

Debate Universitario

Revista Electrónica Semestral

ISSN 2314-1530

<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario>

“Las Competencias dentro del Rol Profesional: diferencias entre la Educación Superior (universitaria) y las demandas del mercado laboral.”

Sabrina Débora Villanueva (UAI-UNLZ)¹

Sabrina.Villanueva@uai.edu.ar

(1) Licenciada en Ciencias de la Educación, egresada de la Universidad Argentina John F. Kennedy. Especialización en Didáctica y Curriculum de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (informe final en evaluación). Se desempeña como Integrante del Departamento de Selección y Evaluación de Personal Académico, en la Vicerrectoría Académica de la Universidad Abierta Interamericana desde el año 2010. Actualmente, se encuentra cursando la Diplomatura Superior en Gestión Institucional, en la FLACSO.

Disciplina: Educación Superior

Sub-Disciplina: Educación
Formal Superior Universitaria

Fecha de recepción: 15-7-2012

Fecha de Aceptación: 10-4-2013

SUMARIO

Las competencias en el mundo del trabajo y en la formación académica

¿Que es una competencia?

Clasificación de Competencia

La formación de los profesionales universitarios

La Declaración de Bolonia

El Proyecto Tuning

La experiencia para el área temática de

Administración

Las competencias en Administración

El debate en torno al currículum por competencias

Consideraciones finales

Bibliografía

RESUMEN

El presente trabajo pretende contribuir al debate necesario para la construcción de algunas respuestas pendientes, en cuanto a la formación académica de los futuros profesionales y las características que dicha formación conllevará. Ello supone tener en cuenta no sólo cuáles son las demandas que se le formulan al nivel educativo universitario, sino también cuáles son las necesidades a las que éste debe dar respuesta, y también cuáles son sus posibilidades, sus especificidades y sus recursos.

En la actualidad, existe una confrontación entre las necesidades planteadas en la formación de los actores dentro del sistema educativo formal (en el nivel superior universitario) y las necesidades que postulan las organizaciones dentro del mercado laboral.

Es por ello que se requiere un análisis exhaustivo en cuanto al papel que juega la formación en competencias en ambos entornos.

Finalmente, se hará una breve introducción a la Declaración de Bolonia y el Proyecto Tuning en América Latina, como nuevas incursiones del currículum por competencias en la educación universitaria.

Palabras Clave

Competencias – Organizaciones Empresariales – Universidad - Demanda Laboral – Capacitación - Formación Académica.

ABSTRACT

This paper aims to contribute to the necessary debate on the making of some pending responses in terms of academic training of future professionals and the characteristics of such training. This entails not only taking into account which demands are to be made to university education, but also considering which demands it should respond to, and what their possibilities are, as well as its specificities and resources.

At present, there is a confrontation between the needs in the training of professionals in the formal education system (at higher level university) and the needs that organizations postulate within the labor market.

That is why it requires a thorough analysis regarding the role of competence training in both environments.

Finally, a brief introduction to the Declaration of Bologna and the Tuning Project in Latin America, as new raids competency curriculum in university education.

Keywords

Competency – Business Organizations – University -Labor Demand – Training - Academic Training.s

Las competencias en el mundo del trabajo y en la formación académica

La formación profesional fue entendida hasta hace algunos años como la capacitación de la población activa por parte de las organizaciones laborales con el objetivo de que los empleados pudieran adquirir ciertas competencias. Las mismas les permitirían desenvolverse en su puesto laboral y formarse de manera continua para poder seguir insertos en el mercado laboral. Esta formación se ocupa de forma cada vez más creciente de la trasmisión de conocimientos, destrezas y aptitudes, cuya finalidad no sólo es la realización de las tareas propias de los oficios organizacionales de acuerdo a un perfil específico, sino también –y no menos importante- se aspira a lograr el desarrollo de competencias mediante la intervención activa de la educación universitaria. Esta busca, en principio, realizar un cambio del rumbo educativo que permita, entre otras cosas, sincronizar el trabajo con la enseñanza (Rama,2012)..

Por una parte, desde el plano histórico del desarrollo laboral durante los años '90, la desindustrialización y la reconversión o fusión de las grandes empresas, sacudieron el mercado laboral y provocaron un cambio en las reglas de juego, tanto para quienes buscaban empleo como para quienes lo ofrecían¹.

Se consolidó un modelo productivo, principalmente caracterizado por el intercambio comercial, en un contexto global, en donde un producto ya no era fabricado en un solo lugar, sino que resultaba del trabajo conjunto de "bloques regionales", organizados de forma tal que permitían la producción, no sólo sectorizada dentro de una misma compañía, sino que cada pieza comenzaba su montaje en un lugar determinado y era ensamblado finalmente en otra región. Lo mismo se puede decir acerca del sector terciario -servicios-, con compañías que ubicaban diferentes sectores en varias regiones, administrando de esta forma sus costos, por lo que, aun hoy solemos encontrar compañías que concentran departamentos en países como India, México, Argentina y otros tantos de Asia y América Latina, rompiendo así con barreras geográficas y culturales, que llevan a la integración de regiones y mercados.

