

Sobre la competencia de empleabilidad en estudiantes universitarios

Amparo C. Civila Salas

Facultad Ciencias de la Educación, Universidad de Málaga, España. Email: acs@uma.es

Resumen: El concepto de empleabilidad es saber adecuar los términos formación y empleo, para ajustarse a las demandas laborales. La formación se concibe como un proceso sistemático y planificado, orientándolo a desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes a través de las experiencias de aprendizaje y conseguir así, desarrollar un proyecto profesional con éxito. Y el trabajo, según una perspectiva sociológica es una realidad social que interacciona con el resto de fenómenos sociales; según una visión pedagógica el trabajo se puede entender en un doble sentido, como finalidad de la educación y como medio de enriquecimiento personal: Formación Dual. La búsqueda de empleo en sintonía con la formación que se posee, es una competencia a desarrollar con urgencia, de forma especial en el ámbito universitario. Especial importancia toma el desarrollo del carácter emprendedor. No obstante, la competencia de empleabilidad se desarrolla fundamentalmente durante los periodos de prácticas en empresas.

Palabras clave: Formación universitaria, empleabilidad, emprendimiento.

Title: On the employability competence in higher education students.

Abstract: The concept of employability knows how to adapt the terms training and employment, to adjust to the labor demands. Training is conceived as a systematic and planned process, orienting it to develop knowledge, skills and aptitudes through learning experiences and thus achieve, develop a successful professional project. And work, according to a sociological perspective, is a social reality that interacts with the rest of social phenomena; According to a pedagogical vision, work can be understood in a double sense, as a purpose of education and as a means of personal enrichment: Dual Formation. The search for employment in line with the training, is a competence to develop urgently, especially in the university environment. Special importance takes the development of entrepreneurial character. However, employability competence is developed mainly during internships in companies.

Keywords: Higher education, employability, entrepreneurship.

Tareas propias de los Sistemas de Educación Superior hacia la profesionalización

La Educación Superior tiene la arriesgada y difícil labor de trabajar con el alumnado el desarrollo de la profesionalización. ¿Qué estudiamos y para qué? ¿Qué queremos ser en el mundo laboral?

Explicar la determinación de una oferta formativa adecuada a las necesidades y demandas del mercado laboral y empresarial. La Universidad existe como vínculo entre los estudiantes y las oportunidades de empleo.

Por otro lado, es imprescindible el impulso y la gestión de la formación práctica en empresas; bien a través de las prácticas curriculares, de las extracurriculares o de las oportunidades de becas de trabajo en prácticas para egresados/as. Importante el contacto mundo empresarial y profesorado universitario.

Especialmente con las posibilidades de internacionalización, la gestión de acuerdos y proyectos de movilidad de carácter transnacional, tanto de alumnado como de profesorado, visto desde el ámbito de la formación profesional y de la experiencia investigadora, resulta interesante aprovechar y apostar por estas oportunidades para el alumnado.

Muy olvidado, pero no por eso menos preciso es el fomento de la cultura emprendedora del alumnado, con objeto de favorecer el dinamismo del sistema productivo y la natalidad empresarial. En otros apartados hablaremos de ello.

Estudiar y diseñar propuestas sobre normas de organización y funcionamiento de los centros específicos para la educación inicial de estudiantes prácticas en empresas, y de formación continua, a ser posible con compromiso de contratación. Así como, elaboración y aplicación de nuevos diseños curriculares, y orientaciones necesarias para la efectividad de los periodos de prácticas de los universitarios.

El Sistema de Educación Superior tiene como tarea inmediata e inminente establecer vínculos más estrechos con el tejido empresarial y, por supuesto con las necesidades sociales.

Herramientas para la inserción laboral

Las actuales perspectivas laborales de los egresados universitarios se facilitan cuando tienen la oportunidad de realizar una beca de prácticas en empresas. Siempre y cuando antes en el sistema universitario se le facilite las competencias precisas para dicha inserción profesional.

