrega

de todos los informes de síntesis, pero, como hemos indicado, el periodo se prolongó en el tiempo, principalmente por la disponibilidad de los beneficiarios/as ya que coincidió con el periodo de exámenes, la defensa de los trabajos fin de grado o de máster y el inicio del periodo vacacional. Por ello, durante el mes de julio se realizó las últimas entrevistas donde se entrega el informe.

Como punto final al desarrollo de esta experiencia y tras finalizar los informes finales y su entrega se envió a cada uno de los beneficiarios/as a través de Internet una encuesta de satisfacción de todo el desarrollo del proyecto.

Al finalizar el BdC, de acuerdo con todos los criterios de la Carta de Calidad Europea del Balance de Competencias, es preciso establecer un servicio de seguimiento pasados unos meses tras la finalización del proceso del BdC para conocer la situación del usuario en ese momento, los objetivos que ha cumplido o las nuevas expectativas hacia su proyecto personal, formativo y/o laboral.

Para el desarrollo del Balance de Competencias, los consultores/as se han servido de una serie de herramientas y/o instrumentos que le favorecen al beneficiario/a el análisis y reflexión sobre el conocimiento que posee sobre sí mismo/a, sus actitudes, conocimiento y competencias personales, formativas y laborales. Además de examinar y profundizar en sus intereses y perfiles profesionales, así como enfocar todo ello en el plan de acción y proyecto final.

Tras su uso, las herramientas y/o instrumentos trabajados se recogen en una carpeta personalizada, favoreciendo un aprendizaje significativo por la implicación activa del beneficiario/a en el progreso de su BdC (González, 2007). Esta carpeta denominada portfolio engloba el resultado, implicación y evidencias del balance de competencias de la persona.

Las herramientas y/o instrumentos¹ más utilizados fueron los que se detallan a continuación:

1. Contrato: esta herramienta se utilizó para establecer un contrato entre la persona beneficiaria del proyecto y el centro del Balance de Competencias; estableciendo unos objetivos a los que ambas partes se comprometían a cumplir. Al mismo tiempo en este contrato se plantearon por escrito los objetivos que espera el beneficiario del BdC.
2. Redes de apoyo sociolaboral: mediante esta herramienta se obtuvo información sobre los siguientes nodos: familiar, ocio, laboral, formativo y servicios. La información recogida se traslada a un mapa ilustrado de redes de apoyo individualizado que muestra los más relevantes para la persona.

1 Las herramientas y/o instrumentos utilizados son de elaboración propia y adquiridos del modelo de BdC francés e italiano. Del modelo francés, se puede encontrar algunos materiales en "*Carrière sur mesure. Le cahier de votre réorientation*" de Isabelle Flouck, para trabajar en pequeños grupos. Del modelo italiano, se pueden encontrar algunos materiales en Bi.dicomp.ISFOL, organizados por fases para trabajar de manera individual o grupal.

3. Mi historia personal “Entre ayer y hoy, me veo...”: esta herramienta permite conocer la percepción y acontecimientos del beneficiario/a que le han supuesto hitos significativos en diferentes contextos de la vida de la persona beneficiaria.
4. Mapa de mí mismo: esta herramienta permite conocer la auto-percepción del beneficiario/a ya que se ha de definir con diez palabras y dar evidencias de ellas, esto favorece que visualice las características y conocimientos de sí mismo, con el fin de conocerse y facilitar la comunicación con los demás.
5. Análisis de las competencias: en esta herramienta se ofrece un listado de 120 competencias que permite a la persona beneficiaria hacer una exploración de los aprendizajes que ha adquirido a través de sus experiencias formativa y laborales. Los datos recogidos nos ofrecen una contraposición entre la percepción interna y externa de la persona que se reflejará en el informe de síntesis.
6. Cuestionario Husson III: esta herramienta facilita a la persona describir las acciones y actividades desarrolladas a lo largo de su vida, para extraer los conocimientos y competencias que ha adquirido en torno a tres ámbitos: físicas, intelectuales y personales.
7. Aspectos a cambiar en la vida personal y profesional: Instrumento en el que la persona destaca que aspectos de su vida profesional y personal, desea cambiar y/o transformar, desarrollar, reducir y conservar, además de indicar que trayectoria ha de recorrer para lograr sus objetivos.
8. Esquema de acción del proyecto: esta herramienta facilita la planificación de las acciones que se va a desarrollar para la consecución del proyecto, en él se detalla los pasos a seguir y su temporalización para lograr su objetivo
9. Mi proyecto personal, formativo y/o laboral: consiste en construir el proyecto final donde se han de indicar los objetivos que se plantea lograr, los recursos personales que posee y los que debe desarrollar para alcanzar el proyecto y finalmente, debe integrar el plan de acción desarrollado en el esquema de acción del proyecto (herramienta anterior).
10. Performanse: se trata de una herramienta que permite obtener información sobre la toma de decisiones en selección, formación, desarrollo, análisis de equipos, adecuación persona-puesto y gestión del desempeño. Creando una síntesis del perfil profesional que comprende contribuciones individuales, contribuciones organizacionales, contribuciones interpersonales y recursos personales, después se genera un informe.

Talleres de empleabilidad

Los talleres se ofrecen como complemento a las entrevistas profesionales. Se realizaron cinco talleres en diferentes localizaciones durante los cinco días de la

semana en horario de mañana y de tarde para favorecer la asistencia de todos los participantes del servicio de balance de competencias.

Los talleres que se realizaron se pueden ver en la siguiente ilustración, estos se diseñan con el fin de fomentar la conciencia de sí mismo dentro de un contexto social.

FIGURA 3
TALLERES DE EMPLEABILIDAD REALIZADOS EN EL BDC



1. **Emprendimiento:** en este taller se trató aspectos relativos a las ventajas e inconvenientes de emprender, las cualidades necesarias que ha de tener un emprendedor para la creación de una empresa. Asimismo, se dio a conocer casos de buenas prácticas y el contacto de entidades que ofrecen información o ayudas financieras.
2. **CV Europass y la entrevista:** en este taller se trabajó la adquisición de estrategias, habilidades y competencias, y ofreció recursos para afrontar una entrevista de trabajo con éxito.
3. **Perfiles profesionales:** se analizaron los perfiles profesionales para conocer las competencias necesarias ante el puesto de trabajo que se pretende conseguir. Además, se proporcionó a los beneficiarios distintas herramientas para conocer los perfiles profesionales de la oferta de empleo, relacionados con su perfil profesional, para analizar el mercado de trabajo en cuanto a los intereses de los beneficiarios, así como su empleabilidad.
4. **Self-marketing:** en este taller se trabajó una forma de "auto venta" que ayudase al beneficiario/a a conseguir ese puesto de trabajo deseado a través de la marca personal.

5. Búsqueda activa de empleo: en este taller se entrenó y aplicó aquellas habilidades y técnicas facilitadoras del proceso de búsqueda de empleo, dirigidas a demandantes con una cualificación e intereses profesionales ajustados al empleo existente a su ámbito de búsqueda.

Y para finalizar la experiencia piloto de Balance de Competencias con estudiantes y egresados de la Universidad de Valladolid se realizó una sesión de clausura (figura 4) donde se presentó los resultados de la experiencia, se contó con la presencia de la profesora Isabella Loidice de la Universidad de Foggia (Italia) que presentó la trayectoria y experiencia de BdC con estudiantes en Italia. Y se finalizó la sesión entregando el certificado de asistencia a los beneficiarios/as del BdC.

FIGURA 4
PÓSTER DE LA CLAUSURA

VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES

CONFERENCIA DE CLAUSURA

EL BALANCE DE COMPETENCIAS
Un servicio de orientación para estudiantes universitarios

- La experiencia de BdC con estudiantes y egresados de la UVa.
- El caso de la Universidad de Foggia, Italia.

Dra. Isabella Loidice, profesora de la UNIVERSITÀ DI FOGGIA
 Dipartimento di Studi Umanistici
 Responsable y experta del Laboratorio de Balance de Competencias en La Università di Foggia, Italia

Con la colaboración de Daniela Bata,
Manuel Ladopana

Martes, 9 de mayo de 2017

Lugar: AULA TRISTE
PALACIO DE SANTA CRUZ
Hora: 19:00h.

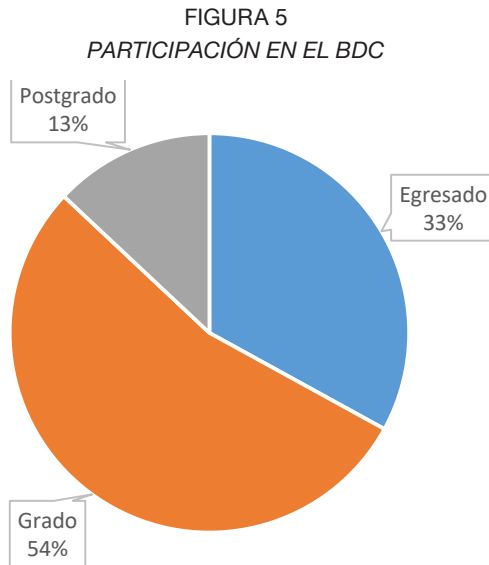
Observal
 Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales
 Universidad de Valladolid
 Departamento de Pedagogía
 Campus Miguel Delibes
 Paseo de Belén, 1 - 47011 Valladolid (Spain)
 Tel: +34 983 32 63 39
 Fax: +34 983 42 34 26
 Web: observal@observal.uva.es

RESULTADOS

En este apartado se hace una revisión de los resultados o datos recogidos durante la experiencia de Balance de Competencias con estudiantes y egresados de la Universidad de Valladolid.

Lo primero a los que debemos hacer referencia es al interés inicial de los beneficiarios/as respecto al BdC, es decir, qué esperaban lograr del servicio antes de iniciarlo. Un porcentaje elevado señaló, en la encuesta de inscripción, que su principal motivación era “comenzar un proceso de crecimiento personal y profesional”; seguido de conseguir una mejora en su actual trabajo y obtener formación.

El servicio tuvo una participación de 63 beneficiarios, con una mayor participación de estudiantes de último curso de grado, abarcando un 54%. Seguido de un 33% de egresados y con un 13% de estudiantes de postgrado (figura 5).



En el siguiente gráfico se puede ver la procedencia de los beneficiarios/as respecto a su facultad o escuela. El gráfico refleja que el 38% de las personas que acudieron al servicio estudiaban o estudiaron en el caso de los egresados en la Escuela de Ingenierías Industriales, cabe destacar que del Grado en Ingeniería en Organización Industrial provenía el 24,14% de los beneficiarios/as. Seguido en participación nos encontramos con un 14% de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, un 14% de la Facultad de Filosofía y letras y un 13% de la Facultad de Educación y Trabajo Social. Las demás facultades tuvieron una presencia menor, entre un 8% y 2%, salvo en el caso de la Facultad de Enfermería y Escuela de Ingeniería Informática que no tuvo participación (figura 6).

