

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación 9

Eje Temático 1.

Políticas socioeducativas inclusivas
y formación del profesorado 13

Eje Temático 2.

Prácticas innovadoras inclusivas en
Educación Infantil y Primaria 503

Eje Temático 3.

Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato,
Formación Profesional y otras enseñanzas 1399

Eje Temático 4.

Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad 1807

Eje Temático 5.

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social 2325

Eje Temático 6.

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral 2611

LA EMPLEABILIDAD COMO COMPETENCIA TRANSVERSAL EN EDUCACIÓN INCLUSIVA: UN ANÁLISIS DE LA HETEROGENEIDAD DE SU DEFINICIÓN

**Córdoba Iñesta, Ana I.¹, Llinares Insa, Lucía I.², Zacarés González, Juan J.³,
Hernáiz Agreda, Nerea⁴ y Belver Domínguez, José L.⁵**

Universitat de València, Valencia, España
¹ana.cordoba@uv.es, ²lucia.llinares@uv.es,
³juan.j.zacares@uv.es, ⁴nerea.hernaiz@uv.es
Universidad de Oviedo, Oviedo, España.
⁵belverjose@uniovi.es, Spain.

Resumen. El presente trabajo se centra en el estudio del concepto de empleabilidad a partir del análisis de 200 artículos que analizan el concepto de empleabilidad. El objetivo es analizar qué representación tiene el término y qué variables lo componen según las diferentes investigaciones, con el fin de mostrar la heterogeneidad en la conceptualización de la empleabilidad. Para ello, procedimos a recoger los indicadores que aparecen en las diferentes definiciones sobre empleabilidad de los artículos recogidos y su grado de relevancia en función de la frecuencia de aparición en cada referencia. Encontramos una destacada persistencia de la valoración de los atributos personales y en general los indicadores individuales frente a otros contextuales, responsabilizando al individuo de su grado de empleabilidad.

Palabras clave: concepto de empleabilidad, competencia transversal, educación.



INTRODUCCIÓN/MARCO TEÓRICO

La noción de la empleabilidad ha mostrado históricamente una gran heterogeneidad debido a la gran variedad de indicadores que la integran según los diferentes enfoques y concepciones debido a los grandes cambios económicos y sociales acontecidos en los últimos años (Llinares y cols., 2016). Esta heterogeneidad ha dificultado en muchas ocasiones el llegar a una delimitación conceptual y una operativización que determine con claridad lo que significa ser empleable.

En general, podemos considerar que la aproximación al concepto se ha llevado a cabo desde diferentes perspectivas (Córdoba y cols., 2013). Desde una perspectiva que podríamos considerar más individualista se consideran las variables centradas en la persona como las principales para ser empleable. Sin embargo, desde nuestro punto de vista la empleabilidad debería de ser un concepto multidimensional que integrara variables no solo del individuo sino también del contexto en el que se desenvuelve, que puede afectar en gran medida a dicha empleabilidad (Llinares y cols. 2016).

OBJETIVOS

El presente trabajo pretende mostrar de forma sintetizada una visión amplia y completa sobre las diferentes posturas sobre la empleabilidad basándonos en la revisión de las definiciones recientes en la literatura publicada. Para ello, el proceso fue, en primer lugar, recopilar las publicaciones que proporcionasen algún tipo de conceptualización de la empleabilidad. En total el presente estudio versa sobre 200 publicaciones que tratan el concepto de empleabilidad procedentes de artículos en revistas internacionales contenidas en la base de datos ProQuest tales como Fugate y Kinicki (2008), McQuaid y Lindsay (2005), o Rentería y Malvezzi (2008). El siguiente paso fue realizar un estudio de los elementos que contenían las diferentes definiciones estableciendo unas categorías de los indicadores que aparecían en las definiciones y su porcentaje de aparición. En la figura 1 podemos ver las diferentes categorías.

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA/EXPERIENCIA

La categoría que en mayor medida apareció es la de *Capacidades, habilidades para el empleo, atributos personales, cualidades*, que apareció en 63 de las publicaciones (82,9%). Esta categoría resulta ser la más habitual puesto que alude a una serie de capacidades y habilidades individuales necesarias para conseguir un empleo.

Encontrar y mantener el empleo fue la segunda categoría más mencionada en 43 de las publicaciones (56,6%). En numerosas definiciones esta categoría resulta primordial para hablar de empleabilidad como Campos (2003), Clarke (2008), De Lara y Andrade (2008), Navarro y cols. (2008), Rentería y Malvezzi (2008) o Van der Heijde y Van der Heijden (2006), entre otros. Parte de que la empleabilidad es la probabilidad de encontrar y/o mantener un empleo.

El *Ajuste personal al puesto de trabajo* se encontró en 26 casos, el 34,2% como en Fugate y Kinicki (2004), McQuaid y Lindsay (2005) o Weinberg (2004), que sugiere la necesidad de ajuste del individuo a los requerimientos del puesto de trabajo.

La *Satisfacción de las necesidades personales, tener éxito (beneficios), trabajo que uno desea* aparece en 19 publicaciones, el 25% como en Clarke (2008) o Rentería y Malvezzi (2008), que aluden a la relevancia de la satisfacción relativa a que el empleo conseguido esté relacionado con la formación que uno ha recibido o que dicho puesto de trabajo contribuya al progreso de la organización.

Otra categoría fue la *Interacción entre circunstancias y mercado laboral*, localizada en 23 publicaciones (31,6%), como McQuaid y Lindsay (2005), Rentería y Malvezzi (2008) o Navarro y cols. (2008), que insisten en que existen cualidades personales facilitadoras o limitadoras de la inserción laboral; o Fugate y cols. (2004), que aluden a la importancia de la adaptabilidad del individuo para ajustarse a las oportunidades laborales.