Las decisiones empresariales en general, se toman en contextos complejos, que derivan también en consecuencias para el mercado laboral y repercuten en otros ámbitos, como el educativo.

Todas estas dinámicas anteriormente mencionadas, derivan en una marcada tendencia a rotar entre trabajos por parte de los trabajadores. Esto, asimismo,

1 En referencia a la relación que se establece entre la oferta y la demanda de empleo en organizaciones de carácter privado (Pequeñas y Medianas Empresas, Compañías Multinacionales, etc.).

conlleva una exigencia: la capacidad de buscar empleos que se ajusten a su perfil y formación continua, que les permita cambiar de trabajo.

Los cambios que acontecen en la organización del trabajo, las transformaciones en el mercado laboral y la inserción laboral, se conjugan al momento de establecer para los profesionales, la necesidad de poner en juego competencias -como por ejemplo aquellas necesarias para obtener un trabajo de calidad y que permitan al trabajador continuar formándose para la actividad laboral-, con el fin de poder desarrollarse en un ámbito tan dinámico y competitivo como el actual.

En la actualidad, ya no basta con un título universitario, sino que la obtención de un puesto laboral está también ligado a la posibilidad de contar con ciertos valores y aptitudes que son más apreciados por las empresas, como la autonomía, la capacidad de trabajar en equipo y la iniciativa, por mencionar sólo algunos.

De hecho, desempeñarse en una misma firma durante 20 ó 30 años creaba un vínculo casi indisoluble; hoy en día, el dinamismo en los cambios es una constante entre la población económicamente activa y las nuevas generaciones de profesionales no esperan estar más de dos años en una empresa si ésta no satisface sus expectativas de desarrollo, ya no se trata sólo de resolver problemas, sino de anticiparlos y prevenirlos. Las funciones a cumplir se tornan, por tanto, más abstractas, más intelectuales, más autónomas, colectivas y complejas.

Se requiere de empleados con capacidades de aprendizaje continuo, actitud flexible y mentalidad abierta, como medio de adaptación al cambio permanente del entorno, participación en los procesos de calidad y de mejora incesante, liderazgo de equipos de trabajo, comunicación con pares y con la línea jerárquica, capacidad de interpretación de documentación técnica y de gestión, capacidad para dar respuestas reflexivas frente a situaciones imprevistas, y también, participación en la gestión y control de la propia tarea.

El actual paradigma productivo presenta fuertes exigencias de aprendizaje, responsabilidad y autonomía, constituye así un modelo de polivalencia funcional que se traduce en nuevas exigencias de formación. En consecuencia, la cualificación laboral es ampliada para incluir las capacidades de cooperación y de participación en la organización.

Se pasa así de un encuadre centrado en el puesto de trabajo -entendido como una unidad impersonal de trabajo, que identifica las tareas y deberes específicos, por medio del cual se asignan las responsabilidades a un trabajador- a uno con mayor enfoque en las personas, a lo que se alude con el concepto de "competencia" como

conjunto de conocimientos, saber-hacer, habilidades y actitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo (Zabalza Beraza, 2003).

El foco de análisis dejó de ser el puesto de trabajo y comenzaron a serlo las competencias con las que cuentan los profesionales, las cuales consisten en toda herramienta y/o recurso que les posibilite adaptarse de manera activa a un proceso de cambio permanente.

En el ámbito laboral, las competencias pasaron a ser consideradas como la base para la selección, capacitación, evaluación y promoción de los profesionales y empleados en general, en todos los niveles.

Las competencias suponen la incorporación en el proceso formativo de las pautas de trabajo y de producción propias del ambiente laboral, por lo que se requiere la articulación entre educación y desempeño laboral. (Mastache, 2007, pág. 39).

La formación en competencias supone aprender haciendo, exige que la formación asuma el papel de generarlas, superando la mera transmisión de conocimientos teóricos, por lo que constituye un enfoque centrado en los participantes como eje del aprendizaje, orientado al desarrollo de sus saberes y a su capacidad para ponerlos en juego en situaciones reales de trabajo.

¿Que es una competencia?

El enfoque basado en competencias surge en EE.UU. a comienzos del siglo pasado en el ámbito de la capacitación laboral y de las prácticas con miras a acercar a los estudiantes al mundo laboral real. Sin embargo, recién con los cambios económicos y tecnológicos experimentados desde los años 70, el concepto empieza a adquirir relevancia. El trabajo realizado por McClelland en esa década, propone una conceptualización del término competencias enfocado no sólo al ámbito empresarial, sino que abre la posibilidad de incluir la experiencia en el ámbito de la formación académica de los futuros profesionales, con el objetivo de acercar el mercado laboral y el ámbito social a la formación universitaria.

Estos cambios plantean nuevos desafíos en el ámbito de la educación y la capacitación, que responden a las exigencias sociales, empresariales, económicas, políticas, entre otras, para producir un cambio profundo en la Educación, que pueda garantizar la calidad educativa y la formación integral de todas las personas.