Elaboración adecuada de un curriculum o videocurriculum, adecuado a la oferta/empresa y a sus intereses particulares. Entendiendo por Videocurriculum una presentación en video en la que puedes hablar de cualquier aspecto a destacar sobre tu personalidad (aptitudes, habilidades, logros, ambiciones, etc.). Es decir, demostrar tu afán en una profesión opuesto de trabajo concreto.

Elección consecuente y responsable entre trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena. Sabiendo los riesgos que implica cada decisión tomada. De forma general, sobre estas posibilidades de cotización laboral no se les explica nada a los estudiantes universitarios, salvo contadas excepciones.

Es relevante la búsqueda de empleo: público o privado. Puesto que los procedimientos de búsqueda son muy diferentes, deben estar informados y formados en ellos. Un taller relacionado con las herramientas habilitadas para ello sería muy conveniente establecer como fin de estudios en educación superior.

El uso de redes de contactos profesionales es hoy día imprescindible y muy útil. Networking: Implica promover el mantenimiento de una red de contactos personales y profesionales de forma sostenida desde el inicio de la vida profesional. LinkedIn: red que soporta ofertas y relaciones profesionales de alto interés y actualidad, la rapidez y agilidad de la comunicación favorece la inserción laboral, siempre muy delimitadas a ámbitos profesionales.

Importante conocer la distinción entre autocandidatura o responder a una petición (demanda/oferta). Imprescindible saber "vender" mis competencias y mis potenciales profesionales. Aún más cuando no se dispone de experiencia laboral previa, en ese momento es preciso "vender" posibilidades.

Debemos conocer las competencias complementarias para insertarse en el mundo laboral: conocimientos o nivel acreditado de Idiomas, opciones de movilidad estudios o estancias investigadoras, conocimientos de informática en amplio sentido, formación complementaria acorde al área de conocimiento/laboral/profesional/empresarial, entre otras.

Saber que la experiencia profesional en cualquier ámbito demuestra capacidades varias, versatilidad y polivalencia. El puesto de trabajo no delimita las posibilidades de contribuir o aportar en el desempeño profesional. También resulta positiva la experiencia en tareas de investigación expresando interés, de forma particular o, a ser posible, en el seno de un grupo de investigación consolidado. Hay que dejar abierto el campo de la investigación sobre la relación entre trabajo y tiempo libre, puesto que en los programas de formación para el empleo se contemple la carrera profesional y vital, y ésta implica los dos tiempos el tiempo laboral y el tiempo de ocio (Padilla, 2001).

Es imprescindible inscribirse en ofertas de trabajo, confirmar la inscripción, vivenciar entrevistas y procesos de selección. Se puede decir que el historial de solicitudes es relevante en un profesional recién egresado.

Empleabilidad y profesionalidad

La Universidad pensando en la empleabilidad debe fomentar principalmente:

- Responsabilidad individual y regulación del propio aprendizaje, de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo.
- Capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, la comunicación y la participación activa en la sociedad.

Podemos remitirnos a los fines que señala la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, Artículo 3:

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.

2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.

4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.

5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

La sociedad, la tecnología, la producción están cambiando; "las nuevas generaciones deberán vivir en un mundo en el que el trabajo productivo será función de la capacidad creativa individual, de su capacidad de autorrealización, y no de la existencia de un mercado de trabajo en el que unos individuos (con o sin títulos) venden sus dotes personales a otros a cambio de un salario" (Fontela, 2000, p. 677). Es la posibilidad de utilizar adecuadamente la formación para conseguir un puesto de trabajo.

Desarrollo del carácter emprendedor

Nos podemos remitir al Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre de Ordenación General de la Formación Profesional del sistema educativo, y especialmente a su artículo 13, que recoge la siguiente indicación –entre otras-: "La formación relacionada con la orientación y relaciones laborales y el desarrollo del espíritu emprendedor irá dirigida a: Conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la creación y gestión de empresas y el autoempleo, la organización del trabajo y las relaciones en la empresa".

El Diccionario de la Real Academia Española nos define contexto en su segunda acepción de la siguiente manera: "2. Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho". Es decir, que la complejidad de su análisis va más allá del aspecto físico-lugar, donde el aprendizaje, como acto intencionado, tiene lugar. El contexto no se reduce, por tanto, al aula universitaria, sino que ha de tener en cuenta a todos los agentes del tejido empresarial, inmediato o no. Contemplamos las empresas como agentes de internalización y, por tanto de expansión del conocimiento de los egresados, sin limitarles los territorios, hoy ya el concepto contexto empresarial de mi contexto no tiene sentido con las facilidades de movilidad, información y comunicación.

Por tanto, lo que precisan los estudiantes universitarios es conocer un proceso, que acogiéndonos a una perspectiva de reflexión, "permite a la persona construirse, hacerse, de acuerdo con un modelo humano tenido en cada tiempo y lugar como óptimo" (Castillejo et al., 1994, p. 21). Necesitan saber cómo buscar su lugar en el mundo laboral.

Abundando en esta idea, Paulo Freire en su libro *Pedagogía del oprimido* (1970), insistía que la necesidad del acto reflexivo y el protagonismo de la persona que aprende, más allá de la intención de la persona que educa, es la que permite un verdadero desarrollo del conocimiento: "Sólo existe saber en la invención, en la reinención, en la búsqueda inquieta, impaciente, permanente que los hombres realizan en el mundo, con el mundo y con los otros. Búsqueda que es también esperanzada" (p. 52).

Emprendimiento

Es una cualidad directamente relacionada con la oportunidad y el acierto. Valores personales por excelencia: sembrar, abonar y proteger. De forma muy general, el emprendimiento se puede traducir por la capacidad para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo.

La cultura emprendedora está estrechamente ligada a la iniciativa y a la acción. Las personas estamos dotadas de espíritu emprendedor, poseemos la capacidad de innovar, debido a los muchos cambios asumidos, aunque en la mayoría de las ocasiones las personas no son conscientes de que poseen dicha capacidad. Tienen la voluntad de probar cosas nuevas o hacerlas de manera diferente.

La cultura emprendedora consiste en identificar oportunidades y reunir recursos suficientes de naturaleza varia para transformarlos en una empresa. Es decir, emprender supone innovar o agregar valor a un producto o proceso ya existente.

La cultura universitaria debe ser altamente emprendedora por cuanto precisa desarrollar capacidades de cambio, de experimentar ideas propias y de ser capaz de reaccionar con apertura y flexibilidad. El ideal de las posibilidades de inserción en el mundo del trabajo es la capacidad para adaptarse, implicarse en cualquier puesto relacionado y crear las necesidades de las tareas propias y específicas de la formación recibida. El estudiante universitario debe aceptar trabajos de su área/profesión y en esa oportunidad hacer imprescindible y productivo su trabajo. Tareas personales y adecuadas a las necesidades de la empresa en cuestión. Siempre hay que aprovechar las competencias adquiridas para engrandecer el puesto laboral ocupado.

La cultura emprendedora presenta una doble faceta. Por un lado, la cultura emprendedora supone saber lanzar nuevos proyectos con autonomía, capacidad de asumir riesgo con responsabilidad, con intuición, con capacidad de proyección exterior y con capacidad de reaccionar y resolver problemas. Por otro lado, también supone saber llevar a cabo proyectos de otros con el mismo espíritu de innovación, responsabilidad y autonomía.

Actitudes hacia el emprendimiento

En primer lugar, está la capacidad de ser autónomo. Entonces la *autonomía* se traduce en una actitud que implica alto grado de responsabilidad social. Supone una secuencia de actitudes y conductas bien delimitadas. Formula metas claras y viables. Elige consecuentemente los momentos y espacios, asumiendo las consecuencias que deriven. Elige y emplea las estrategias adecuadas, organizando el conocimiento para construir significados. Es relevante la posibilidad de tener libertad de decisiones.

Un segundo factor importante es la actitud creativa. La *creatividad* implica una personalidad arriesgada y original. Supone lanzarse a lo novedoso sin miedos, y por tanto, estar preparado/a para lo imprevisible. La construcción sobre lo que existen, la posibilidad de recrear ideas con fluidez. La capacidad de ser flexible ante las posibles diferencias, así pues, el pensamiento divergente es necesario para asimilar y afrontar positivamente oportunidades desconocidas.

