



Las competencias transversales en la colmena de los blogs de orientación profesional

Transversal competencies in the beehive of career guidance blogs

Natalia González Morga*, Javier Pérez Cusó*, Mirian Martínez Juárez*, Cristina González Lorente*, Micaela Sánchez Martín*, Pilar Martínez Clares*

*Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación, Universidad de Murcia

Resumen

Este trabajo se centra en profundizar en cómo se abordan las competencias transversales en la blogosfera. En la web 2.0, prolifera diferentes herramientas, como los blogs sobre e-orientación profesional, que entre sus publicaciones más tratadas se encuentran este tipo de competencias. Se analizan 136 blogs a través de la técnica de análisis de contenido y entre los resultados más significativos se encuentra la *gestión emocional* como la competencia más referenciada, hallándose diferencias estadísticamente significativas según la tipología del blog: personal o corporativo. El escenario laboral actual necesita profesionales flexibles capaces de afrontar la inestabilidad e incertidumbre, y la e-orientación profesional supone un aporte en esta dirección.

Palabras clave: competencias transversales, blog, orientación profesional, web 2.0.

Abstract

This research focuses on deepening the treatment of transversal competencies addressed in the blogosphere. In Web 2.0, different tools have proliferated such as blogs on online career guidance and among their most widespread publications one can find these types of competencies. 136 blogs were analyzed through the technique of content analysis. Among the most significant results are emotional management as the most referenced competency as well as statistically significant differences according to the typology of the blog: personal or corporate. The current working environment requires flexible professionals capable of coping with the instability and uncertainty that has arisen and online career guidance can contribute towards this requirement. **Keywords:** transversal competencies, blog, career guidance, web 2.0.

Introducción

La orientación amplía su ámbito de intervención con la deceleración de la economía y la competencia digital. Desde el escenario virtual desarrolla su campo de acción con las particularidades añadidas de la interactividad, interconexión y conectividad de la web 2.0. El ciberespacio está creciendo y, junto a él, los espacios

online destinados a potenciar y favorecer la e-orientación profesional. Entre ellos cabe destacar a los blogs, entendidos como foros públicos de debate y fuentes alternativas de información, asesoramiento y orientación que se construyen con la finalidad de establecer comunidades alrededor de temáticas de interés (Flores, 2008), dando lugar a la blogosfera, contexto donde se ubica esta investigación.

El número de blogs dirigidos a la e-orientación profesional se incrementa, bien por la situación económica que nos acontece, o bien por la cultura digital que nos invade, en cualquier caso, transformando a la web 2.0 en una colmena de espacios virtuales que precisan de un profundo análisis y reflexión para intentar comprender mejor su utilidad, establecer planificación y coherencia, y finalmente, conseguir una intervención más holística en la e-orientación con un carácter más integral e integradora.

Son amplios y diversos los aspectos que aborda la orientación profesional como el principal eje vertebrador entre empleo y formación, inmersa desde sus orígenes en el triángulo conformado por formación, orientación y trabajo (Isus, 2008). En este estudio, se profundiza en los contenidos que se abordan desde una muestra de blogs de e-orientación profesional, focalizando la atención en las competencias transversales como parte del desempeño del futuro profesional. En un análisis previo y más amplio del que forma parte esta investigación se ha detectado una alta presencia de este tópico, llegando a ser la categoría conceptual más referenciada (Martínez, Pérez, González, González, & Martínez, 2017).

Las competencias transversales son consideradas por algunos, la formación clave para la empleabilidad (OIT, 2015) y para otros, una estrategia para acortar distancias entre los perfiles formativos y los perfiles profesionales demandados en los puestos de trabajo del siglo XXI (CEDEFOP, 2015). No es de extrañar por tanto, su relevancia entre los contenidos de los blogs cuando la actividad laboral del orientador se centra en el acompañamiento del usuario a través de la orientación, asesoramiento e información adecuada para lograr el ajuste de la persona a las características y exigencias del ámbito laboral.

En un entorno productivo cada vez más volátil, incierto, complejo, ambiguo y en plena transición hacia la nueva era industrial, con la denominada cuarta Revolución Industrial (WEF, 2016), la automatización de las máquinas amplía el rango de nuevas funciones y competencias que, hasta ahora, eran de exclusividad humana. Unas competencias que requieren a su vez, de nuevas necesidades de cualificación y de demostraciones en acción más flexibles y polivalentes, así como orientadores formados para orientar e informar sobre las nuevas tendencias profesionales existentes.