En este contexto, las competencias adquiridas pasan a ser un factor clave, no

sólo para la consolidación de un proyecto con aristas políticas, organizacionales, sociales, etc., sino para la supervivencia misma de la persona como sujeto social.

Es por esto, que se busca una mayor vinculación entre las universidades y las empresas, que se acorte la brecha dada por el énfasis que la docencia universitaria otorga a la adquisición de conocimientos, por sobre la aplicación de ellos en la práctica.

Como expresara Mastache "...*Un currículo basado en competencias, dirigido a la formación laboral del egresado va encaminado al desarrollo de las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de la profesión seleccionada, en la que se tienen en cuenta los conocimientos adquiridos en niveles educativos previos; desarrollando en el estudiante la capacidad de solucionar y responder ante situaciones laborales complejas que puedan presentarse, ya sea generales o vinculadas al ejercicio de la profesión, vinculadas o no a condiciones específicas de ejecución...*" (Mastache, 2007:39)

La competencia no proviene solamente de la aprobación de un currículo basado en objetivos cognitivos, sino de la aplicación de conocimientos en ámbitos reales, abriendo la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje.

Asimismo McClelland (1973) sostiene que el cambio de foco desde la evaluación de la inteligencia hacia la evaluación de la competencia está ayudando a un diseño curricular centrado en quien está aprendiendo, y que está basado en el pensamiento sistémico y la planificación estratégica.

No obstante, según lo expresado por Díaz Barriga (2011), este diseño curricular basado en competencias enfrenta problemas en el ámbito de la medición del aprendizaje y de la implementación del cambio por las modificaciones que conlleva, particularmente de recursos docentes, metodológicos, de tiempo y de las redes con empresas.

Díaz Barriga (1995) afirma que, muchas veces, los factores culturales como el modo de pensar, hablar, vestir, actitudes ante la toma de decisiones y los factores sociales como la pertenencia a un sector social, contacto con niveles directivos, capacidad para recibir recomendaciones, tienen mayor peso que los aspectos formales.

Asimismo, Gómez (1998) sostiene que, en ocasiones, el título juega sólo como "comodín" pero que existen otros elementos que tienen un rol determinante en la ocupación de una vacante.

Las visiones y posturas de los postulantes frente a determinados temas pueden condicionar de manera significativa los procesos de inserción laboral, a partir del

establecimiento de preconcepciones sobre los perfiles profesionales apropiados.

En este sentido, resulta pertinente mencionar que desde el sector empresarial se suele asumir, frente al sistema educativo en general y al nivel universitario en particular, actitudes de crítica y desconfianza que apuntan principalmente a la desvinculación entre el mundo educativo y el laboral (Gentili, 1994).

De esta manera a la Universidad se le reprocha el impartir conocimientos mayormente teóricos y desconectados de la realidad socioeconómica y contextual.

Algunos aspectos tenidos en cuenta por las organizaciones al momento de la selección de profesionales son: la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad, la honestidad, la capacidad de organización y planificación, de crear e innovar, la experiencia profesional anterior, buena presencia, empatía, capacidad de análisis y síntesis, etc.

Tomando en cuenta lo anterior, se podría resaltar la importancia que se otorga a las llamadas "competencias valorativas", o sea, aquellas competencias personales, relacionadas con los valores y las cuestiones morales y la posibilidad de trasladarlas al ámbito laboral, haciendo de estas, un complemento de los perfiles profesionales específicamente técnicos, dado que éstas cuestiones pueden ser también "enseñadas" dentro de la capacitación que se realiza al empleado al momento del ingreso a la Organización, no siendo así con aquellas cuestiones que ya "trae la persona consigo".

Clasificación de Competencias

Para clasificar las competencias en el presente trabajo, tomaremos el trabajo de Mora y García (2004), partiendo de cinco grupos de competencias. Las competencias participativas, que contribuyen a crear un entorno de trabajo positivo, a asumir tareas, tomar decisiones y asumir responsabilidades; las competencias metodológicas, las cuales permiten reaccionar a los problemas y aplicar la experiencia a futuro; las competencias especializadas, que se refieren a aquellas que permiten desarrollar las tareas y actividades en el ámbito de trabajo específico; las competencias organizacionales, que permiten trabajar de forma eficiente en las organizaciones, y las competencias de aplicación de normas, que remiten a la capacidad de aplicar normas y regulaciones. Todas estas competencias, serán clave en la formación del estudiante universitario, a lo largo de toda su carrera.

La Universidad, a través del currículo selecciona los saberes aquellos que un profesional necesita conocer para resolver una determinada gama de problemáticas en interacción con el sistema social, económico y laboral.

El proceso de enseñanza y aprendizaje hará que esa adquisición de saberes sea más eficiente, teniendo claro qué tipo de profesional se ha de formar y las características y competencias esenciales a desarrollarse.

Además de la formación académica de los estudiantes, la selección del contenido tributaría al desarrollo de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, con la finalidad de desarrollar un pensamiento crítico y creativo.

Los estudiantes adquieren conocimientos de forma integral e individual, sin desligar su personalidad y sin olvidar además sus necesidades, intereses, motivaciones y aspiraciones.

Aprender a pensar, implica que el estudiante se apropie de la lógica del pensamiento, lo que equivaldrá a poder enfrentarse a cualquier tipo de problemática dentro de su campo de acción.

Una vez establecidos los niveles de competencias, las asignaturas que integran el currículo, consideradas como unidades de aprendizaje, se articulan en relación con la problemática y necesidades encontradas en el diagnóstico, las que están llamadas a darle a los estudiantes las herramientas para enfrentarse y apropiarse de saberes necesarios para su desempeño laboral, una vez graduados.

Para poder lograr esto a través de las competencias en la formación académica, se podría trabajar en un desglose en unidades de competencia, definidas dentro de la integración de saberes teóricos y prácticos que describen acciones específicas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución. Las unidades de competencia tienen un significado global y se les puede percibir en los resultados o productos esperados, lo que hace que su estructuración sea similar a lo que comúnmente se conoce como objetivos; sin embargo, no hacen referencia solamente a las acciones y a las condiciones de ejecución, sino que su diseño también incluye criterios y evidencias de conocimiento y de desempeño.

Cabe preguntarse si la idea de que las universidades adecuen los contenidos curriculares a las necesidades del mercado y a los requerimientos de las empresas y que éstas participen en la discusión acerca de los contenidos a ser contemplados por las currículas, es idónea y pertinente. ¿Es factible que este intercambio entre las universidades y las empresas pueda generar un desdibujamiento del rol que las primeras tienen en la formación académica de los futuros profesionales?, ¿es posible acaso que la implementación de currículos por competencias a nivel universitario derribe el mandato que dichas instituciones han de cumplir?. El debate está dado a partir de estos planteos.

Algunos autores, como Díaz Barriga (2006), sostienen que el currículum por

competencias no es otra cosa que el mismo currículum por objetivos, con algunos ligeros cambios y reemplazo de términos, sin poder lograr aun un cambio de paradigma real. Otros autores en cambio, como el caso de Zabalza Beraza (2011), cuando se refiere al prácticum y el caso europeo, a partir de la Declaración de Bolonia², hace referencia a la posibilidad de un cambio de paradigma, que pueda acortar la brecha establecida entre la formación meramente académica en las carreras universitarias, y las demandas que las organizaciones realizan, de una formación más integral de los profesionales, con la posibilidad de inserción laboral desde el primer año de cursada.

Para que el profesional pueda dominar la actividad laboral, es necesario que su formación transcurra vinculada directamente a la práctica y en este proceso vaya descubriendo su actividad y encargo social -o sea, las exigencias que la sociedad realiza a las instituciones educativas para la formación de los actores sociales- donde poco a poco irá dominando su profesión y las actividades más cotidianas que la misma demanda.

En la formación académica, el estudiante adquirirá conocimientos, habilidades, capacidades y valores, mediante el continuo desarrollo cognitivo, la práctica profesional, bajo el principio teoría-práctica, en la cual se vincula el contenido científico-académico, con el investigativo y el productivo-laboral, logrando un nivel de dominio de las habilidades que le permita la autonomía para la superación permanente a nivel personal y profesional.

La competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo. Las cualidades resultantes en la formación implicarían una preparación mucho más realista y concreta por parte de los educadores y de los educandos, de personas con un pensamiento flexible, creativo, imaginativo, propositivo, con espíritu de crítica, abierto al cambio y que sea capaz de tomar decisiones y solucionar las dificultades que se pudieran presentar.

De manera general, la propuesta de la formación por competencias permite incorporar las actuales demandas laborales sin descuidar la formación integral de los estudiantes en los ámbitos humano, profesional y laboral; por lo que se enriquecen y retroalimentan los currículum, pudiendo llegar a convertirse en una propuesta de formación profesional más actualizada y de mayor calidad.

² Iniciado con la Declaración de Bolonia en dicha ciudad en 1999 y firmado por los ministros de Educación de diversos países de Europa, es una declaración conjunta que dio inicio a un proceso de convergencia que tenía como objetivo facilitar el intercambio de titulados y adaptar el contenido de los estudios universitarios a las demandas sociales, mejorando su calidad y competitividad a través de un sistema de créditos.

La formación de los profesionales universitarios

Se entiende por formación profesional al proceso mediante el cual la sociedad prepara a los hombres en aras de satisfacer las necesidades que el mismo desarrollo social genera (Álvarez de Zayas, 2003).

Algunos aspectos de la formación de los profesionales tienen entre otras, la ventaja de responder mejor a los requisitos del puesto de trabajo; hacen más transparente las operaciones dentro del mercado laboral; en las empresas la gestión y selección del personal puede ser más eficiente, la capacidad de respuesta y el rendimiento es mucho más eficaz.

Por otra parte, las actitudes que forman parte de las competencias clave de los profesionales, no son un mero complemento útil a las competencias técnicas para las cuales se es contratado o valorado en el puesto de trabajo. Estas competencias deben incorporarse a la formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.

Entre las competencias clave que deberían desarrollarse en los estudiantes, se podrían incluir algunas como: la capacidad de resolución de problemas, la eficiencia en la organización del trabajo, la generación de buenas relaciones interpersonales, la generación de iniciativas, la innovación y creatividad, flexibilidad y apertura al cambio, buena comunicación y empatía con los que lo rodean.

Algunas sugerencias que suelen hacerse desde el ámbito empresarial para la conformación de un currículo universitario basado en competencias, hacen hincapié en la necesidad del aumento de la práctica a realizarse en empresas durante la carrera, a través de la implementación de sistemas de pasantías o planes de "jóvenes profesionales", obligatorios y para todas las carreras. Estableciendo así en forma sistemática una relación teoría-práctica que incluya la incorporación de tecnología y un aumento cuanti-cualitativo del número de docentes que guíen a los estudiantes en el proceso, la reformulación de los planes de estudio, la reorganización de los módulos de cada carrera, la actualización y reducción de los contenidos de acuerdo a las necesidades reales del mercado laboral, la prolongación de la duración de cada carrera -con títulos intermedios, con orientaciones hacia diferentes especialidades- y la inclusión en los planes de estudio de temáticas que permitan la formación en habilidades socio-laborales, que aseguren un tránsito adecuado entre la vida universitaria y el mundo laboral.

Según De Los Ríos (2000), algunas competencias profesionales a ser adquiridas por los estudiantes universitarios a lo largo de su carrera, son la visión de

futuro, la capacidad de manejo de la información y la comunicación de la misma, conjuntamente con la comunicación de ideas, el manejo de conflictos, negociación e innovación, flexibilidad y apertura, orientación al logro, manejo de presiones, razonamiento estratégico, entre otras. Dichas competencias no han de ser aplicadas solamente en el contexto laboral, sino que la persona habrá de utilizarlas en todos los contextos y situaciones que hacen a su vida, tales como el entorno familiar y social. Es por ello, que es importante destacar que las competencias no se limitan al ámbito laboral, como muchas veces sucede, sino que rigen la mayoría de los aspectos de la vida de una persona.

Independientemente de estos aspectos, se detectan algunas tendencias comunes en todas las organizaciones. Los empleadores al momento de seleccionar profesionales, privilegian otro tipo de competencias, por encima de los aspectos cognitivos, especialmente aquellas vinculadas a actitudes y comportamientos que garanticen un desempeño eficiente dentro del espacio laboral. De este modo se puede ver que, por un lado se siguen valorando determinadas actitudes personales como la responsabilidad y la honestidad, pero al mismo tiempo se incorporan como requisitos imprescindibles otros aspectos, tales como la proactividad, la capacidad para trabajar en equipo, para organizar y planificar, para adaptarse a los cambios, propios de las nuevas formas de organizar el trabajo.

Muchas veces se ha hablado en programas especializados, en noticieros e incluso, podemos hacernos eco a través de las publicaciones en diarios y revistas, sobre las demandas que suelen formularse respecto de la formación de los futuros profesionales de cualquier disciplina. Sin embargo, no podemos dejar de preguntarnos si -en algún punto - la sistemática solicitud de "saberes prácticos" no se vincula con el hecho de que los nuevos puestos ocupados por los profesionales universitarios sólo impliquen necesidades de conocimientos de tipo "instrumental", o sea que, como se ha mencionado anteriormente, muchas veces las empresas buscan profesionales universitarios para cubrir puestos que requieren de conocimientos más bien técnicos, que no necesariamente necesitan ser cubiertos por personas que han finalizado una carrera universitaria. Sin embargo, esto suele darse partiendo de una suerte de mito que establece que los puestos laborales ocupados por profesionales, pueden elevar la calidad de los resultados en las compañías, sin importar demasiado si los perfiles se condicen con las características del puesto.

Sin embargo, según Pérez Lindo, es inconsistente pensar en la mera adaptación del currículo a las demandas del mercado o a la simple actualización de los planes de estudio, "*estamos experimentando una mutación en el modo de producir y transmitir los conocimientos*". (Pérez Lindo, 1995:13)

La Declaración de Bolonia

Un claro ejemplo de la adopción del currículum por competencias, se puede reconocer en la Declaración de Bolonia.

El Proceso de Bolonia se inició en 1999, con la firma de la Declaración de Bolonia, entre los Ministros de veintinueve países europeos, con el objetivo de establecer –para el año 2010- un espacio de Educación Superior en Europa, que permitiera lograr la convergencia y comparabilidad entre los sistemas universitarios del viejo continente. Esta Declaración facilitaría la empleabilidad, movilidad y reconocimiento de los títulos universitarios en toda Europa.

Los objetivos de la creación del Espacio Europeo de Educación son conseguir un sistema comparable es estudios de grado, maestría y doctorado; una forma de trabajo y estudio fácil de medir y transferir para el estudiante, denominada “crédito europeo” (ECTS: European Credit Transfer System)- nueva medida del tiempo invertido en cursar cualquier título de enseñanza superior-, movilidad europea e internacional, la garantía de la calidad de los títulos e instituciones universitarias, acceso al sistema de educación superior por parte de cualquier persona con independencia en su posibilidad económica.

Cada institución universitaria diseña sus planes de estudio y fija los contenidos, atendiendo a los criterios mínimos de calidad establecidos por los países integrantes del EEES.

Este sistema educativo se orienta no sólo a la adquisición de conocimientos teóricos, sino también habilidades y capacidades generales y específicas que permitirían un mejor acceso al mercado laboral, persiguiendo una forma de estudio más autónoma, reflexiva, multidisciplinar, más cooperativa y práctica, con el afán de formar profesionales críticos, creativos e independientes, capaces de resolver problemas y de continuar aprendiendo a lo largo de la vida.

Uno de los objetivos de la Declaración de Bolonia, es mejorar la empleabilidad de los graduados universitarios, mediante la adecuación a las demandas de los puestos de trabajo. Es por ello que se ha tenido especial cuidado con la definición, formación y evaluación de los resultados de enseñanza, para que contengan “relevancia profesional” o “relevancia para la sociedad” (Pérez Lindo, 2011).

El Proyecto Tuning

Otro caso de relevancia, a ser considerado para el presente análisis es el Proyecto Tuning en nuestro continente.

Inspirado en el Proyecto iniciado en Europa, el Proyecto Tuning en América Latina tiene como meta la identificación y el intercambio de información referente a instituciones de educación superior, mejorar la colaboración entre las mismas para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia en las prácticas educativas que en ellas se llevan a cabo. Su principal objetivo, es contribuir a la construcción de un Espacio de Educación Superior a través de la convergencia curricular, mediante la construcción conjunta de estrategias metodológicas para el desarrollo y evaluación de la formación por competencias en la implementación de los currículos que contribuyan a la mejora continua de la calidad. Se trata de *“un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de la búsqueda de consensos, contribuye para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada en América Latina”* (Tuning América Latina, 2007:13). El inicio del proyecto está dado por la búsqueda de puntos comunes de referencia, centrados en las competencias.

Las cuatro líneas de trabajo son: las competencias –entendidas como aquellas compartidas por las titulaciones, como la capacidad de aprender y actualizarse, la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, etc.-, los enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de dichas competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas) –buscando métodos eficaces para lograr resultados de aprendizaje y las competencias anteriormente mencionadas- ; los créditos académicos –asignación de los mismos a los cursos, el diseño del programa de estudios, la relación entre el trabajo del estudiante, los métodos de enseñanza y los resultados de aprendizaje- y la calidad de los programas –que permita a las instituciones asegurar la calidad de las titulaciones expedidas.

Se trata de un proyecto independiente, que involucra a universidades de distintos países, como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, entre otros. En nuestro país, participan universidades tales como la Universidad del Museo Social Argentino, la Universidad Nacional de La Plata, la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de Córdoba, la Universidad Nacional de Rosario, la Universidad Nacional del Litoral, entre otras, completando un total de veinte a lo largo del territorio argentino. Las universidades participantes fueron seleccionadas por los Ministerios de Educación y/o los Consejos de Educación Superior de cada uno de los países, teniendo en cuenta la excelencia que revisten a nivel nacional en el área temática de la cual participan, capacidad de diálogo con otras instituciones, entre otras características.

La idea es impulsar la convergencia en doce áreas temáticas: Administración de

Empresas, Arquitectura, Educación, Física, Enfermería, Derecho, Historia, Ingeniería Civil, Geología, Matemática, Medicina y Química. Se desarrollarían perfiles profesionales en competencias genéricas, que incluyen destrezas, conocimientos y contenidos.

La experiencia para el área temática de Administración

Tomando como ejemplo la carrera de Administración de Empresas, en el marco del Proyecto Tuning, las competencias establecidas en el convenio, infieren que un egresado de dicha carrera, debería ser capaz de desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones, identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones, administrar un sistema logístico integral, desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo, identificar las interrelaciones funcionales de la organización, evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones, tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa, ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, administrar y desarrollar el talento humano en la organización, identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social, mejorar e innovar los procesos administrativos, detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión, administrar la infraestructura tecnológica de una empresa, formular y optimizar sistemas de información para la gestión, formular planes de marketing.

Las competencias en Administración

A comienzos de la década de los 60, la teoría de la competencia fue reformulada por el profesor de psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, quien señaló que las calificaciones académicas, los conocimientos, los grados y las certificaciones tradicionales no eran factores válidos de predicción del desempeño exitoso y eficaz en el trabajo y en otras situaciones de la vida. Afirmaba McClelland que eran más útiles las "competencias", es decir, las habilidades, las capacidades, los conocimientos, los patrones de comportamientos y las clases de actitud de la gente, por ser factores más seguros de predicción del éxito en el empleo. Asimismo, formuló

la teoría de competencias a partir de 3 hipótesis:

- En cada empleo, determinadas personas tienen un desempeño más eficiente que otros.
- Las personas con desempeño superior utilizan diferentes métodos y patrones de comportamiento para realizar el trabajo en comparación con otras.
- La mejor forma de identificar las competencias conducentes a un desempeño superior consiste en identificar a las personas con desempeño superior que sirven de ejemplo para definir el éxito de la organización por lo general empleando medidas objetivas.

