



Competencias desarrolladas en una experiencia internacional y empleabilidad: una perspectiva de género



Javier Barraycoa Martínez

Co-director del Observatorio Laboral de la Universitat Abat Oliba CEU de Barcelona
jbarrayc@uao.es



Olga Lasaga Millet

Co-director del Observatorio Laboral de la Universitat Abat Oliba CEU de Barcelona
olasaga@uao.es

Fecha presentación: 14/09/2011 | **Aceptación:** 17/01/2012 | **Publicación:** 20/06/2012

Resumen

El objetivo principal del presente estudio es verificar si el afrontamiento de la experiencia internacional genera expectativas y discursos diferentes según el género de los participantes respecto al desarrollo de competencias y a su utilidad para la empleabilidad. Para ello se analizan los resultados de un cuestionario respondido por 20 estudiantes y recién licenciados del programa internacional de la Universidad Abat Oliba. Las diferencias entre hombres y mujeres tanto en el desarrollo de la estancia internacional como en su valoración respecto de la futura empleabilidad facilitan elementos interesantes para la creación de protocolos que permitan optimizar este tipo de estancias.

Palabras clave: Competencias, empleabilidad, género, estancias internacionales

Resum

El objectiu principal d'aquest estudi es esbrinar si l'experiència internacional genera diferents expectatives i discursos en funció del gènere del participants pel que fa al desenvolupament de competències i utilitat per a l'ocupabilitat. Per això s'analitzen els resultats d'un qüestionari que ha estat respost per una vintena d'estudiants i recent llicenciats de La universitat Abat Oliba. Las diferències entre homes i dones tant en el desenvolupament de l'estada internacional com en la seva valoració pel que fa a la futura ocupabilitat faciliten elements interessants per a la creació de protocols que permetin optimitzar aquest tipus d'estades.

Paraules clau: Competències, ocupabilitat, gènere, estada internacional

Abstract

The main objective of this study is to verify if the international experience coping expectations and different discourses generated by gender of the participants regarding the development of capabilities and its usefulness for employability. We analyze the results of a questionnaire answered by 20 students and recent graduates of the Abat Oliba University's international program. The differences between men and women in both the development of international and stay in their assessment regarding the future employability facilitate interesting elements to the creation of protocols to optimize this kind of stay.

Key words: skills, employability, gender, international internship



1. Introducción

En el nuevo marco creado por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se establece que uno de los requisitos de calidad de los estudios universitarios es la movilidad internacional. Las estancias internacionales favorecen la consolidación de determinadas competencias, el desarrollo de dimensiones interculturales de otras y la adquisición de competencias propias.

Las peculiaridades de este tipo de estancias han dado lugar a estudios y artículos de diversa índole con la intención de cotear su eficacia. Entre estos se pueden encontrar algunos centrados en los aspectos psicosociales de la experiencia internacional (Stier, J., 2003; Ward, C. *et al.*, 2008; Oppen, S., 1990); otros que la vinculan a la adquisición de competencias (Paipa, A. y Parra, C., 2007) y aquellos que se centran en la evaluación de las estancias y la calidad de los programas (Smit, I., *et al.*, 2002). También hay estudios, aunque en menor medida, que profundizan en su relación con la empleabilidad (Bremer, L., 1998; Beas, M.I. *et al.* 2009; Tillman, M., 2005). La mayor parte de los trabajos que relacionan la experiencia internacional con la inserción laboral tienen un carácter cuantitativo. Sin embargo, se ha constatado que la metodología cualitativa aplicada a este campo permite detectar una riqueza discursiva en el ámbito de las competencias que no se recoge en los resultados de las encuestas meramente cuantitativas (Barraycoa, J. y Lasaga, O., 2009; Barraycoa, J. y Lasaga, O., 2010). En base a estos estudios, se han seleccionado aquellas competencias que, o bien son requisitos previos imprescindibles para el aprovechamiento de la experiencia internacional, o bien se desarrollan especialmente durante la misma, con una especificidad propia que conlleva su reformulación.

En cuanto a las primeras se encuentran:

- Dominio de una lengua extranjera
- Capacidad de aprendizaje
- Resolución de problemas

Entre las segundas se cuentan:

- Trabajo en equipo multicultural
- Comunicación intercultural
- Habilidades sociales en un entorno internacional
- Creatividad práctica

Junto a este grupo de competencias, toda experiencia internacional conlleva el desarrollo de la denominada competencia intercultural. Ésta puede definirse como la capacidad de desarrollar un conjunto de conocimientos, comportamientos, habilidades y consensos valorativos que permiten una adecuada inmersión intercultural. Su adquisición produce beneficios tanto personales como organizacionales. Según Aneas, M. A., (2005), “esta competencia comporta toda una serie de requisitos, actitudes, destrezas, conocimientos que son los que

permiten, a dicha persona, dar una respuesta adecuada a los requerimientos de tipo profesional, interpersonal y afectivo que emergen de los citados contextos multiculturales”.

Para analizar el alcance de la competencia intercultural, se parte del modelo propuesto por Stier, J. (2003) que la divide en dos dimensiones: cognitiva y relacional. En la tabla 1 se recoge este modelo pero simplificando y reagrupando las habilidades propias de la dimensión relacional, con la finalidad de hacerla más comprensible a los estudiantes que participaron en el estudio.

El objetivo principal de esta investigación es verificar si el afrontamiento de la experiencia genera expectativas y discursos diferentes según el género de los participantes en cuanto al desarrollo de competencias y a su utilidad para la empleabilidad. En concreto se analizará:

- Si hombres y mujeres tienen diferentes expectativas respecto de las estancias internacionales y le confieren diferentes atributos al valorar su utilidad para el futuro desarrollo profesional.
- Si el análisis en función de la variable género permite descubrir claves para los protocolos de preparación y desarrollo de la estancia atendiendo a esta diferencia.
- El valor que dan unos y otras a la utilidad de las competencias asumidas durante la estancia para la empleabilidad.
- Las acciones que pueden emprender las Universidades, según el parecer de los participantes, para mejorar el aprovechamiento de las estancias internacionales.