Muy de cerca va la actitud versátil, puesto que supone una plasticidad y volubilidad precisas ante el cambio. La *versatilidad* se caracteriza por ser una actitud de apertura hacia lo desconocido, pero con alto grado de confianza, competencias y capacidad de adaptación al cambio. La polivalencia es imprescindible, porque las personas polivalentes son capaces de asumir tareas diferentes a las habituales y amoldar su trabajo a situaciones diversas, a veces incluso desconocidas.

La actitud innovadora es una cualidad que ayuda al emprendimiento, por cuanto supone un cambio hacia mejor. El esfuerzo en investigar, transformar, mejorar y avanzar se visualiza en procesos de innovación y desarrollo. Para cualquier acto innovador es una oportunidad de progreso. La *innovación* siempre lleva implícito un riesgo, una amenaza de fracaso en dicho cambio, es una acción desafiante a lo habitual y aparentemente seguro.

No menos importante, la actitud *proyectiva* es de destacar. Supone estar dispuesto a gestionar con racionalidad, a optimizar con prospección, utilidad y competitividad, pero lo más relevante es la capacidad de resolución sobre la proyección realizada. Saber emplear los conocimientos.

Comportamiento emprendedor

El perfil del comportamiento emprendedor lo dibuja la colaboración y la inteligencia pragmática.

La *conducta colaborativa* es un compromiso social, comunitario y económico-financiero. Cuando las personas logramos ser capaces de romper el egoísmo característico de las individualidades, logramos poner metas compartidas hacia una construcción conjunta de lo común. El trabajo colaborativo siempre beneficia a los miembros de esa comunidad, en mayor o menor medida, pero el movimiento en colectivo es siempre un apoyo y garantía de avance.

Por otro lado, menos exteriorizado, está el *aporte del intelecto pragmático*, que supone la capacidad de juzgar la verdad, de comprender y razonar libre de prejuicios e intereses malintencionados. Para aplicar este

tipo de intelecto es preciso saber razonar, comprender e interpretar objetivamente, sin dejar que factores superfluos influyan en las decisiones y conclusiones finales.

La preparación intelectual mantiene una relación directa con el comportamiento emprendedor. Destaca la capacidad para detectar oportunidades de ejercicio profesional. Este comportamiento emprendedor precisa de una visión de colectivo, son importantes las alianzas para dar valor empresarial al proyecto, no se puede emprender "solo" sino de forma colectiva, con acuerdos y ganas; es decir no favorece el carácter individualista, aunque sí ayuda la motivación personal. Es necesario compartir y tener visión global. Los pasos más convenientes son tener proyecto y analizar el mercado y viabilidad; luego buscar las posibilidades para avanzar económicamente; el tercer paso es ponerlo en marcha de forma rigurosa, valiente y reflexiva; y el último paso es valorar posibilidades de mejora. En la mentalidad del emprendedor es donde está la empresa o labor nueva, eso fundamentalmente necesita un esfuerzo inicial y un mantenimiento constante para darle cada vez más valor. Además, se requiere optimismo, porque hasta del fracaso se aprende a reorganizarse y a emprender de nuevo, recuperar y reconvertir el talento invertido, talento y capacidades por recuperar.

Cultura emprendedora en Universidad

El concepto de emprendimiento no es ni tan reciente ni tan novedoso. Aunque es cierto que sería preciso desde niveles de educación primaria... pero hasta que la persona no llega al desempleo de larga duración no se atiende al desarrollo de la cultura emprendedora.

La cultura emprendedora está estrechamente ligada a la iniciativa y a la acción. Las personas dotadas de espíritu emprendedor poseen la capacidad de innovar; tienen voluntad de probar cosas nuevas o hacerlas de manera diferente.

La cultura emprendedora consiste en identificar oportunidades y reunir recursos suficientes de naturaleza varia para transformarlos en una empresa. Sin embargo, el que llamamos cultura emprendedora conlleva un aspecto mucho más amplio de actitudes positivas.

La cultura emprendedora supone querer desarrollar capacidades de cambio, experimentar con las ideas propias y reaccionar con mayor apertura y flexibilidad.