También planteó que las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, así como las notas escolares, no predicen el éxito en el desempeño ante situaciones concretas del mundo laboral. Las competencias, en cambio, se relacionan más con el desempeño en tareas laborales y tienen como referencia a aquellos empleados que son particularmente exitosos frente a quienes tienen un rendimiento promedio (Tobón, 2004:35).

La manera de identificar las competencias para un mejor desempeño de los administradores, sería conociendo las necesidades del mercado, las cuales se centran en las empresas, de acuerdo a los perfiles que ellas manejen y formando a los profesionales en estas competencias requeridas. Pensar en un perfil por competencias para el Administrador de Empresas que se desempeña en diversas organizaciones en el ámbito nacional e internacional, implicaría encontrar la manera de formar profesionales con conocimientos actualizados, que sean acordes a la realidad de las empresas, con capacidad y conocimiento en los diferentes tipos de organizaciones, asimismo, las habilidades para desempeñarse en estas entidades, como habilidad para comunicarse en otros idiomas, e igualmente con capacidad para desempeñarse en ambientes cambiantes, exigentes, y competitivos, que cada día demandan más de sus entidades, y de las personas que en ellas se desempeñan.

En los años 70 se ponía el énfasis en las destrezas, en los 80 se observó que las mismas eran limitadas y se propuso una integración de conocimientos, actitudes y destrezas. Ya en los 90 se comienza a enfocar el concepto de competencias más hacia la empresa.

De ésta forma, el estudio de las competencias requeridas por la empresa en cada uno de sus cargos, brinda un soporte fundamental para la formación basada en competencias que pretende impartir la universidad, ya que permite tener claridad sobre las necesidades reales de las empresas y de los conocimientos que deben ser impartidos a los futuros profesionales.

Uno de los elementos clave para el desarrollo de competencias es el de la experiencia. Así, la pregunta que surge es, ¿qué experiencias deben promoverse para el desarrollo de las competencias?

Lévy-Leboyer (1997) apuntaba dos dimensiones a tener en cuenta para que las experiencias sean favorecedoras del desarrollo de competencias: la dificultad y el desconocimiento. Así, cuando una actividad plantea dificultad y es desconocida, es susceptible de tener un valor en el desarrollo de competencias. Las competencias individuales y las competencias clave de la empresa están en estrecha relación: las competencias de la empresa están constituidas ante todo por la integración y la coordinación de las competencias individuales.

El debate entorno al curriculum por competencias

Tomando en consideración la propuesta curricular basada en competencias, nos encontramos ante una nueva teoría que pone más el acento en las “capacidades para” que en los contenidos. La importancia está dada por la necesidad de formar un profesional capaz de ejercer su función, pero que sea innovador, con aptitud para seguir aprendiendo. También resulta de gran importancia, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y el uso de la lógica para resolver problemas que puedan surgir de la propia práctica laboral cotidiana. Por último, debería ser una persona que pueda adaptarse al cumplimiento eficiente y eficaz de varias funciones, dentro de su puesto, pudiendo cubrir a su vez, funciones que surjan de otros puestos y que demanden de la intervención de este profesional.

Por otra parte, también es importante destacar algunas competencias que resultan de interés a nivel educativo, social y laboral, como ser el dominio de la lengua materna y de al menos una lengua extranjera, manejo de matemática, ciencia y tecnología, capacidad para aprender a aprender, espíritu emprendedor y conocimientos culturales. Estas competencias complementan aquellas que resultan de la formación académica y de las competencias técnicas -o de empleabilidad- exclusivamente. Por ello, si bien el término “competencia” es muy utilizado en el seno empresarial y laboral, actualmente podemos apreciar que este término abarca todos los aspectos formativos de una persona, por lo que se puede hablar de un “*modelo de competencias para la inclusión social*” (Pérez Lindo, 2011).

Vaccarezza (1997) propone algunas pautas a tener en cuenta acerca del contexto latinoamericano que podrían influir en forma negativa en cuanto a la viabilidad en la vinculación universidad-empresa como ser la baja capacidad de investigación científico técnica, la escasa identificación institucional por parte del

docente con la institución educativa, la normativa institucional, los hábitos académicos, muchas veces en contraposición a los intereses del sector productivo, la cultura empresarial, con sus políticas de costos, estrategias comerciales y financieras, la falta de interés en el desarrollo de investigaciones, entre otras cuestiones.

Para Didriksson (1995), la nueva currícula debería ser más flexible, alternativa, interdisciplinaria, relacionada con los intereses sociales y económicos para la construcción de un nuevo proyecto nacional, con contenidos relacionados con la producción y transferencia de conocimientos de las instituciones educativas de nivel superior hacia la industria, la producción, la resolución de problemas sociales y naturales. Quizás, no sea factible la adaptación curricular a las demandas del mercado o la mera actualización de los planes de estudio, más bien, hablaríamos de una "mutación" en el modo de producir y transmitir los conocimientos (Pérez Lindo, 1995).