FIGURA 6
PARTICIPACIÓN POR FACULTADES Y/O ESCUELAS

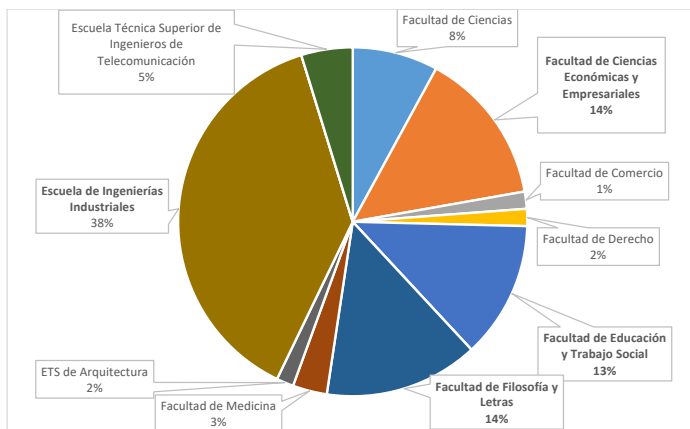
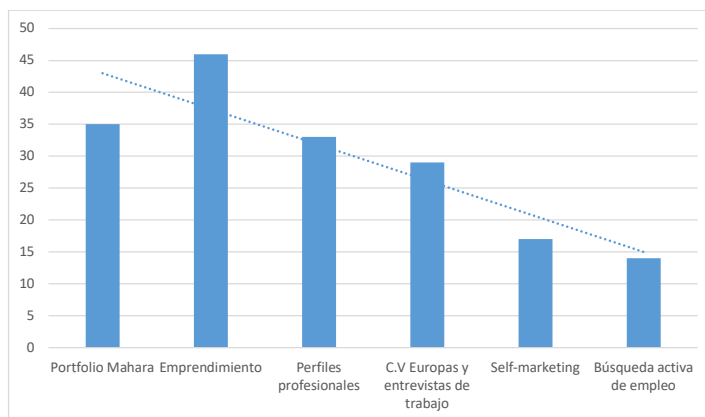
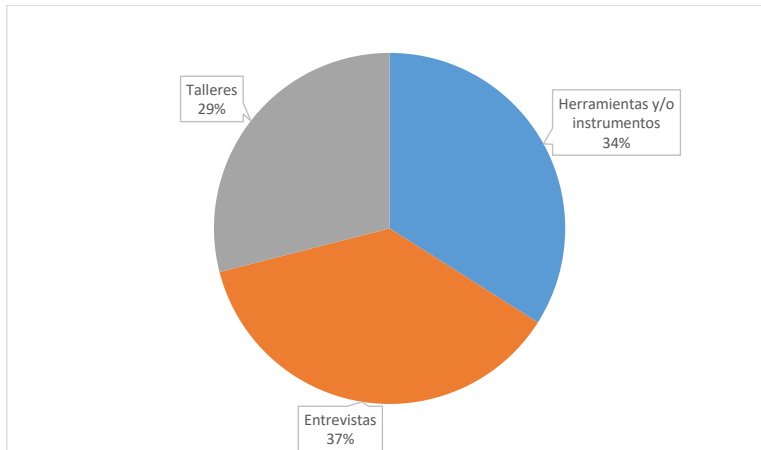


FIGURA 7
ASISTENCIA DE LOS BENEFICIARIOS/AS A LOS TALLERES



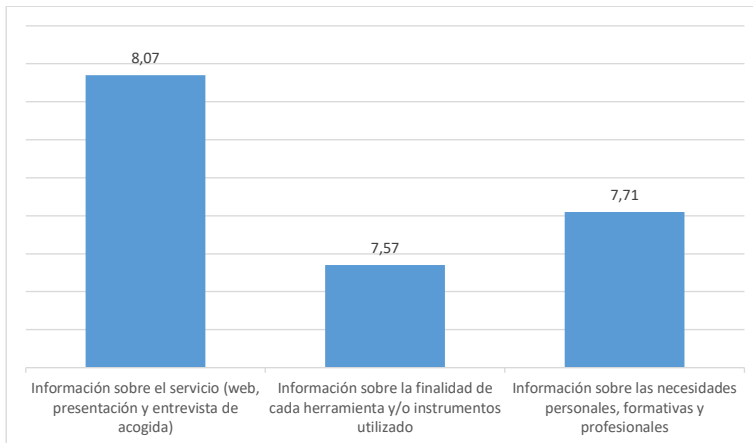
Respecto a las entrevistas individuales con los beneficiarios durante todo el proceso de BdC, se realizaron un total de 282 entrevistas individuales. De las cinco sedes o espacios (facultades de Educación y Trabajo Social, Filosofía y Letras, Ciencias Económicas y Empresariales, escuela de Ingeniería Industriales y la Fundación General de la Universidad de Valladolid) con los que se contaba para el desarrollo de la experiencia piloto, destaco, sobre todo la facultad de Educación y Trabajo Social con un total de 80 entrevistas individuales. En esta misma línea, pudimos observar que la preferencia horaria para realizar las entrevistas personales era de tarde, porque tenían clase por la mañana o estaban en su puesto de trabajo.

FIGURA 8
GRADO DE SATISFACCIÓN DEL BENEFICIARIO/A SOBRE
LA METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL BDC



F

FIGURA 9
GRADO DE SATISFACCIÓN DEL BENEFICIARIO/A SOBRE
LA INFORMACIÓN APORTADA EN EL BDC



Complementario a las entrevistas, se realizaron seis talleres de empleabilidad que se pueden ver en siguiente gráfico. La asistencia a cada uno de ellos se puede ver en la figura 7. Los talleres tuvieron una participación elevada pero su asistencia fue disminuyendo conforme nos acercamos al final del Balance de Competencias.