Además la investigación se plantea otros objetivos específicos:

- Analizar si existen diferencias en función del género en la terminología utilizada en los discursos.
- Constatar si existen diferencias entre mujeres y varones en los resultados de las dos preguntas multirrespuesta tanto en relación con la frecuencia con que se eligen las competencias más importantes para el futuro profesional y las más desarrolladas como por el lugar que ocupan en el orden de preferencia.
- Verificar si en el discurso elicitado por mujeres y hombres en referencia a qué hubieran necesitado en cada una de las etapas de la estancia (antes durante y después) para aprovecharla al máximo existen diferencias destacables.
- Analizar el posicionamiento discursivo de mujeres y varones respecto a la valoración que hacen del desarrollo durante la estancia internacional de las competencias claves para la empleabilidad.
- Establecer perfiles psicosociales en función del género atendiendo a la distinción entre las siguientes categorías:
 - Discurso instrumental o competencial
 - Autosuficiente o reflexivo
 - Proyección profesional o vivencial

Competencia intercultural	Dimensión cognitiva	Conocimiento e información sobre la cultura y la gente del país de recepción	
	Dimensión relacional	Intrapersonales	Alteración de la perspectiva Asunción de roles Reflexibilidad Detección cultural Control emocional
Interpersonales		Sensibilidad cultural Competencia de comunicación social Resolución de problemas culturales	

Tabla 1.- Dimensiones de la competencia intercultural. Fuente: Stier, J. (2003) y elaboración propia.

Dominio del inglés
Dominio de otra lengua extranjera
Capacidad de resolución de problemas
Afán de superación
Capacidad de adaptación
Trabajo en equipo con personas de otras culturas
Capacidad de aceptar otros patrones de pensamiento y comportamiento
Capacidad de interpretar códigos de comunicación de otras culturas
Ser receptivo y estar interesado en otras culturas
Interés por conocer y comunicarse con personas de otras culturas
Capacidad de ponerse en el lugar de una persona perteneciente a otra cultura
Capacidad de incorporar ideas y conceptos provenientes de otra cultura
Tomar conciencia de cómo influye la propia cultura en tu comportamiento
Capacidad de no prejuzgar diferencias y peculiaridades culturales
Tolerancia a un contexto desconocido
Capacidad de vivir, trabajar o estudiar en una cultura foránea
Capacidad de crear redes sociales fuera de tu entorno cultural

Tabla 2. Competencias vinculadas a la experiencia internacional

2. Metodología

Esta investigación se basa en un cuestionario (véase ANEXO A.1) cuyo objetivo es profundizar en la percepción de los participantes en programas internacionales respecto a la adquisición de competencias y su relación con la empleabilidad. En el cuestionario se recogen en primer lugar los siguientes datos personales:

- Nombre y apellidos
- Titulación estudiada
- Programa internacional realizado y año de realización
- País de la estancia internacional

A continuación se solicita a los estudiantes que puntúen en una escala del 1 al 7, la importancia para su futuro profesional así como el nivel antes y después de la experiencia internacional de una serie de competencias (ver tabla 2) extraídas del estudio *El camino hacia el empleo en un mundo complejo* (Barraycoa, J. y Lasaga, O., 2011).

Sobre estas competencias se formulan:

- Dos preguntas multirespuesta para escoger las cinco competencias que los participantes consideran más relevantes para su futuro profesional y las cinco que más han desarrollado en su estancia.
- Preguntas abiertas destinadas a profundizar en los factores que contribuyen al desarrollo de competencias en las distintas etapas de la estancia (antes de su inicio, durante y al regreso), el papel de la universidad en la optimización de la experiencia internacional y la proyección de la misma en su futuro profesional.

En este estudio han participado 20 alumnos y recién licenciados de las promociones que van de 2007 a 2010 de la Universidad Abat Oliba CEU. La distribución por género es de doce mujeres y ocho hombres. Esta proporción se corresponde a la mayor participación femenina en este tipo de estancias. Si se toma como referencia el Programa de Aprendizaje Permanente del Programa Erasmus 2008/09, se constata que la participación por género fue de un 56% de mujeres sobre un 44% de hombres.

La investigación ha seguido el siguiente procedimiento: en primer lugar, se ha realizado una aproximación cuantitativa de los términos más significativos usados en los discursos. A continuación se ha analizado el proceso de selección y valoración de competencias más relevantes para

el futuro profesional y más desarrolladas durante la estancia. Por último, se ha realizado el análisis del discurso elicitado por los participantes en las preguntas abiertas con el soporte del software Atlas.ti.

Para llevar a cabo esta investigación se han adoptado las siguientes decisiones metodológicas:

- 1) Se toma como variable independiente el género para todas las dimensiones del análisis. Se trata de determinar si existen diferencias, según género, tanto en las expectativas de asunción de competencias a lo largo de la estancia internacional como respecto de su importancia para la proyección profesional.
- 2) Los discursos, segmentados por género, se analizan siguiendo la estructura del cuestionario en función de las etapas de la estancia: fase previa, durante y al regreso. Se pretende con ello verificar si existen variaciones en los discursos que permitan explicar mejor la expectativa y el resultado de la estancia.
- 3) Se cruzan las variables género y categorías de competencias (instrumental, soft skills y competencia intercultural). Se trata de dilucidar el peso real de cada uno de los tipos de competencias conferido por los participantes en función del género.
- 4) Debido a la especial relevancia en una experiencia internacional de las competencias idioma e intercultural, se ha analizado el discurso sobre las mismas.
- 5) Tras codificar el discurso se han creado las siguientes categorías: instrumental y competencial; autosuficiente y reflexivo; proyección profesional y vivencial. Esta codificación tiene por objeto establecer perfiles psicosociales que expliquen las expectativas que despierta la estancia y su aprovechamiento en la carrera profesional.