La cultura emprendedora supone profesionalidad, esto presenta una doble faceta. Por un lado, la cultura emprendedora supone saber lanzar nuevos proyectos con autonomía, capacidad de asumir riesgo, con responsabilidad, con intuición, con capacidad de proyección al exterior y con capacidad de reaccionar y resolver los problemas. Y por otra parte, también supone saber llevar a cabo proyectos de otros con el mismo espíritu de innovación, responsabilidad y autonomía.

El fomento de la cultura emprendedora es clave en la creación de empleo y en la mejora de la competitividad y el crecimiento económico. Y las empresas implantadas.... Tienen necesidades, aunque a veces no las vean, necesidades de personal competente. ¿Cómo las empresas mismas del

entorno que ven esa necesidad en sus futuros empleados, aunque sea por cuenta propia, ¿cómo no reclaman las necesidades? No existe conexión enriquecedora, fluida y de entendimiento.

El profundo cambio social y económico que se está operando hoy en nuestra sociedad ha dejado patente que la creación de empresas aparece como uno de los principales motores de la generación de empleo. Las formas de trabajo están cambiando; aparecen soluciones nuevas como son el desempeño simultáneo de varias actividades profesionales o la actividad profesional independiente. Además, las relaciones de trabajo tradicionales están sufriendo una gran transformación debido al elevado desempleo en ciertos sectores: el descenso de empleo público; el recurso, cada vez más frecuente, a la subcontratación en todas las grandes organizaciones y la promoción de la iniciativa y de la empresa como claves del crecimiento económico.

Empleo juvenil

Si nos referimos al empleo juvenil, es decir, personas que terminan la Educación Secundaria Obligatoria, y con edad laboral (16 años) no deciden seguir estudios, o bien no encuentran plazas en Ciclos Formativos de Grado Medio, que gozan de prestigio, pero las administraciones públicas no apuestan por hacer inversión, por tanto, las plazas están muy limitadas, y también las especialidades. En realidad, la igualdad de oportunidades que promulgan nuestras leyes educativas no se cumple. En los centros que existe oferta de Bachiller, debería existir la oferta paralela de Ciclos de Formación Profesional, pero en la realidad no es así. A esos individuos se les echa del sistema, por falta de plazas o por falta de oferta de especialidades que demandan.... ¿cuántas especialidades se pusieron en letra de ley y luego sólo se han implantado? Sólo las "rentables" para la administración, sin pensar que alguna inversión en este ámbito sería rentable para los jóvenes, que son nuestro futuro, nuestros profesionales del mañana.

Lo mismo con los Ciclos Formativos Superiores, que se plantean como una alternativa para los estudiantes que han terminado bachiller, pero que luego no es una oferta cuantitativamente real a la demanda. En realidad, la gran mayoría de los estudiantes que demandan Ciclos Formativos se quedan eliminados del listado de admitidos, porque la ratio es muy reducida y la oferta por centros más. En muchas provincias hay pocos centros de enseñanza que ofertan plazas para ciclos, ya si analizaos la oferta de especialidades es peor el horizonte, la administración tendría que estudiar profundamente este problema.

El problema social del desempleo, y especialmente el de los jóvenes, ha alcanzado magnitudes extraordinariamente alarmantes que lo sitúan como uno de los principales problemas del futuro inmediato. ¿Será el problema del sistema educativo en secundaria obligatoria... o de las oportunidades que luego se les plantea?

Las políticas públicas austeras que se han venido adoptando han ocasionado una crisis de empleo con particular incidencia en los jóvenes entre 16 y 25 años, lo cual representa ante todo una tragedia humana, pero además una disfuncionalidad en la articulación de un Estado Social de Derecho que tiene el deber de garantizar el derecho al trabajo y derechos

fundamentales; así como la adecuada evolución de la economía y de los mercados de trabajo. En este sentido, para solucionar el problema pueden resultar interesantes las políticas de creación de empleo juvenil, orientadas al crecimiento responsable, a las oportunidades formativas demandadas y, por supuesto, al pleno empleo de calidad. Cuando un mayor número de jóvenes empleados se traduciría en un efecto muy positivo en la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Orientación laboral

Bernal (2008), se contempla una cuestión sumamente cautivadora en el ámbito del empleo y que comprende todo proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que ubiquen a la persona que busca trabajo en una posición favorable ante el empleo y que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo.