Por su parte, en 12 casos, un 15,8%, apareció la *Flexibilidad, adaptabilidad, proactividad*. Este término se diferenció de la categoría de ajuste ya que en numerosas ocasiones los autores distinguían entre ajuste como una categoría estática, donde las características que tiene el trabajador se ajustan o no al puesto laboral, y flexibilidad o proactividad, donde el ajuste es activo, es decir, el trabajador busca activamente mejorar su situación para poder acceder al puesto de trabajo, lo cual puede suponer realizar cursos de formación, etc.

Y, por último, en 7 casos, un 9,2%, observamos tanto el *Nuevo contrato psicológico* como la *Optimización*, que incluye el uso óptimo de las competencias y explotar el potencial, como Fugate y cols. (2004), Fugate & Kinicki (2008) o Clarke (2008), que alude al nuevo contrato psicológico, o Van der Heijde y Van der Heijden (2006), que insisten en el uso óptimo de las competencias.

EVIDENCIAS

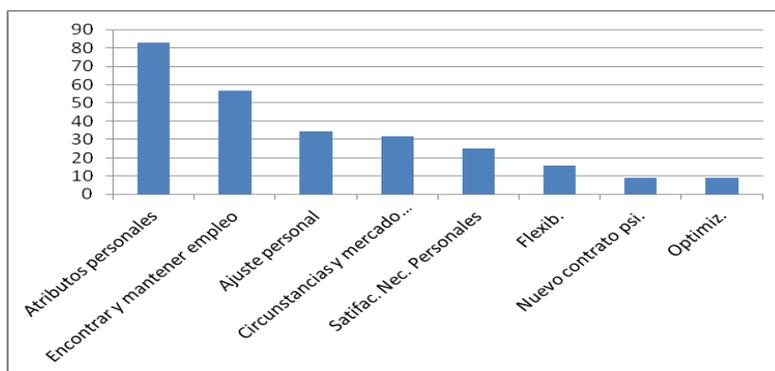


Figura 1. Porcentajes de aparición de cada categoría sobre la noción de empleabilidad



CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es el de delimitar los indicadores que se incluyen en el concepto de empleabilidad. El análisis de los diferentes artículos que recogen la heterogeneidad de la conceptualización de la empleabilidad muestra que, pese a que se tienen en cuenta otros indicadores, todavía el indicador referido a las atribuciones personales sigue siendo el que aparece con mayor frecuencia en los artículos revisados, seguido de la posibilidad de encontrar y mantener el empleo.

No obstante, aunque aparezcan en menor porcentaje, la mayoría del resto de categorías que se mencionan en los artículos revisados sigue haciendo alusión a la capacidad del individuo de ser empleable. Se trata de variables tales como la capacidad de ajuste, la flexibilidad o la optimización, lo que nos lleva a reflexionar sobre la excesiva atención que se le presta a la responsabilidad del sujeto frente a otras variables externas.

Desde nuestro punto de vista una perspectiva explicativa como la del modelo bioecológico de Bronfenbrenner y Morris (2006) podría facilitar una conceptualización de la empleabilidad integradora donde la empleabilidad se conciba como un fenómeno socialmente construido y no como “característica natural” de las personas, sino como producto de una regulación social y de las relaciones de poder entre grupos sociales. El concepto de empleabilidad debe ser, pues, dinámico y su visión y evolución se concibe desde el análisis de unos niveles del contexto (micro, meso, exo y macrosistema) que la condicionan y a los que condiciona (Llinares y cols., 2016). De este modo, la empleabilidad estaría mediatizada por la interacción de la persona con su contexto inmediato o microsistema, es sensible a la repercusión de la interacción entre los contextos inmediatos en los que participa el individuo y que conforman su mesosistema y, por último, debe contemplarse desde los contextos que afectan a la persona, social, político y laboral, que con sus cambios y variaciones alteran y modifican los requisitos y parámetros de la empleabilidad (exosistema y macrosistema). El punto de partida para cualquier intervención educativa que pretenda incidir en los aspectos de la empleabilidad de las personas ha de ser precisamente esta visión ampliada y multinivel.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bronfenbrenner, U. y Morris, P. (2006). The bioecological model of human development. En W. Damon (Series Eds.) y R.M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol.1. Theoretical models of human development* (pp. 793-828). Nueva York: Wiley & Sons.
- Campos (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes. Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 23, 101-111.
- Clarke, M. (2008), Understanding and managing employability in changing career contexts, *Journal of European Industrial Training*, 32, 258-284.

- Córdoba, A.I., Llinares, L.I. and Zacarés, J.J. (2013). Employability Assessment in Vocational Education and Transition to the Workplace. En J. Seifried y E. Wuttke (Eds.), *Transitions in Vocational Education, Research in Vocational Education* (Vol. 2, pp. 181-200). Opladen, Berlin: Budrich publisher.
- De Lara, K.C. and Andrade, F. (2008), Empregabilidade: Construção de uma escala, *PsicoUSF*, 13, 189-201.
- Fugate, M. y Kinicki, A.J. (2008), A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Llinares, L.I., Zacarés, J.J. y Córdoba, A.I. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model, *Employee Relations*, 38, 961-974.
- McQuaid, R. W. and Lindsay, C. (2005), The concept of employability, *Urban Studies*, 42, 197-219.
- Navarro, J., Millán, C., Cabo, A., Romero, P. y Monje, M. (2008). *Cuestionario Sociométrico de la Empleabilidad*. Valencia: Pactem Nord.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008), Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo, *Universitas Psychologica*, 2, 319-334.
- Van der Heijde, C.M. and Van der Heijden, B.I.J.M. (2006), A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Weinberg, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro mundial de Porto Alegre. Recuperado (20.11.2015) de <http://www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg>