

EDUNOVATIC2021

CONFERENCE PROCEEDINGS

6th Virtual International Conference
on Education, Innovation and ICT

December 1 - 2, 2021



EDUNOVATIC2021

CONFERENCE PROCEEDINGS

6th Virtual International Conference
on Education, Innovation and ICT

December 1 - 2, 2021

Publisher: Adaya Press
www.adayapress.com

Editor: REDINE, Red de Investigación e Innovación Educativa, Madrid, Spain
redine.investigacion@gmail.com
Text © The Editor and the Authors 2021
Cover design: REDINE
Cover image: Pixabay.com (CC0 Public Domain)
www.edunovatic.org

ISBN 978-84-124511-2-2

Languages: English, Spanish and Portuguese.

The Organizing Committee of EDUNOVATIC 2021, 6th Virtual International Conference on Education, Innovation and ICT as well as the editor of this publication are not responsible for the opinions and ideas expressed in the works included in this Conference Proceedings.

Special thanks are due to Adaya Press for the contribution and support in the editing process of this Conference Proceedings.

This work is published under a Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>). This license allows duplication, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format for non-commercial purposes and giving credit to the original author(s) and the source, providing a link to the Creative Commons license and indicating if changes were made.

License: CC BY-NC 4.0



Suggested citation:

REDINE (Ed.). (2021). *Conference Proceedings EDUNOVATIC 2021*. Madrid, Spain: Redine.

¿Qué competencias son más demandadas desde el inicio de la era Covid-19? Un análisis comparativo desde la perspectiva de los empleadores

M.^a Jesus López-Miguens

Universidade de Vigo, España

Gloria Caballero Fernández

Universidade de Vigo, España

Paula Álvarez-González

Universidade de Santiago de Compostela, España

Resumen

Ante la Covid-19, donde los empleos y las competencias necesarias para realizarlos han tenido que adaptarse a la nueva situación, este trabajo analiza la valoración de los empleadores acerca de la importancia del desarrollo de competencias para la empleabilidad. Para ello se realiza una encuesta a un total de 403 empleadores de empresas que recibieron estudiantes de una universidad española para realizar prácticas académicas extracurriculares, ofertas de empleo y/o becas para prácticas en los cursos 2019-20 y 2020-21. El análisis comparativo de los dos cursos académicos permite identificar las competencias más demandadas y su importancia. Algunas de ellas ya son reconocidas por la literatura, como la motivación o la gestión de las emociones y el estrés o la utilización de las tecnologías, y otras ganan, si cabe, más relevancia en el transcurso del tiempo como la de tener un comportamiento responsable.

Palabras clave: competencias; empleabilidad; Covid-19; Universidad.

Which competencies are most in demand since the beginning of the Covid-19 era? A comparative analysis from the employers' perspective

Abstract

In view of Covid-19, where jobs and the skills required to perform them have had to adapt to the new situation, this paper analyzes employers' evaluation of the importance of skills development for employability. To this end, a total of 403 employers from companies that received students from a Spanish university for extracurricular academic internships, job offers and/or scholarships for internships in the 2019-20 and 2020-21 academic years were surveyed. The comparative analysis of the two academic years makes it possible to identify the most demanded competencies and their importance. Some of them are already recognized by the literature, such as motivation or the management of emotions and stress or the use of technologies, and others gain, if possible, more relevance over time, such as having a responsible behavior.

Keywords: skills; employability; Covid-19; University.

Introducción

Las universidades, hoy en día, se enfrentan al reto de transmitir a sus estudiantes valores, habilidades y competencias que promuevan su empleabilidad en el mercado laboral, aumentado sus posibilidades para encontrar y conservar un empleo apropiado a sus expectativas y cualidades (Martínez-Clares et al., 2019; López-Miguens et al., 2021).

En este enfoque competencial, la universidad debe buscar la mayor sinergia entre la formación en la universidad y las demandas del mercado laboral. Sobre todo, en un contexto de desaparición de algunos empleos, la creación de nuevos, cambios profundos en el tipo de trabajos a realizar y, en consecuencia, en las capacidades profesionales necesarias para cubrirlos y para las que los empleadores acusan la falta de competencias generales de los estudiantes y que la universidad debería desarrollar (Bartual y Turmo, 2016; Blázquez et al., 2020).

Con el objetivo de aproximar la formación superior a las necesidades del mercado de trabajo, se plantea una investigación que persigue identificar y analizar la importancia de las competencias requeridas por los empleadores en el contexto actual caracterizado por la Covid-19.

Las competencias en la era Covid-19

Las competencias “engloban los conocimientos, habilidades y actitudes que describen la capacidad de un estudiante universitario para responder a las exigencias de un puesto de trabajo” (Bartual y Turmo, 2016, p. 1214). Estas competencias y su importancia deben adaptarse a cualquier modificación en el mercado laboral. En el año 2019, la Covid-19 supuso un cambio importante en el empleo y en sus condiciones, impactando, al mismo tiempo, en las competencias necesarias para su realización. Surgen así, nuevas necesidades de competencias tecnológicas relacionadas con el teletrabajo y la adaptación a la rotación asistencial, o el manejo de tecnologías digitales, pero también otras competencias participativas, como la responsabilidad o la motivación y capacidades socioemocionales como la gestión de las emociones y el estrés o la empatía con la situación de la empresa.