Las dos figuras (8 y 9) que se muestran a continuación indican el grado de satisfacción de las personas que participaron el Balance de Competencias. En ellos se puede observar que el grado de satisfacción es elevado.

CONCLUSIONES

El Balance de Competencias es una herramienta para el aprendizaje a lo largo de la vida, aspecto que hay que destacar una vez finalizada la experiencia. En BdC busca dotar a la persona de estrategias y recursos para que uno mismo sea capaz de encontrar respuestas a sus preguntas o inquietudes. No olvidemos que, en esta herramienta, el principal agente activo es la persona beneficiaria. La figura del consultor/a es de acompañamiento, ayuda a no desviarse del proceso a que sean el propio beneficiario/a quién tras la reflexión busque sus propias soluciones. La elaboración de un proyecto final alienta al beneficiario/a y al consultor/a ya que es un trabajo conjunto que busca resultados que se ven reflejados en el plan de acción y el proyecto final.

Tras la realización del BdC, alrededor de un 93% de los beneficiarios/as indicaron estar satisfechos/as o muy satisfechos/as con el informe final de síntesis, el cual recoge los recursos y competencias transversales que ha desarrollado hasta el momento de manera detallada. En la misma línea valoraron las entrevistas personales, el 91% de los participantes señala un alto grado de satisfacción (la puntuación oscila entre 8-10 de 10). En cambio, el dato más significativo para valorar los talleres de empleabilidad es la progresiva disminución de asistencia desde el primer taller al último, si bien es cierto, que la puntuación mayoritaria de los talleres se encuentra en 7 de 10, consideramos que es uno de los principales aspectos a mejorar dentro de esta experiencia.

El 95,2% de los beneficiarios/as recomiendan el servicio de Balance de Competencias:

“Considero que debería ser “casi” obligatorio para todos los estudiantes de último curso de Grado y Másteres, porque la gran mayoría de estudiantes no sabe muy bien qué hacer cuando termine sus estudios, y tampoco conoce muy bien su potencial. Es difícil “indagar” en uno mismo si no es a través de este tipo de servicios”.
(Estudiante de postgrado)

“Creo que es una herramienta muy útil tanto a las personas que están a punto de salir de la universidad al mercado laboral como a aquellas que llevan varios años en él para enfrentarse a él, o a emprender si es su deseo, de una manera óptima. Creo que todos los alumnos de máster o último año de grado deberían realizarlo” (Egresado y trabajador activo)

En la actualidad, es una realidad la necesidad de seguir formándose, adaptarse al cambio y a los nuevos contextos ya que vivimos en una sociedad en continuo cambio. Por ello, el BdC ha mostrado ser una herramienta útil pues se demuestra en el aumento del auto-conocimiento de las competencias personales y profesionales de las personas que han participado en la experiencia, motivándolos a continuar formándose y mejorar sus competencias. Éstas, son la clave de empleabilidad, es decir, las personas necesitan tener amplios conocimientos sobre el

desempeño de su profesión (competencias técnicas), pero también son necesarias las competencias transversales, como estrategia de adaptación y mantenimiento de cualquier empleo. Estas competencias hacen referencia a la asunción de responsabilidades, el trabajo en equipo, la capacidad para aprender y gestionar el propio aprendizaje y el conocimiento de herramientas informativas, son muy demandadas por empleadores.

Este desajuste que actualmente se encuentra entre la oferta de formación proporcionada por la Universidad y la demanda de competencias transversales por parte de las nuevas empresas, puede deberse a un grave problema de comunicación como apuntan diversos informes (Ramos, 2007). Es necesario, por lo tanto, ser conscientes de que ambas partes, deben actuar en base a un objetivo común, y que la mejor forma para lograr ese objetivo deseado, es la comunicación y el acercamiento entre empresas y universidad.

REFERENCIAS

- Alberici, A. y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta: El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.
- Donoso, T. & Figuera, M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y de orientación profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, (5)1, 103-124.
- Loiodice, I. (2012). Orientar a las personas adultas en una sociedad compleja. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 3-12.
- Ramos, M. (2017). Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral. Ponencia presentada en el curso “*La respuesta de las universidades a las necesidades de un mercado laboral en profunda transformación*” celebrado en Santander el día 31 de agosto. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Fundación para el Conocimiento Madrid+d y Fundación Europea Sociedad y Educación.