A continuación se explican los resultados derivados del análisis realizado en función de esta toma de decisiones. En las transcripciones del discurso, las citas de hombres estarán precedidas de H y las de mujeres de M. Los números que aparecen entre paréntesis se corresponden con el número de documento y el párrafo en el que se localiza la cita.

3. Resultados

Tal y cómo se ha expuesto en el apartado anterior las distintas partes del cuestionario han sido objeto de análisis diferenciado y ello ha permitido extraer distinto tipo de información. A lo largo de este apartado se presentan, en primer lugar, los

resultados del análisis de los términos utilizados con mayor frecuencia en los discursos femeninos y masculinos así como los obtenidos en las preguntas multirrespuesta. A continuación, los resultados del análisis del discurso elicitado por los participante masculinos y femeninos en las preguntas abierta y por último el resultado de analizar según el género el discurso sobre determinadas competencias fundamentales en una experiencia internacional.

3.1. Diferencia de discursos sobre competencias en función del género

En una primera aproximación cuantitativa a los términos utilizados con mayor frecuencia en los discursos, ya se pueden apreciar diferencias interesantes. Las mujeres, por ejemplo, usan en mayor medida una terminología vinculada con el ámbito laboral: la expresión *profesional* aparece en 57 entradas; *laboral* 17, *prácticas* 14 y *trabajar* 13. Por el contrario, en el discurso de los hombres algunos de estos conceptos prácticamente no aparecen y los otros lo hacen con menor frecuencia. Por ejemplo, no se hace alusión al término *profesional*. En el discurso masculino la terminología parece centrarse, en cambio, en la estancia en cuanto experiencia. Abunda la terminología referida a *cultura/s* (36 veces), *internacionalización* (17), *experiencia* (10) o *adaptación* (8). Otra diferencia interesante se encuentra en la referencia a la lengua extranjera. En tanto que en el discurso de las mujeres salen 56 referencias a idioma o inglés, en el de los hombres sólo aparecen 13. Aunque las mujeres representan el 60% de la muestra y los hombres el 40% la diferencia sigue siendo importante puesto que en el discurso femenino representa un 81% del total de referencia a esta competencia frente al 19% en el caso de los varones.

Al analizar los resultados obtenidos en las dos preguntas multirrespuesta se tienen en cuenta dos cuestiones: la frecuencia con que se eligen las competencias y la puntuación que se le confiere a cada una según el lugar que ocupan en el orden de preferencia.

En cuanto a las competencias más relevantes para el futuro profesional se observa que, por frecuencias, la distribución en las mujeres se concentra en unas cuantas competencias de carácter transversal (resolución de problemas, dominio de inglés, trabajo en equipo, capacidad de adaptación y dominio de otra lengua extranjera); en tanto que en los hombres se distribuye entre la práctica totalidad de las competencias propuestas. Al atender al orden de preferencia, para los hombres el inglés es la más relevante para su futuro profesional, en tanto que para las mujeres lo es la capacidad de resolución de problemas.

Por lo que se refiere al análisis de frecuencias de las competencias más desarrolladas durante la estancia, las mujeres distribuyen las valoraciones entre la totalidad de las propuestas, mientras los hombres las concentran más. Se produce, por lo tanto, un comportamiento inverso al anteriormente descrito.

Respecto a las puntuaciones, comparativamente, los hombres reconocen haber desarrollado más la competencia de inglés y la capacidad de adaptación. Las mujeres realizan por el contrario una distribución de la puntuación más homogénea que implica que, como media, no se alcancen puntuaciones ni muy altas ni muy bajas. Es decir, las mujeres reconocen haber desarrollado en cierta medida todas las competencias propuestas en la tabla pero sin destacar especialmente ninguna.

Estas dos primeras aproximaciones al discurso sobre competencias, en función del género, ya nos desvelan algu-

nas diferencias. Tomado el análisis en un sentido meramente cuantitativo, el discurso de las mujeres refleja una preocupación por el tema laboral y parece que contemplan la experiencia internacional como un activo para su progresión profesional. Sin embargo, al especificarse competencias que ellas asocian al futuro profesional, el discurso se centra en competencias transversales que se pueden adquirir en un contexto local. Los hombres, a pesar de construir un discurso basado en la experiencia vital y no laboral de la estancia, confieren mayor valor a las dimensiones que han desarrollado de la competencia intercultural. Esta valoración la vinculan directamente a su proyección profesional.

3.2. Valoración de competencias y proyección profesional

Una de las decisiones metodológicas, al formular las preguntas abiertas, atendía a la correlación entre las distintas etapas de la experiencia y la formulación de discursos sobre competencias. Su análisis se ha realizado en función del género.

Respecto a la etapa previa a la estancia, el discurso, independientemente del género, se centra más en aspectos instrumentales (conocer personas que hayan estado en el país de destino, información sobre los aspectos cotidianos del país de acogida, aspectos académicos, etc.), que no en las competencias. Se evidencia que los participantes no asocian, ni reflexionan, sobre la relación entre las competencias que ya poseen y el éxito de la estancia. Sólo en las mujeres se genera un discurso en torno a la importancia del inglés o idioma del país de acogida, para el aprovechamiento óptimo de la experiencia. Por el contrario, los varones dan menos importancia a su dominio previo y se refieren a la importancia de conocer aspectos interculturales.