Las competencias transversales son las responsables de potenciar en el profesional la capacidad de adaptación y flexibilidad ante la dinámica de cambio que subyace en la sociedad vigente, además de realzar el valor del profesional en el actual entorno de la economía del conocimiento (Bartual & Turmo, 2016). De ahí que la frecuencia virtual de la transversalidad competencial en la formación de los profesionales esté *in crescendo* en detrimento de otros aspectos formativos más especializados, mientras que los blogueros integran referencias sobre esta formación en sus webs para, en última instancia, mantener el triángulo básico de la orientación con sus vértices equidistantes.

Con intención de indagar en el trato que reciben las competencias transversales en los blogs de orientación profesional se elabora este trabajo, que pretende un doble objetivo; por un lado, conocer y analizar las competencias transversales referenciadas en la blogosfera y, por otro, analizar si los contenidos en torno a esta temática varían en función de la tipología del blog: personales y corporativos.

Metodología

Diseño metodológico

Esta investigación se plantea desde un diseño metodológico no experimental, descriptivo y transversal durante el primer trimestre del año 2016.

Población y muestra

La muestra de la investigación la componen 136 blogs tras dos momentos clave. Por un lado, se realiza una búsqueda en directorios como Technorati o Google Blog Search y utilizando diferentes descriptores como “orientación+profesional”, “orientación+laboral” y “orientación+empleo”. También se aprovecha el blogroll, uno de los elementos de la estructura de un blog, que permite visualizar enlaces a otros blogs que el autor recomienda. La búsqueda termina una vez alcanzado el punto de saturación de la información, en este caso, cuando los blogs encontrados dejan de ser nuevos y nos remiten a otros ya registrados.

Por otro lado, se realiza una selección a partir de dos criterios: su nivel de actividad en el momento de la búsqueda con al menos, una actualización en los últimos 30 días, y la adecuación de los destinatarios al objeto de estudio, de forma que fueran amplios y en ningún caso reducidos en exclusiva a usuarios del ámbito educativo o de profesionales de recursos humanos.

Del total de blogs que conforman la muestra de esta investigación (ver tabla 1), 102 son gestionados por una

sola persona de forma independiente (blogs personales) y los 34 restantes pertenecen a una empresa u organización (los denominados blogs corporativos).

Tabla 1.
Composición de la muestra. Blogs

	Muestra total		Muestra real	
	n	(%)	n	(%)
Personal	102	75	55	75.34
Corporativo	34	25	18	24.66
Total	136		73	

Procedimiento: análisis de contenido

A partir de los blogs participantes se extraen 4516 post que actúan como unidades de análisis de la investigación. A partir de ellas se identifican 481 referidas a las competencias transversales, que suponen el 53.28% de las alusiones. Un porcentaje que aumenta en los blogs personales, tal y como muestra la tabla 2.

Tabla 2.
Composición de la muestra. Posts

	Muestra total		Submuestra	
	n	(%)	n	(%)
Personal	2690	59.57	310	64.45
Corporativo	1826	40.43	171	35.55
Total	4516		481	

Con la intención de realizar una descripción cuantitativa del contenido de los posts, es decir, determinar la frecuencia con la que este tópico aparece o es tratado se realiza un proceso de categorización que concluye con la identificación de 15 categorías competenciales para la clasificación del contenido que abordan cada una de ellas (ver tabla 3).

Tabla 3.
Descripción categorías de estudio

Categorías CT	Descripción
1. Identidad personal	- Autoconcepto, autoestima, autoconocimiento, autoeficacia.
2. Organización y planificación	- Gestión del tiempo, ordenar y estructurar tareas, diferenciar lo urgente de lo importante.
3. Comunicación	- Transmitir y recibir información escrita, verbal o no verbal, elaborar discursos coherentes y organizados, expresar ideas a audiencias expertas y no expertas.
4. Competencia digital	- Utilización de distintos software, aplicaciones y dispositivos digitales y tecnológicos.
5. Toma de decisiones	- Concreción de objetivos propios, propuesta y elección de alternativas, definición de la actuación (plan de acción) para la consecución de las metas marcadas.
6. Búsqueda de la excelencia	- Mejora continua con la finalidad de propiciar el desarrollo y el crecimiento profesional.
7. Motivación por el logro, responsabilidad y perseverancia	- Compromiso, constancia, dedicación, implicación en el cumplimiento o consecución de una tarea.
8. Aprendizaje a lo largo de la vida	- Aprendizaje activo, continuo, permanente.
9. Flexibilidad y orientación al cambio	- Entender y apreciar perspectivas diferentes; adaptarse a diferentes situaciones; tolerancia al cambio y la incertidumbre
10. Liderazgo	- Guía, buen comunicador, integrador de puntos de vista, motivador, dinamizador.
11. Trabajo en equipo	- Coordinación, colaboración, cooperación, comunicación en equipos de trabajo multidisciplinares.
12. Relaciones interpersonales	- Establecer relaciones y contactos (redes), interaccionar activamente con personas del entorno; asertividad, empatía.
13. Gestión emocional	- Rendir bajo presión, manejar el estrés, tolerar la frustración y la adversidad; búsqueda del equilibrio/estabilidad emocional; resiliencia; maduración, crecimiento, desarrollo personal.
14. Ética y deontología	- Respetar, comprometerse con, hacer valer, la ética (principios, valores, deberes) personal y de la profesión.
15. Innovación, iniciativa y creatividad	- Detectar nuevas oportunidades, decisión, dinamismo, asumir riesgos, imaginación.
16. Otros	- Post que abordan distintos tipos de competencias y que no tienen cabida en otras subcategorías.

