



empleo, emprendizaje, futuro

MODELO DE EMPLEABILIDAD PARA LOS JÓVENES DEL PAÍS VASCO

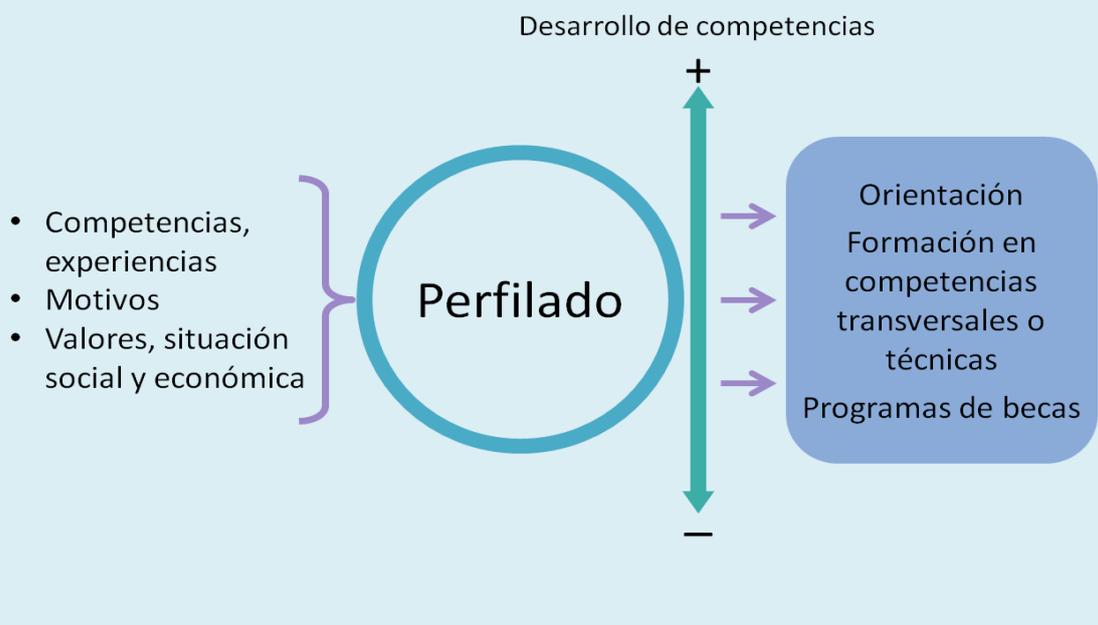
La investigación que estamos llevando a cabo en NSF va encaminada a construir un Modelo de Empleabilidad para los Jóvenes del País Vasco, poniendo el foco en las personas jóvenes que, a pesar de estar altamente formadas, no encuentran su lugar en el actual mercado laboral. Este modelo nos permitirá conocer la mejor forma de contribuir a la empleabilidad de cada joven, encontrando la opción que mejor impacte en su inserción laboral. Para ello, estamos analizando el papel que tienen en todo este proceso el entorno en el que nos movemos, los jóvenes y las empresas presentes en dicho entorno.

Nuestra hipótesis principal viene a ser que, a consecuencia de las fuertes transformaciones tecnológicas que está sufriendo el mundo del trabajo, las empresas van a tener que cambiar su cultura organizacional, es decir, la forma en que trabajan, tratan a sus empleados y se relacionan con el entorno: las empresas deben trabajar para ser transparentes y generar confianza, conseguir la implicación de sus trabajadores posibilitando la participación de éstos en la gestión y fomentar una cultura de trabajo en equipo basada en la cooperación entre personas de diferentes campos. Por ello, también van a cambiar las competencias que se requieran a los trabajadores: se van a necesitar trabajadores capaces de crear, de colaborar entre sí aunque sean diferentes, que participen en la gestión y los resultados de la organización, que no pierdan de vista el objetivo de la productividad y busquen ser los mejores en su área.

Para poner a prueba estas suposiciones, hemos recolectado datos de las empresas y la población joven con la que trabajamos, midiendo una serie de variables en cada caso.

Para conocer a los jóvenes, hemos analizado tres dimensiones principalmente: la competencial, la motivacional y los valores. A través de estas variables, conseguimos hacer un perfilado de los jóvenes, que nos indica en qué competencias destacan y en cuales necesitan desarrollarse, lo que nos permite recomendarles las acciones que mejor van a impactar en su empleabilidad. Hemos medido estos aspectos a través de entrevistas, del Análisis del Perfil Motivacional (APM) y del cuestionario de valores.

Jóvenes



Por otro lado, al estudiar a las organizaciones de nuestro entorno nuestra intención es lograr formular un Índice de Innovación Organizacional, a través del estudio del estilo de liderazgo, la transparencia, la participación o la cooperación dentro de cada organización, que nos permita conocer qué empresas tienen culturas más y menos innovadoras.

Estas culturas, además, permitirán un mayor desarrollo de competencias en los jóvenes. Hemos obtenido información directa de las empresas a través del Cuestionario a Empresas, que mide el estilo de liderazgo, y el grado de corresponsabilidad, cooperación y productividad de la organización.

También hemos recogido datos de los jóvenes que realizan prácticas en ellas a través del Cuestionario Joven en Empresa, en el que los jóvenes evalúan aspectos como la transparencia organizacional, la participación, el trabajo en equipo, características de la tarea que llevan a cabo, percepciones sobre la mejora en su empleabilidad y su satisfacción con el programa.