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se ha obtenido información mediante un cuestionario autoadministrado a través del correo electrónico, procedente de dos estudios. El primer estudio tiene lugar en el curso académico 2019-20, momento en el que se declara la pandemia por la Covid-19 y, el segundo estudio, en el curso 2020-21, durante el transcurso de la misma.

En particular para el estudio uno, la población objeto de análisis está constituida por 518 empresas que han recibido algún estudiante de una universidad española para la realización de prácticas académicas extracurriculares o ha sido contratado mediante una oferta de empleo o beca para la realización de prácticas no gestionadas por el Convenio de Cooperación Educativa. La muestra, una vez depurados los datos, contiene 198 empresas. A nivel descriptivo, los sectores más representados en la muestra son el de Otros servicios (S) (19,2%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (M) (15,2%) e Información y comunicaciones (J) (11,1%). El 29,2% de las empresas opera a nivel internacional, el 19,2% estatal y el 21,7% autonómico. El 54,1% factura en el ejercicio menos de un millón de euros y el 40,9% tiene 10 o menos trabajadores. Cuentan con una plantilla paritaria el 27,8% de las empresas y en la mayoría (el 76,3%) la titulación universitaria es la predominante. La colaboración principal con la universidad es la formalización de un convenio para realizar prácticas (el 94,5%) y el 72,7% desarrolló la práctica o trabajo de un modo presencial.

Por su parte, en el estudio dos, la población es de 569 empresas que han ofrecido prácticas u ofertas de empleo a través del área de empleo de la universidad. La muestra asciende a 205 empresas. Por sectores, el 22,0% pertenecen a Otros servicios (S), el 17,1% a Información y comunicaciones (J), el 17,0% a Otros sectores y el 13,7% a Actividades profesionales, científicas y técnicas (M). El 24,4% tienen un carácter internacional y el 25,4% estatal. La mayoría (el 62,0%) facturan menos de un millón de euros, el 52,2% tienen hasta 10 trabajadores, el 22,5% cuentan con un cuadro de personal paritario y la titulación mayoritaria en la plantilla es la universitaria (el 75,6%). El 94,5% tiene un convenio para la realización de prácticas con la universidad y en 80,1% de las empresas la práctica o trabajo se ha desarrollado bajo la modalidad presencial.

Resultados y discusión

En este apartado se analizan las competencias consideradas como de la era Covid-19 en informes de reconocidas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (2019), la OECD (2020) o la UNESCO (2020). Esta mención obedece bien porque son específicas de la situación o porque se trata de competencias tradicionales que adoptan una mayor relevancia que la ostentada en momentos previos. En particular, se consideran: la empatía con la situación de la empresa, la motivación, la gestión del estrés, el compromiso con los resultados, el comportamiento responsable, la autoformación en las tecnologías, el diálogo con las partes interesadas de la empresa, la gestión de las emociones, el teletrabajo y la rotación asistencial al trabajo, el aprendizaje continuo y la escucha activa. El análisis comprende el periodo en el que se inicia la pandemia (periodo uno) y en el que ésta transcurre (periodo dos). El detalle se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Competencias de la era Covid-19. Análisis descriptivo

	Periodo uno (Media)	Periodo dos (Media)	Puntuación media ambos periodos
Empatía con la situación de la empresa	4,5	4,3	4,4
Motivación	4,8	4,8	4,8
Gestión del estrés	4,4	4,2	4,3
Compromiso con los resultados	4,6	4,6	4,6
Comportamiento responsable	4,8	4,9	4,85
Autoformación en las tecnologías	4,4	4,2	4,3
Diálogo con las partes interesadas de la empresa	4,5	4,3	4,4
Gestión de emociones	4,3	4,1	4,2
Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo	4,1	3,9	4,0
Aprendizaje continuo	4,6	4,3	4,45
Escucha activa	4,4	4,3	4,35

Empatía con la empresa

Al inicio de la pandemia, la competencia que considera la empatía del trabajador con la situación de la empresa es valorada en 4,5 sobre 5,0 puntos, disminuyendo en el transcurso de la pandemia en 0,2 puntos, hasta una puntuación de 4,3.

Motivación

La motivación personal para afrontar la situación derivada de la pandemia es valorada con la misma puntuación de 4,8 puntos sobre 5 en ambos periodos considerados, lo que confirma una relevancia que se mantiene en el tiempo.

Gestión del estrés

La gestión del estrés como competencia que posibilita el control emocional del trabajador ante situaciones inesperadas recibe una valoración mayor de los empleadores al inicio de la pandemia respecto al momento posterior, en el que ésta discurre (4,4 frente a 4,2 puntos, respectivamente).

Compromiso con los resultados

También mantiene su puntuación en ambos periodos analizados el compromiso del trabajador con el desempeño y resultados de la empresa (de 4,6 sobre 5 puntos).