Diferente es la definición que aporta Bajuk (2015), que concibe la orientación laboral como aquella herramienta que prepara a las personas para un mercado laboral competitivo y demandante.

Hay ocasiones también, en que el término orientación laboral, desde la perspectiva de Sebastián (2003), se utiliza como sinónimo de la "ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de profesión y al progreso profesional habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éste y las posibilidades de mercado de empleo". Alcanza mayor protagonismo en momentos críticos como los que vivimos actualmente por la crisis económica y financiera, aparte de estar vinculado al paso de una etapa de los estudios al finalizarlos como ocurre en la orientación laboral en el ámbito educativo.

Por otra parte, Fernández y Sánchez (2012), pretendiendo realizar una aproximación a la realidad de los procesos de la orientación laboral, definen la orientación laboral como aquel "instrumento político-social de inserción, tanto en la prestación de los recursos básicos de información en las instituciones de acción social, como inicio o complemento de los programas de formación y capacitación para el empleo".

Puede decirse, por tanto, que engloba un proceso integral que tiene como finalidad primordial la inserción laboral de las personas que demandan empleo. Esto es, un servicio que realiza acciones de información, motivación y asesoramiento a través de la formación, la búsqueda activa de trabajo y el asesoramiento en iniciativas de emprendimiento mediante itinerarios personalizados.

Es de notar, por otra parte y conforme a Sebastián (2003), que la orientación laboral presenta las siguientes funciones:

Función de ayuda o consejo para las personas, que estas elijan un trabajo o profesión y progresen adecuadamente a lo largo de la vida.

Función asesora dirigida a todas las personas de todas las edades y en cualquier contexto, para salir de posibles desajustes. Implica elegir una profesión y dar respuesta a los posibles problemas de la persona orientada.

Función diagnóstica, ya que se debe trazar el itinerario personal y en el que las acciones deben estar coordinadas y gestionadas por profesionales

cualificados que deben reunir las actividades de carácter técnico y profesional.

Función informativa y formativa sobre la situación personal de los sujetos y el medio que los rodea.

Función socializadora ya que es una actividad integradora a través del mundo del trabajo.

Función educativa porque debe enseñar a los sujetos a analizar sus características personales, los intereses y valores, y a tomar decisiones.

Funciones de evaluación e investigación para evaluar la propia acción orientadora del profesional y de los orientados.

Sin perder la perspectiva, en estos difíciles momentos en los que se encuentra nuestro país, el orientador laboral se ve obligado a poner de su parte y ayudar a la sociedad de forma activa tras los problemas que ha generado la crisis en torno a la escasez de empleo. Esto es así porque las personas preocupadas por la ausencia de empleo buscan el asesoramiento de profesionales, para encontrar un puesto de trabajo.

Por otra parte, Fernández y Sánchez (2012), pretendiendo realizar una aproximación a la realidad de los procesos de la orientación laboral, definen la orientación laboral como aquel "instrumento político-social de inserción, tanto en la prestación de los recursos básicos de información en las instituciones de acción social, como inicio o complemento de los programas de formación y capacitación para el empleo".

Acerca de esta cuestión y en el sentido de Martínez (2013), el asesoramiento de profesionales o asesoramiento vocacional puede ser definido como un proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona que está en situación de indecisión con la finalidad de conseguir un mejor desarrollo de su carrera profesional y, de esta forma, poder llegar a tomar decisiones vocacionales adecuadas para insertarse en el mercado laboral.

En definitiva, una vez analizados distintos aspectos de la orientación laboral, podemos intuir ciertas necesidades de la labor orientadora en materia laboral desde una perspectiva sociológica y práctica, ya que convivimos en una sociedad que defiende la igualdad de oportunidades, motivo por el cual todas las personas tienen derecho a recibir un asesoramiento u orientación ante los problemas e indecisiones que puedan presentar, concretamente en el contexto laboral. Una de las opciones más autónomas, que precisan de menos apoyo u orientación, ¿o no? Pero suelen prescindir de ella, es el "autoempleo".