Organizaciones



Resultados de la investigación

Por el momento, los resultados son preliminares, ya que el año 2017 ha consistido en una fase de pilotaje que nos permita optimizar nuestro abordaje de cara a los siguientes años. Aún así, ya contamos con ciertas conclusiones, que exponemos a continuación.

Sobre los jóvenes:

Competencias

A través de la entrevista, se evaluó 17 competencias en los jóvenes (que fueron seleccionadas de aquellas que anteriormente se observaban de forma más frecuente en entrevistas), puntuando el desarrollo en cada competencia de 1 a 6. Sin embargo, 17 variables diferentes son muchas como para poder sacar conclusiones claras. Por ello, hicimos un análisis factorial exploratorio. Este método estadístico nos permite saber si ciertas variables están midiendo de manera subyacente una misma dimensión. En un primer momento se obtuvieron tres factores que agrupaban 5 competencias cada uno, y que fueron llamados "Orientación a la tarea", "Innovación y autonomía" y "Dimensión personal y social del trabajo". No obstante, dicho procedimiento estadístico se replicó con una muestra ampliada, obteniendo en este caso dos factores que, debido a las competencias que agrupaban, fueron denominados "Competencias transversales" y "Competencias innovadoras". Es interesante ver que las competencias innovadoras obtienen una puntuación media más baja que las transversales, si bien ambos mostraban una adecuada medida de consistencia interna, con respectivos alfas de Cronbach de 0,848 y 0,815.

Jóvenes -Resultados-

- Competencias: los factores competenciales

Competencias transversales

$\alpha = 0,848$

$\bar{x} = 4,86$

Responsabilidad

Trabajo en Equipo

Empatía

Flexibilidad

Capacidad de
Aprendizaje

Competencias innovadoras

$\alpha = 0,815$

$\bar{x} = 3,89$

Creatividad

Competencias
Emprendedoras

Seguridad

Competencias de
Liderazgo

Los motivos

Hemos analizado los motivos que impulsan más a los jóvenes a la hora de buscar un empleo. Aunque cada joven ofrece un resultado particular en cuanto a sus motivos laborales, los resultados indican que los jóvenes, en general, tienen altos motivos de autonomía, logro, exploración y contribución. Esto quiere decir que buscan entornos laborales que les permitan tomar sus propias decisiones y organizarse por sí mismos para trabajar, asumir retos y trabajar persiguiendo un estándar de calidad, adquirir nuevas habilidades y conocimientos y contribuir a la sociedad y al bienestar de otros.

Relación competencias-motivos

Además, los motivos y el desarrollo de competencias tienen mucho que ver. La perspectiva teórica dominante en este sentido es que las competencias sólo pueden ser observadas a través del comportamiento y los resultados laborales de las personas. Pero, igual que ocurre con un iceberg, hay una gran parte de ellas que se hayan "sumergidas" en el individuo y que resulta más difícil medir. Así, los motivos serían uno de los componentes de las competencias que no se pueden observar a simple vista, pero que ayudan a entenderlas, por lo que resulta muy útil conocerlos y ver cómo se relacionan con el desempeño posterior, que es lo que estimamos en la entrevista.

Las correlaciones entre motivos y competencias, aunque significativas, son débiles (de hasta 0,283), ya que hay muchos más factores que influyen en la adquisición de competencias (formación académica, experiencia...). Aún así, parece que el motivo de exploración, es decir,

las ganas de aprender cosas nuevas, explorar el entorno etc., se relaciona con la adquisición de competencias, especialmente las innovadoras.

Los Valores

Por último, otro de los aspectos de las competencias que no son directamente visibles son los valores. Hemos analizado los aspectos que los jóvenes valoran más en un eventual empleo. Sobresalen aspectos como que les permita progresar profesionalmente o esté relacionado con sus estudios, mientras que factores como el sueldo o la estabilidad pasan a un segundo plano. Por último, la movilidad y el aceptar un trabajo “sea como sea” son los aspectos a los que menos importancia se les concede. De todos modos, cada caso es particular y viene condicionado por la situación de cada joven.

Sobre las empresas:

Por un lado, las empresas afirman que, en terreno de liderazgo, priorizan estilos modernos como el liderazgo transformacional o el ético.

Por otra parte, resulta muy interesante la alta correlación (0,752) entre la transparencia y la satisfacción del joven con la empresa en la que ha realizado prácticas. Además, los jóvenes que otorgan a la empresa en la que han estado una mayor transparencia consideran que han mejorado su empleabilidad más que aquellos que consideran opaca a la empresa. La transparencia es preguntada en el cuestionario a través de la labor que realiza el tutor, lo que pone de relieve el papel de los tutores en las prácticas, y la necesidad de que estén correctamente formados para poder formar mejor a los jóvenes.



Implicaciones del estudio y direcciones futuras

Aunque este año la actividad investigadora haya consistido en realizar este pilotaje, los resultados obtenidos hasta el momento permiten predecir el alcance que tendrá el estudio durante los próximos años.

En cuanto a los jóvenes, conocerlos mejor nos permitirá avanzar en intervenciones que mejoren su empleabilidad y evaluar la eficacia de los programas que realizan. También nos permitirá un mejor conocimiento de las necesidades y perfiles requeridos por las empresas y hacer un diagnóstico del tipo de cultura de cada organización, además de servir para sensibilizar a las empresas sobre su papel en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.