Comportamiento responsable

Junto con la motivación, tener una conducta responsable es una cualidad muy valorada por los empleadores tanto al inicio como durante la pandemia. La media del primer periodo asciende a 4,8 sobre 5 puntos, aumentando hasta llegar a 4,9 puntos en el periodo dos.

Autoformación en las tecnologías

La capacidad de autoaprendizaje de las tecnologías es valorada al inicio de la era Covid-19 con 4,4 puntos, descendiendo hasta 4,2 en el momento posterior, lo que supone una disminución de 0,2 puntos.

Diálogo con las partes interesadas de la empresa

La cualidad del trabajador para comunicarse y establecer relaciones con los *stakeholders* de relevancia para la empresa es valorada por los empleadores al inicio de la pandemia con una puntuación media de 4,5 sobre 5,0, sufriendo un descenso de 0,2 puntos en el periodo siguiente, manteniéndose, por lo tanto, en 4,3 puntos.

Gestión de emociones

El control de las emociones en situaciones que pueden producir estrés, ansiedad, angustia o preocupación es valorado al inicio de la Covid-19 con 4,3 puntos sobre 5,0, pasando a 4,1 puntos y por lo tanto disminuyendo en 0,2 puntos en el transcurso de la misma.

Teletrabajo y rotación asistencial al trabajo

La competencia para trabajar desde casa, así como la flexibilidad para combinar la asistencia presencial y telemática al trabajo es valorada al inicio de la pandemia en 4,1 puntos, bajando hasta 3,9 puntos sobre 5 en el periodo posterior.

Aprendizaje continuo

Otra competencia que adquiere relevancia con la pandemia es la competencia para aprender, desaprender y reaprender de un modo continuo. Es valorada en el periodo uno en 4,6 sobre 5,0 puntos, si bien, desciende en 0,3 puntos en el transcurso de la pandemia hasta alcanzar la valoración de 4,3 puntos.

Escucha activa

La cualidad de escucha activa supone atender a las personas más allá de lo expresan verbalmente. Esta competencia es valorada en 4,4 sobre 5,0 puntos al inicio de la pandemia, llegando a 4,3 puntos, y por tanto minorándose en 0,1 puntos en el siguiente periodo.

Conclusiones

El objetivo propuesto en el este trabajo es conocer la percepción de los empleadores sobre las competencias clave de la era Covid-19 que deben poseer los estudiantes universitarios para formar parte de la plantilla de su empresa. De las 11 competencias analizadas, solo el comportamiento responsable ha aumentado su importancia desde el periodo uno, mientras que la motivación y el compromiso con los resultados se mantiene entre ambos periodos. El resto de competencias han obtenido puntuaciones inferiores en el segundo periodo con respecto al primero. Por orden de importancia, la competencia más valorada por los empleadores en los estudiantes universitarios es el comportamiento responsable. Le sigue la motivación, el compromiso con los resultados, el aprendizaje continuo, la empatía con la situación de la empresa, el diálogo con las partes interesadas de la empresa, la escucha activa, la gestión del estrés, la autoformación en las tecnologías, la gestión de las emociones y, en último lugar, el teletrabajo y la rotación asistencial al trabajo.

En un contexto incierto como el actual se hace necesaria la colaboración entre todos los actores implicados en la empleabilidad de los estudiantes universitarios. Así, es clave el contacto estrecho entre la Educación superior y los empleadores, de modo que el trabajo mutuo propicie una transición exitosa del estudiante de la universidad al mercado laboral. Para ello, no solo es importante la investigación sino también la propuesta de actividades y acuerdos de colaboración con empleadores donde poder guiar y conectar al alumnado con el mercado laboral, por ejemplo, a través de ferias de empleo, entrevistas, eventos de *networking*, discusiones o charlas con empleadores potenciales (López-Miguens *et al.*, 2021). Aunque el análisis realizado permite obtener una visión global de la importancia de las competencias Covid-19 para los empleadores, futuras líneas de investigación deberían profundizar en los aspectos específicos de cada sector de actividad al que pertenecen las empresas.

Referencias

- Bartual, M.T., Turmo, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1211-1228.
- Blázquez, M. L., Masclans, R. O. G. E. R., Canals, J. (2020). *Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19*.
- Martínez Clares, P.; González Lorente, C., Rebollo Quintela, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73.
- López-Miguens, M. J., Caballero, G., Álvarez-González, P. (2021). Responsibility of the University in Employability: Development and validation of a measurement scale across five studies. *Business Ethics: A European Review*, 30(1), 143-156.
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). *Schooling disrupted, schooling rethought: How the Covid-19 pandemic is changing education*. OECD Publishing. Recuperado de: https://globaled.gse.harvard.edu/files/geii/files/education_continuity_v3.pdf
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2019). *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo adoptada por la conferencia en su centésimo octava reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019*. Recuperado de: <https://observatoriodenoticias.redue-alcue.org/wp-content/uploads/2019/09/declaracionSkills.pdf>
- UNESCO (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*. Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>