El autoempleo

Actualmente es frecuente escuchar como el autoempleo y la creación de empresas es la mejor herramienta para generar puestos de trabajo. Es por ello que las administraciones públicas desarrollan y gestionan programas para el apoyo a las personas emprendedoras, ofreciéndoles ayudas o subvenciones.

Para reducir riesgos es muy importante hacer un análisis previo a la puesta en marcha de la empresa, analizar la viabilidad del proyecto,

elaborar un plan de empresa, incluso adquirir la formación adecuada que nos capacite para su posterior gestión.

Tan importante es que el individuo/egresado que emprende aporte las dotes y las capacidades necesarias, como el tener el apoyo de la sociedad a esa cultura emprendedora la ayuda técnica, humana y financiera que verifique la viabilidad de un proyecto empresarial.

En el autoempleo podemos definir factores influyentes:

- Perfil Personal: Tener la preparación adecuada para desarrollar esa actividad, o bien ser capaces de saber ¿qué me queda por aprender? Capacidad de "aprender a aprender".

- Capital: Disponer de presupuesto, acceso a entidades financieras o saber buscar formas de financiación/subvenciones.

- Relaciones Sociales: Todas aquellas redes de contactos que nos faciliten la información y formación; necesarias para emprender de forma efectiva.

Concluyendo, puede considerarse que la orientación laboral es un tema muy demandado por la gente joven que se inicia la búsqueda de empleo, digno y adecuado a los intereses personales y profesionales.

Según Alcober (2011), para un trabajador también es importante aprender a prever los conflictos que le puedan surgir en el trabajo, así como las condiciones del mismo fijadas en el contrato y el apoyo de los representantes de los trabajadores en caso de que surjan problemas. Además, debe conocer los servicios y prestaciones que oferta la Seguridad Social, así como tener unas nociones básicas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Finalmente, puede concluirse que no es productiva una excelente formación sin la competencia para emprender y buscar empleo. Reflexiono si en la enseñanza universitaria se alcanza esa formación dual; es decir, los estudiantes adquieren conocimientos y capacidades para insertarse en el mundo laboral y desarrollarlos.

En el ámbito universitario debemos tener en cuenta que hoy día, en el ámbito laboral, lo más importante es la eficiencia; y que la eficiencia significa saber encontrar hueco en el mundo del trabajo, mantenerlo y mejorarlo. Sabiendo reflexionar y analizar posibles riesgos, para asumirlos y superarlos de forma enriquecedora. Por todo ello desataco la importancia de la investigación, reafirmado a Paulo Freire (1970) "no hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza".

Referencias bibliográficas

Alcober, A. (2011). *Formación y Orientación Laboral*. Barcelona: Ediciones Ceysa.

Bajuk, L. (2015). La orientación laboral: una herramienta que prepara para un mercado laboral competitivo y demandante. *IEEM Revista de Negocios*, 18(1), 52-53.

Bernal, A. (2008): *Orientación Laboral*, Generalitat Valenciana, Servef. Recuperado de <http://www.comfiacontigo.es/descargar-doc.php?id=247&obj=documento>

Castillejo, J. L. y otros. (1994). *Teoría de la educación*. Madrid: Taurus.

Fernández, S., y Sánchez, J. M. (2012). La orientación laboral como instrumento político-social. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, 18, 20-38.

Fontela, E. (2000). El futuro de los mercados de trabajo. En F. Sáez (Coord.), *Formación y empleo* (pp. 669-679). Madrid: Visor.

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Montevideo: Tierra Nueva.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018&p=20120620&tn=2>

Martínez, J. M. (2013). La orientación y el asesoramiento vocacional: una necesidad constatada en nuestro sistema educativo. *Revista Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, 353, 34-39.

Padilla, M. T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, de Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de enero de 2007, núm. 3, pp. 182-193. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesional/data/documentos/NormativaFP/rd_formacion_profesional.pdf

Sebastián, A. (2003). Concepto, principios y necesidad de la Orientación Profesional. En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación Profesional: Un proceso a lo largo de la vida* (pp. 25-71). Madrid: Dykinson.