Una vez establecidas las categorías de estudio se recurre a la estadística descriptiva a partir del análisis de frecuencias y más tarde inferencial, para conocer las diferencias entre las variables de contraste a través de la

prueba estadística chi-cuadrado. Para el tratamiento de los datos se usa el software estadístico para análisis de datos cuantitativos SPSS v.22 (IBM Corp., 2013). En el apartado siguiente se presenta el informe final de resultados.

Resultados

Los resultados se presentan en función de los objetivos planteados.

En relación al primer objetivo se realiza un análisis de frecuencia para calcular el peso de cada una de las categorías establecidas en los blogs, de forma que diferentes categorías pueden estar presentes en un mismo blog, sin ser excluyentes entre sí. En dicho análisis se aprecia la *gestión emocional* (17.79%) como la categoría más referenciada, seguida de la competencia de *organización y planificación* (15.4%) y *liderazgo* (11.06%). En el lado opuesto, se encuentra la competencia de *ética y deontología* con un porcentaje que no supera el 1%, tal y como muestra la tabla 4.

Tabla 4.
Contenidos de los posts

Competencias transversales	n	(%)
Gestión emocional	82	17.79
Organización y planificación	71	15.40
Liderazgo	51	11.06
Otros	44	9.54
Toma de decisiones	40	8.68
Competencia digital	27	5.86
Identidad personal	23	4.99
Innovación, iniciativa y creatividad	21	4.56
Comunicación	20	4.34
Flexibilidad y orientación al cambio	19	4.12
Relaciones interpersonales	13	2.82
Búsqueda de la excelencia	11	2.39
Trabajo en equipo	10	2.17
Aprendizaje a lo largo de la vida	4	0.87
Ética y deontología	4	0.87

Estos resultados fluctúan en relación al tipo de blog (personales o corporativos), existiendo diferencias estadísticamente significativas entre cada una de las categorías ($p \leq .000$); mientras los corporativos siguen la misma tendencia que la globalidad de los datos, los personales destacan por exceso en la competencia *organización y planificación* (19.68%) y por defecto en el *aprendizaje a lo largo de la vida* (0.65%).

De forma general, son los blogs de carácter corporativo los que incorporan en mayor medida, cada una de las temáticas de las competencias transversales entre los contenidos de sus posts, siendo tan solo superior en los blogs personales la presencia de la competencia de *organización y planificación, liderazgo, trabajo en equipo y ética y deontología* como representa la tabla 5.

Tabla 5.
Post según tipología del blog

	Personales	Corporativos
Identidad personal	3.23%	7.60%
Organización y planificación	19.68%	5.85%
Comunicación	3.23%	5.85%
Competencia digital	5.16%	6.43%
Toma de decisiones	7.74%	9.36%
Búsqueda de la excelencia	2.26%	2.34%
Motivación por el logro y responsabilidad	3.55%	5.85%
Aprendizaje a lo largo de la vida	0.65%	1.17%
Flexibilidad y orientación al cambio	1.94%	7.60%
Liderazgo	13.55%	5.26%
Trabajo en equipo	2.26%	1.75%
Relaciones interpersonales	1.61%	4.68%
Gestión emocional	16.77%	17.54%
Ética y deontología	0.97%	0.58%
Innovación, iniciativa y creatividad	4.19%	4.68%
Otros	9.03%	9.36%

Chi-cuadrado = 44.963 gl=16 $p \leq .000$

Discusión y conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian la existencia de una alta presencia de competencias transversales en la muestra de los blogs analizados. El listado de categorías resultante es amplio y heterogéneo, al tiempo que coherente con la relevancia de las mismas en el mercado laboral. Estudios como OIE (2014), Freire, Tejeiro y Pais (2013), Bartual y Termo (2016) o Michavila, Martínez, Martín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito (2016) subrayan, entre las competencias más requeridas para el desempeño productivo, las 15 que contempla este trabajo. De esta primera conclusión se puede interpretar que la e-orientación profesional se hace eco de esta tendencia formativa o cultura digital presente a través de la web 2.0, con unos contenidos que informan, asesoran y orientan desde la actualidad y relevancia sociolaboral que representa.