“un conocimiento mayor del idioma, además de un mayor conocimiento del inglés, hubieran incrementado el aprovechamiento” (M5,5)

“Tener el plan de estudios de la Universidad de destino” (M18,1)

“Más información del país y haber conocido gente que había estado en el país” (H7,2)

“Sólo necesité hablar con gente que ya había pasado por esa experiencia” (H15,2)

“Conocer los datos básicos del país que se visita, su cultura y su situación política” (H13,1)

En conclusión, el discurso masculino es más autosuficiente y se centra en lo social y vivencial. El discurso femenino es más pragmático de cara al aprovechamiento académico-profesional, otorgando mucha importancia a la lengua extranjera (inglés u otro idioma) y a temas como la organización académica, e incluso la burocrática que se encontrarán.

En cuanto a la etapa central de la estancia, se sigue con la tónica de no asociar las competencias al aprovechamiento de la misma. En los hombres una parte de su discurso sigue centrado en el aspecto relacional y lúdico de la experiencia. Indirectamente, este aspecto vivencial les lleva a realizar alusiones competenciales como la capacidad de adaptación o a aspectos de la competencia intercultural. El peso de lo instrumental es muy importante y se centra en el transporte como elemento esencial para el aprovechamiento de su estancia, ello junto a la alusión al dinero y al ocio refuerzan la idea de que los varones se decantan por la dimensión experiencial de la estancia por encima de lo académico.

“Durante la estancia hubiera necesitado más dinero y tiempo libre” (H7,4)

“En mi caso disponer de transporte (coche), ya que el diseño urbanístico de Huston así lo requiere.” (H15,3)
 “Saber incorporarte en la cultura, vida, estilos ... para poder aprovechar las posibilidades que te da el lugar de acogida” (H12,3)

En las mujeres, el discurso se centra especialmente en aspectos instrumentales vinculados a la experiencia académica. Como novedad distintiva se incorporan alusiones a las prácticas y trabajo como elementos que hubieran potenciado el aprovechamiento de la estancia. Por el contrario, en comparación con los hombres, en su discurso no se hacen referencias a aspectos de carácter lúdico y relacional, ni a la competencia intercultural.

“Tener más ordenadas las asignaturas” (M9,3)
 “Realizar prácticas laborales en el país de destino” (M8,3)

El discurso competencial sobre el regreso es bastante frustrante para el analista. Con carácter general destaca la pobreza de las respuestas que se dan a este apartado, lo que refleja la poca capacidad de reflexión a posteriori. Tanto hombres como mujeres se centran en el aspecto laboral. Hacen hincapié en la importancia de las prácticas o experiencia laboral en el extranjero en los procesos de selección. Se reclama de la Universidad una Bolsa de Trabajo en la que las estancias internacionales sean un activo. En algunos casos aparecen referencias a la necesidad de mantener el nivel de inglés adquirido en la estancia.

Cuando se analiza el discurso a cerca de la utilidad de la estancia internacional para su futuro profesional afloran, por fin, las referencias a las competencias profesionales. Destaca la extensión y riqueza del discurso tanto en hombres como en mujeres. Aun así, en este aspecto, es donde se encuentran las diferencias de género más significativas.

Respecto de las mujeres, cabe destacar la disonancia entre el discurso elicitado en las respuestas referidas a los distintos momentos de la estancia y el del futuro profesional, consistente en pasar de centrarlo en aspectos muy instrumentales a referirse fundamentalmente a competencias. Aun así siguen haciendo referencia al aspecto instrumental de la estancia como valor añadido para los procesos de selección.

Se mantiene la tónica de ver en el idioma un aspecto clave de la estancia de cara a su futuro profesional. A diferencia de lo que se plasma en el discurso de la estancia aparece, al hablar de futuro profesional, la competencia intercultural en diversas dimensiones, especialmente en cuanto a la cognitiva.

“Mi experiencia profesional en el extranjero claramente me abre puertas para con la competencia laboral” (M6,8)

“En no pocas entrevistas de trabajo valoraron muy positivamente el haber estado en el extranjero estudiando” (M17,7)

“La estancia internacional me ha supuesto un gran empujón para el idioma” (M9,6)

En los hombres, por el contrario, desaparece el aspecto instrumental y se realizan pocas referencias a la competencia lingüística. El discurso se centra en las diversas dimensiones de la competencia intercultural así como en los aspectos de las competencias personales y sociales que se desarrollan en

un contexto internacional. También se concede importancia al hecho de haber madurado como personas.

“Ahora mismo estoy buscando ofertas de trabajo por toda Europa y Estados Unidos porque esta experiencia me ha encantado” (H20,6)

“Personalmente creo que he madurado como persona” (H20,8)

“La estancia internacional me ha permitido abrir la mente a un mundo sin límites” (M14,6)

Se esbozan dos actitudes diferentes frente a la proyección de la experiencia internacional. Las mujeres ven en ella una oportunidad de mejorar el idioma extranjero, completar su currículum y prepararse para un buen proceso de selección en su país. Los hombres, incluso desatendiendo al inglés, parecen ver en la estancia una fase de preparación para otras experiencias internacionales en el ámbito laboral.

3.3. Competencias claves y empleabilidad en una experiencia internacional

Cabe tener en cuenta que una experiencia internacional es una oportunidad para adquirir una serie de competencias que, en un entorno local, no se desarrollarían con la misma intensidad. En este sentido, esta investigación se ha centrado en el análisis por género de:

- 1) La competencia instrumental de inglés y otros idiomas
- 2) Las soft skills que adquieren una especificidad propia en el ámbito internacional como son: trabajo en equipo multicultural, comunicación intercultural, habilidades sociales en un entorno internacional y creatividad práctica.
- 3) La competencia intercultural tanto en su dimensión cognitiva como en sus diferentes dimensiones relacionales.

En general, existe la convicción de que los estudiantes realizan un progreso considerable al hacer una inmersión lingüística viviendo en el extranjero. De hecho, el principal objetivo de los alumnos que realizan una estancia internacional suele ser el de mejorar en la competencia lingüística. En el estudio *Impacts of Study Abroad Programmes on Students and Graduates* (Oppen, S., Teichler, U. y Carlson, J., 1990) se demuestra que todos los estudiantes experimentan una mejora de su expresión oral, comprensión lectora y competencia escrita. Se pone de relieve que la consecución de un nivel avanzado del idioma no depende tanto del programa formativo o curso sino que está relacionado con otros indicadores: la lectura de periódicos y novelas, participación en grupos de discusión, relacionarse activamente con gente del lugar, ir al cine o a conciertos. Se constata, por tanto, que el dominio de esta competencia no se obtiene por el mero conocimiento gramatical de una lengua sino que es necesaria una inmersión sociocultural.

En la investigación se pone de relieve que ésta es la competencia en la que están más acentuadas las diferencias por género. En tanto que en las mujeres tiene mucho peso en todas las etapas de la estancia y para su futuro profesional, en los hombres apenas hay referencias, como queda reflejado en la tabla 3. En ella se recoge la diferencia cuantitativa a nivel de referencias y cualitativa, a modo de conceptos o algunas citas ilustrativas.

Destaca la centralidad de los idiomas en el discurso femenino, tanto por el número de referencias, como por la vinculación de la adquisición de esta competencia con su futuro profesional. Las escasas referencias en el discurso mas-

	HOMBRES			MUJERES		
	Nº REF.	CONCEPTOS ASOCIADOS	EJEMPLO CITAS	Nº REF.	CONCEPTOS ASOCIADOS	EJEMPLO CITAS
ANTES	3	Nivel previo Dominio dialectal	“Mayor dominio del idioma” “Lenguaje de la calle”	7	Nivel previo Mejora previa Apoyo institucional	“Tener más nivel de inglés” “Mejor dominio del inglés” “Hubiera sido provechoso que la Universidad hubiera impartido clases en inglés”
DURANTE	1	Incremento del uso	“Hablar más inglés”	3	Centrarse en el conocimiento del idioma Intensificar aprendizaje	“Centrarme en conocer el idioma” “Aprender mucho más inglés”
REGRESO	0			5	Seguir practicando Certificación del aprendizaje Correlación entre el nivel adquirido y la optimización de la estancia	“Continuar con el estudio del idioma” “Preparación de los exámenes oficiales de Cambridge” “Si hubiera venido con más nivel de inglés podría haber optimizado la experiencia”
FUTURO PROFESIONAL	3	Perfeccionamiento	“mi inglés ha mejorado”	6	Mejora del inglés	“Gran empujón para el idioma”

Tabla 3. Conceptualización de la competencia idioma según género.

culino se vinculan a un planteamiento mucho más autosuficiente que se detecta en todos los cuestionarios. En cambio en las mujeres se denota una cierta preocupación sobre si el nivel de competencia lingüística previo será el indicado para superar el proceso de adaptación.

Analizado el discurso sobre las soft skills no puede establecerse una clara diferenciación en los discursos por género. Destaca también las pocas referencias que hay a las mismas. Ello confirma la falta de mentalización sobre el potencial de la experiencia en orden a adquirir y desarrollar este tipo de competencias.

Por último, en relación con la competencia intercultural, en la tabla 4 se evidencia que, a pesar del mayor número de cuestionarios de mujeres, en el discurso femenino hay menor número de referencias y alusión a menos dimensiones que los varones. Las referencias se concentran en la dimensión cognitiva. En los hombres el discurso abarca prácticamente todas las dimensiones propuestas de la competencia intercultural y no se concentra específicamente en ninguna.

Probablemente el mayor valor conferido por los hombres a la competencia intercultural está relacionado con una posible proyección profesional más allá de las fronteras nacionales.

4. Perfiles psicosociales y género

Uno de los objetivos de la investigación, plasmado en el proceso de codificación del discurso, es constatar si existen diferencias en los perfiles psicosociales, en función del género de los participantes en los programas internacionales. Para ello se codificó el discurso atendiendo a las siguientes relaciones entre categorías:

a) Discurso instrumental o competencial. El instrumental se centra en cuestiones pragmáticas y concretas de la estancia y el competencial en la adquisición y desarrollo

de competencias, habilidades o capacidades.

b) Autosuficiente o reflexivo. El discurso autosuficiente aparece cuando el participante en la estancia denota un exceso de autonomía y de autoconfianza en sus capacidades y conocimientos previos. En la categoría de reflexivo, se han codificado aquellas partes de los discursos que comportan una toma de conciencia tanto de las dificultades como de las oportunidades de la estancia.

c) Proyección profesional o vivencial. Con esta categorización se ha intentado poner de relieve si la estancia se relaciona con oportunidades profesionales, con un proceso de maduración personal y una nueva experiencia, o bien, ambos a la vez.

Tras la codificación y el análisis del discurso, se pueden establecer las siguientes consideraciones:

1) El peso del discurso instrumental es muy importante tanto en los hombres como en las mujeres. La diferencia por género estriba fundamentalmente en el tipo de cuestiones en que se centra. Las mujeres ponen más el acento tanto en los aspectos de la organización académica como en lo vinculado al trabajo: la posibilidad de realizar prácticas, contar con ofertas, con una buena información académica y organizativa, etc. Por el contrario, el discurso de los varones, sin olvidarse de lo académico, atiende también a aspectos económicos, lúdicos y sociales. Su discurso está vinculado, por tanto, a la posibilidad de maximizar la experiencia en todos los niveles posibles.

“tener el plan de estudios de la universidad de destino” (M18,1).

“añadir prácticas profesionales en las estancias Erasmus” (M5,6).

DIMENSIONES	HOMBRES		MUJERES	
	Nº REF.	EJEMPLO CITAS	Nº REF.	CONCEPTOS ASOCIADOS
Conocimiento de otras culturas	2	“Conocimiento de otras culturas”	5	“Es muy importante observar el entorno que te rodea” “conocer la cultura y las costumbres del país”
Alteración de la perspectiva	2	“Abrir la mente a un mundo sin límites”	1	“Asumí que la cultura norteamericana es así y que si quería seguir con la aventura, tenía que aceptar y cambiar mi punto de vista y actitud”
Asunción de roles				
Reflexividad	1	“Capacidad de comparar con tu forma de pensar, hacer, actuar, ...”	1	“Tener la capacidad de hacer tuyo lo que pueda ser de interés o rechazar lo que va en contra de tus principios”
Detección cultural	1	“me ha abierto mucho la mente”	2	“Me ha enseñado a ver cómo es la gente de otras culturas”
Control emocional	2	“hacer frente a las adversidades que se te presentan” “Tener la mentalidad adecuada para llevar a cabo dicha experiencia”		
Sensibilidad cultural	2	“Más tolerante” “Esta experiencia me ha encantado”	3	“Capacidad de integración en otra cultura” “Todo conocimiento de gente de otras culturas puede aportarte valores vitales que antes no valorabas”
Comunicación social				
Resolución de problemas culturales	1	“saber incorporarte en la cultura vida y estilos”		

Tabla 4. Conceptualización de la competencia intercultural según género.

“a parte de saber los datos básicos del país que se visita [es importante conocer] su cultura y su situación política” (H13,1).

“disponer de transporte (coche)” (H15,3).

Respecto al competencial, se puede decir que ni hombres ni mujeres piensan las etapas de la estancia en términos de competencias. En el caso de ellas, la alusión a competencias se centra en los idiomas.

“[Hubiera necesitado] más tiempo para absorber el inglés a nivel nativo” (M11,4).

“Mejorar mi nivel de inglés para poder relacionarme y trabajar con mayor facilidad” (M10,2).

2) Respecto a la autosuficiencia, no hay grandes diferencias en cuanto al género. Ellos se sienten preparados para afrontar la estancia sin problemas, pero estas afirmaciones demuestran que no han reflexionado suficientemente en las competencias que podrían desarrollar, ni en la importancia de la estancia tanto a nivel personal como profesional. Quizá, en relación con el número de referencias codificadas, y la proporción de sujetos, se podría afirmar que en los varones hay un cierto tono de autosuficiencia.

“no necesité nada para incrementar mi aprovechamiento” (H1,6).

“Lo único que hubiera necesitado es transporte propio” (H2,4).

En cuanto a la reflexividad, se puede afirmar que en los discursos, globalmente considerados, prácticamente no se produce. En las escasas ocasiones en que se detectan

discursos reflexivos, se dan en mujeres. Y éstos se ponen en relación con el aprovechamiento de la estancia de cara al futuro profesional.

“[Me hubiera gustado] aprender mucho más inglés, pero no fue posible dado que el idioma oficial era el flamenco (...) con seis meses no tuve tiempo suficiente para llegar a hablar el idioma de allí” (M4,5).

3) Cuando se analizan los discursos sobre la proyección profesional, las referencias varían cualitativa y cuantitativamente. Los varones se centran en la importancia de la experiencia respecto a su proyección profesional. Pero su discurso se basa no tanto en evaluar esta dimensión de la experiencia, sino en constatarlo como un valor añadido a la misma. Cuantitativamente hablando, las referencias son mucho más escasas que en las mujeres. Ellas formulan un discurso más rico. El tema de la proyección profesional es una constante en sus reflexiones en todas las etapas de la estancia. Se relaciona también el discurso con las prácticas empresariales, como una forma de mejorar su currículum y adquirir experiencia profesional, o incluso como un medio de promoción.

“Para mí ha significado un cambio muy importante ya que me ha facilitado mucho el acceso a diferentes trabajos” (M10,9).

“Esto trasladado a mi futuro profesional me ha quitado cualquier miedo a tener que moverme y viajar por temas de trabajo” (M9,10).

Tanto hombres como mujeres se toman la estancia como una experiencia que va más allá de lo académico. Así se descubre en sus discursos la importancia experiencial de

Discurso femenino	Discurso masculino
Centralidad en el idioma	
Aprovechamiento académico	Centralidad en el aspecto vivencial de la experiencia
Relevancia de las prácticas u oportunidades laborales durante la estancia	Confianza en sus capacidades previas
Valoración de la estancia como enriquecimiento del c-v	Reconocimiento de la competencia intercultural en todas sus dimensiones
Reconocimiento del valor de la estancia en el proceso de maduración personal	Reconocimiento del valor de la estancia en el proceso de maduración personal
Escasa valoración de la competencia intercultural en relación a la proyección profesional	Vinculación de la estancia a la oportunidad de una proyección profesional internacional.
Vinculación de la estancia al éxito de los procesos de selección locales	

Tabla 5. Diferencias del Discurso femenino y masculino.

la estancia. Ésta llega a ser definida como un “viaje sin retorno”, o de ella se dice que “no vuelves siendo el mismo”. Realmente la han vivido como una transformación vital y como un proceso de maduración. Un elemento importante es vivir solos y responsabilizarse de lo que ello conlleva. En esto no hay distinción en el discurso de varones y mujeres.

“Lo realmente importante ha ocurrido en el plano personal” (H13,2).

“Abrir la mente a un mundo sin límites” (H14,7).

“El conocimiento de una cultura distinta a la tuya es un plus en la experiencia personal” (M5,8).

“Considero que toda experiencia de intercambio merece la pena vivirla, sea donde sea, en algún momento de tu vida” (M4,12).

En consecuencia, y a modo de síntesis, se puede establecer que el perfil psicosocial de las mujeres participantes se caracteriza por estar centrado en el aprovechamiento académico y profesional de la estancia. Son algo más reflexivas en su discurso y dan mayor importancia al aprendizaje del idioma. Coinciden con los hombres en valorar la dimensión vivencial de la estancia. Por su parte, los hombres priman la experiencia en su complitud sobre lo meramente académico. Se muestran más autosuficientes y menos reflexivos.

5. Conclusión

Como resultado de los diversos análisis realizados de los discursos elicitados y teniendo en cuenta que se trata de un estudio cualitativo de reducidas dimensiones, se extraen las siguientes conclusiones que no pretenden tener un valor absoluto sino facilitar la reflexión sobre aspectos que deben tenerse en cuenta para que desde las universidades se creen protocolos que optimicen las estancias internacionales:

1. *Género y estancia internacional*: La variable género resulta explicativa de especificidades discursivas que merecen un tratamiento diferenciado. Hombres y mujeres tienen diferentes expectativas respecto de la estancia internacional y le confieren distintos atributos al referirse a su utilidad profesional. Las divergencias y particularida-

des son de suficiente calado como para ser tomadas en cuenta al orientar acciones para optimizar la estancia. Conviene considerarlas tanto al realizar la oferta de programas internacionales como a la hora de diseñar los talleres y sesiones preparatorias así como las actividades tras el regreso, tendentes a optimizar la experiencia para la empleabilidad. A modo de síntesis pueden extractarse las diferencias de la Tabla 5.

El objetivo de esta recopilación de características discursivas no pretende estereotipar ni a los participantes ni a los procedimientos y actividades preparatorias y de soporte de la estancia internacional. Se trata de recoger y aportar mayor información para optimizar las experiencias en el extranjero.

2. *Competencias y estancia internacional*: Se constata que los estudiantes no asumen necesariamente la estancia internacional como una oportunidad de adquirir competencias muy valoradas por el mercado de trabajo, como la competencia intercultural, la resolución de problemas o la capacidad de comunicación intercultural, entre otras. La práctica totalidad de los participantes en el estudio coinciden en identificar la estancia con una oportunidad de madurar y progresar en el terreno personal. Las mujeres además valoran la relación entre la experiencia internacional y el dominio del inglés u otra lengua extranjera.

Dado que el análisis realizado pone de manifiesto que los estudiantes no correlacionan la estancia con competencias deviene imprescindible que las universidades generen protocolos que faciliten y potencien la toma de conciencia de las competencias que tiene el estudiante, las que puede desarrollar y las que ha asumido.

3. *Empleabilidad y estancia internacional*: Al plantear la utilidad de la estancia internacional para la proyección profesional se observa una mayor riqueza discursiva y una amplia alusión a las competencias desarrolladas. Es al realizar la vinculación con el ámbito laboral cuando se evidencia que a posteriori revalorizan la experiencia. Debe tenerse en cuenta que un número importante de participantes habían realizado, al regreso, procesos de selección ya sea para plazas de prácticas o empleos. Es en el marco de estas dinámicas laborales donde toman conciencia de la estancia como elemento distintivo en sus curriculums. Es-

pecialmente valoran la competencia lingüística como uno de los elementos que a su entender fue tomado en cuenta en estos procesos.

El contexto de crisis que enmarca la investigación se hace patente en los discursos que plasman la preocupación por las dificultades de inserción laboral. Esta situación refuerza la concienciación sobre la estancia internacional como elemento diferencial y clave para el éxito de la inserción laboral. La correlación que se intuye entre empleabilidad y estancia internacional hace necesaria la realización de estudios que profundicen en el valor que los empleadores le confieren y el desarrollo de acciones y protocolos que las potencien y optimicen.

4.- *Universidad y estancia internacional*: Este análisis cualitativo lleva a plantear la importancia de elaborar un protocolo para el aprovechamiento de las estancias internacionales desde la perspectiva de las competencias. Se puede concluir que la falta de una mentalización apropiada por parte de los alumnos revierte en un menor aprovechamiento de la experiencia internacional. Este protocolo debería atender a las siguientes situaciones: mentalización previa de los participantes, sean hombres o mujeres, para preparar la estancia desde el punto de vista de las competencias (las que se deben aportar previamente y las que se deben desarrollar); mentalización de la importancia del regreso como un momento clave para potenciar las competencias adquiridas y encaminarlas a la proyección profesional.

Atendiendo a las diferencias por género evidenciadas en el estudio sería conveniente respecto a los varones, centrar la atención en el idioma, en cuanto competencia a desarrollar y potenciar que tomen conciencia de la importancia de lo académico y de la realización de prácticas durante la estancia. Lo vivencial y lo lúdico no puede desplazar a lo académico y laboral. Respecto a las mujeres, el esfuerzo de preparación debe centrarse en el descubrimiento de aquellas competencias que pueden desarrollarse más allá de la mejora del idioma. Igualmente, debe realizarse un esfuerzo de mentalización de que la estancia no debe ser un mero medio de preparación de un buen currículum sino una oportunidad de una proyección profesional internacional.

La empleabilidad ha devenido un proceso complejo en el que se debe tener en cuenta el mercado como una realidad global que supera las fronteras locales. La preparación y acompañamiento de los estudiantes ante esta nueva realidad es más necesario que nunca. Las competencias que se adquieren en una experiencia internacional favorecen la empleabilidad y hacen imprescindible que se tenga que apostar por su generalización. Al mismo tiempo se deben fomentar los estudios que permitan mejorar los procedimientos y conocer las necesidades de los empleadores.

6. Bibliografía

- Alonso, Luis Enrique. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Aneas, María Asunción (2005). Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 35, pp. 1-9.
- Barraycoa, Javier y Lasaga, Olga. (2009). *Competencias e inserción laboral: un análisis de la empleabilidad en los recién licenciados en Ade y Economía*. Madrid: CEU Ediciones.

Barraycoa, Javier y Lasaga, Olga (2010). "La perspectiva cualitativa en la elaboración de un mapa de competencias para los titulados en Ade y Economía". *@tic revista d'innovació educativa*, nº 4, pp. 30-37.

Barraycoa, Javier y Lasaga, Olga (Coords.) (2011). *El camino hacia el empleo en un mundo complejo: La estancia internacional como oportunidad para el desarrollo de competencias*. Barcelona: Editorial Fragua.

Beas, María Isabel; Burriel, Raul y Lapeña, Leonor. (2009). Ajuste de competencias al puesto de trabajo en los titulados UJI y sus experiencias previas a la inserción laboral. II Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios: Los nuevos títulos de grado: retos y oportunidades. Castellón 7-9 de septiembre (paper).

Bremer, Liduine (1998). The Value of International Study Experience on the Labour Market the Case of Hungary: A Study on the Impact of Tempus on Hungarian Students and their Transition to Work. *Journal of Studies in International Education* vol. 2, no. 1, pp. 39-57

Opper, Stephan.; Teichler, Ulrich y Carlson, John. (1990). *Impacts of Study Abroad Programmes on Students and Graduates*. UK: Jessica Kingsley Publishers.

Paipa, Alfredo y Parra, Ciro (2007). Competencias: lenguaje común para la internacionalización de los currículos de la educación superior. Congreso Internacional Educación y Desarrollo II, Puebla (México), 4-5 de septiembre, (paper).

Smit, Iekje; den Besten, Jasper y Dijkstra, Frans (2002). Learning outcomes of student mobility: Dutch case Studies in progress.

http://www.nuffic.nl/pdf/i/bologna/eaie-acapaper_rs.pdf. Fecha de consulta: 8-9-2011.

Stier, Jonas (2003). Internationalisation, Ethnic Diversity and the Acquisition of Intercultural Competencies. *Intercultural Education*. Vol. 14, nº 1, pp. 77-91.

Tillman, Martin (2005). The right tool for the job. *International Educator*, 14 (4),pp. 4-7.

Anexo. La adquisición de competencias en una experiencia internacional

El Observatorio Laboral de la Universitat Abat Oliba CEU tiene como objetivo principal elaborar anualmente una serie de estudios sobre el mercado de trabajo y la inserción laboral.

El objetivo de esta encuesta es identificar aquellas competencias que se pueden potenciar en una experiencia internacional (Erasmus, prácticas en el extranjero, otros programas internacionales).

Esta encuesta servirá para mejorar el conocimiento del impacto de una estancia en el extranjero en la trayectoria profesional, así como realizar un estudio.

Barcelona, abril 2010.

Datos personales

Nombre y apellidos:

Titulación estudiada:

Programa internacional realizado y año:

País de la estancia internacional:

1. Desde tu experiencia internacional, indícanos, por favor, marcando del 1 al 7:

¿Qué importancia confieres a estas competencias para tu futuro profesional? ¿Qué nivel tenías antes de la estancia? y el nivel que adquiriste tras la estancia.

Competencias	Importancia para tu futuro profesional	Nivel que tenías antes de la estancia internacional	Nivel adquirido tras la estancia internacional
Dominio del inglés	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Dominio de otra lengua extranjera	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de resolución de problemas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Afán de superación	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de adaptación	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo con personas de otras culturas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de aceptar otros patrones de pensamiento y comportamiento	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de interpretar códigos de comunicación de otras culturas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Ser receptivo y estar interesado en otras culturas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Interés por conocer y comunicarse con personas de otras culturas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de ponerse en el lugar de una persona perteneciente a otra cultura	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de incorporar ideas y conceptos provenientes de otra cultura	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Tomar conciencia de cómo influye la propia cultura en tu comportamiento	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de no prejuzgar diferencias y peculiaridades culturales	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Tolerancia a un contexto desconocido	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de vivir, trabajar o estudiar en una cultura foránea	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>
Capacidad de crear redes sociales fuera de tu entorno cultural	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/>

2. Ordena de mayor a menor importancia las cinco competencias del listado anterior que consideras más relevantes para tu futuro profesional.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3. Ordena de mayor a menor importancia las cinco competencias del listado anterior que más desarrollaste en tu estancia internacional.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

4. Antes de iniciar tu experiencia internacional ¿qué crees que hubieras necesitado para incrementar su aprovechamiento? (puedes extenderte en la respuesta lo que creas conveniente)

5. Durante la estancia ¿qué crees que hubieras necesitado para incrementar su aprovechamiento? (puedes extenderte en la respuesta lo que creas conveniente)

6. Al regreso de tu experiencia internacional ¿qué crees que te hubiera facilitado la optimización de la experiencia de cara a tu futuro profesional o inserción laboral? (puedes extenderte en la respuesta lo que creas conveniente)

7. ¿Qué crees que podría hacer la Universidad para optimizar las experiencias internacionales de los estudiantes de cara a su futuro profesional? (puedes extenderte en la respuesta lo que creas conveniente)

8. Explica que ha representado para ti de cara a tu futuro profesional la experiencia internacional. (puedes extenderte en la respuesta lo que creas conveniente)

Agradecemos tu colaboración y el tiempo dedicado que permitirán potenciar la participación en los programas internacionales.

| Cita recomendada de este artículo

Barraycoa Martínez, Javier y Lasaga Millet, Olga (2012). Competencias desarrolladas en una experiencia internacional y empleabilidad: una perspectiva de género. *@ic. revista d'innovació educativa*. (nº 8). URL. Fecha de consulta, dd/mm/aaaa.