Otros estudios centrados en analizar las competencias profesionales como los de Allen y Van der Valden, 2009; Humberg, Van der Valden, y Verhagen 2013; Martínez Clares y González Morga, 2017; OIT, 2015, sitúan a las competencias transversales en un lugar prioritario. Desde la blogosfera se consideran también las más funcionales y eficaces para el desarrollo productivo por las distintas posibilidades que brindan a los trabajadores para transferir y generalizar sus aptitudes y actitudes requeridas en diferentes actividades o tareas y en contextos diversos por las que se prevé que se pasará a lo largo de la carrera profesional.

Destaca la *gestión emocional*, unos resultados coherentes con el alto valor que adquieren estas competencias en el profesional del presente y del futuro. Actualmente, todas aquellas relacionadas con la inteligencia emocional son consideradas esenciales y

prioritarias para el trabajador del 2020 (WEF, 2016). Ante la sociedad VUCA se necesitan profesionales flexibles y polivalentes capaces de afrontar los cambios con tolerancia y capacidad de adaptación.

De los resultados también se obtiene una tercera conclusión, aunque el contenido tratado es tangencial en todos los blogs de orientación profesional analizados, existen diferencias significativas en la frecuencia de aparición de las distintas categorías en función de su tipología.

Los blogs de gestión autónoma se inclinan más por publicar sobre la competencia de *organización y planificación del trabajo* relativos a aspectos como la gestión del tiempo, ordenar y estructurar tareas, diferenciar lo urgente de lo importante, así como sobre la competencia de *liderazgo*, relativa a ser un buen guía, comunicador, conciliador, motivador, dinamizador de grupos; mientras, los blog corporativos muestran un predominio especialmente significativo de la competencia de *gestión emocional*. El ámbito organizativo parece darle mayor valor a esta competencia que resurge bajo las nuevas coordenadas socioeconómicas y se posiciona en un lugar aventajado entre las nuevas necesidades de cualificación y competencia que demanda el sistema productivo del presente pero sobre todo del futuro.

Referencias

- Allen, J., & Van der Velden, R. (2009). *Competencies and early labour market careers of higher education graduates*. Liubliana, Eslovenia: HEGESCO.
- 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. doi: 10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.47645
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [CEDEFOP] (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: The making of a perfect match?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Flores, D. (2008). En busca del sujeto extraviado. Reflexiones en torno al estudio de blogs. *Diálogos de la Comunicación*, 76. Recuperado de <http://www.dialogosfelafacs.net/76/articulos/pdf/76D-orismildaFlores.pdf>
- Freire, M. J., Tejeiro, M. M., & Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151
- Humberg, M., Van der Valden, R., & Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates: The employers' perspective*. Maastricht, Países Bajos: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- IBM Corp. (2013). *Lanzamiento de IBM SPSS Statistics para Windows, versión 22.0*. Armonk, Nueva York: IBM Corp.

- Isus, S. (2008). Concepto y funciones de la orientación profesional. En B. Echeverría, (Coord.), *Orientación profesional* (pp.125-169). Barcelona: Editorial UOC.
- Martínez Juárez, M., Pérez Cusó, J., González Morga, N., González Lorente, C., & Martínez Clares, P. (2017). La orientación profesional en la blogosfera. Actas XVIII Congreso Internacional de Investigación Educativa (AIDIPE) (pp. 499-509). Salamanca: AIDIPE2017.
- Martínez Clares, P., & González Morga, N. (2018). Las competencias transversales en la universidad. Propiedades psicométricas de un cuestionario. *Educación XXI*. 21(1). doi: 10.5944/educxx1.15662
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., & Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados)*. Madrid, España: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- Observatorio de Innovación en el Empleo [OIE] (2014). *Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa*. Recuperado de http://www.oie.es/wp-content/uploads/2015/09/oie_estudio.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). *Regional Model Competency Standards: Core competencies*. Bangkok, Tailandia: OIT.
- World Economic Forum [WEF] (2016). *Global Risks Report 2016*. Geneva: Autor.