Desde el ámbito universitario, se deberían considerar los siguientes aspectos para el desarrollo de un currículum basado en competencias: el diseño curricular debería incluir valores éticos, sociales y fundacionales, desarrollando una planificación estratégica, tomando en consideración las condiciones de los recursos humanos, materiales y económicos disponibles. El equipo disciplinario que trabaje en el desarrollo curricular, ha de contar con formación y experiencia en materia disciplinar, técnica y pedagógica. Asimismo, debería recurrir a las bases normativas y documentación vigente -a nivel nacional, internacional, provincial, etc.-, en materia educativa, que acompañe el desarrollo curricular y como fuentes de referencia. El plantel docente ha de cumplir una función de vital importancia en el proceso de implementación y desarrollo del currículum por competencias, ya que contaría con las herramientas actitudinales, académicas, valorativas necesarias para que la implementación sea exitosa. No debemos olvidar que la elaboración de indicadores que brinden información acerca del impacto del cambio en el entorno educativo, laboral y social es uno de los puntos a tener en cuenta, así como la evaluación del diseño antes y durante la implementación (Checchia, 2008).

Consideraciones finales

El mundo del trabajo ha ido transformándose a través de los años, hasta llegar a convertirse el mercado laboral, en una gran estructura a nivel mundial, que traspasa las fronteras geográficas y culturales.

En un mundo cada vez más competitivo, las personas afrontamos el desafío de

insertarnos, mantenernos y movilizarnos dentro de esta estructura.

Para ello, las empresas y las instituciones educativas de nivel superior, han comenzado a estrechar lazos, con el objetivo de formar profesionales de manera integral.

Como contrapartida, los jóvenes profesionales que ingresan al mercado del trabajo tienen ciertas expectativas respecto a sus futuros empleadores. Y si bien el salario sigue siendo una variable determinante, la posibilidad de desarrollo y el aprendizaje también pesan al momento de elegir dónde trabajar.

Esta oferta y demanda se dan en una realidad laboral en la que el trabajo "para siempre" dejó de existir y los fuertes lazos que antes unían a las empresas con sus empleados hoy ya no son tales, sino que, por el contrario, se produce una gran movilidad y circulación de empleados entre puestos laborales.

Esta movilidad preocupa a las empresas cuando los que se van son sus empleados más valiosos y a la vez les plantea un desafío para seducir a otros profesionales.

El mercado del trabajo ha cambiado, sobre todo en los últimos diez años y si la empresa no puede garantizar estabilidad laboral tampoco puede pedir fidelidad para siempre.

La universidad, como formadora de profesionales, debería modificar algunos aspectos curriculares, doctrinarios y académicos, con el fin de introducir a la Educación Superior en el nuevo contexto social que demanda, conjuntamente con el plano económico, político y empresarial que la atraviesan, nuevas estrategias que permitan a los futuros profesionales, no sólo insertarse en el mercado laboral, sino y sobretodo, que puedan adaptarse a las dinámicas por las cuales se ven afectados (cambios constantes de puestos laborales en base a la búsqueda de mejores ofertas de crecimiento y posicionamiento dentro de una Compañía, etc.).

Las pretensiones planteadas, forman parte de la sociedad misma, del desenvolvimiento de los ciudadanos en la convivencia diaria, y de la formación que la persona trae consigo desde que nace.

Tal vez, una currícula basada en competencias profesionales, pueda ser un inicio en el camino que las instituciones educativas de nivel superior puedan introducir, en el marco del cambio de paradigma requerido en la actualidad. También se debe considerar la introducción de prácticas preprofesionales desde el momento mismo del inicio de las carreras universitarias, como ser el caso del Prácticum en Europa por ejemplo la formación personal y multidimensional que trasciende a los aprendizajes disciplinares (Zabalza Beraza, 2011).

Podemos concluir diciendo que nos encontramos en camino hacia una readaptación de la Universidad a los cambios demandados, para satisfacer las necesidades actuales que plantean los diferentes agentes sociales, económicos y laborales. Es verdad que la situación en América Latina y más específicamente en nuestro país, difiere de la de otras regiones, puntualmente de la del continente europeo. Sin embargo, repasando los diferentes proyectos -como el Tuning- y la preocupación de Organismos como la UNESCO, a corto plazo podremos comenzar a dar cuenta de los primeros resultados, producto de la adopción de estas propuestas vigentes, como lo es la de la formación universitaria por competencias.

Bibliografía

ALTBACH, Philip G., MCGILL PETERSON, P. (2006) *Educación Superior en el Siglo XXI, Desafío Global y Respuesta Nacional*. Buenos Aires, Editorial Biblos.

ÁLVAREZ DE ZAYAS, C. (2003) *Pedagogía. Un modelo de formación del hombre*. Bolivia, Grupo Editorial Kipus.

BECKER, G. (1983) *El capital Humano*. Madrid, Alianza Editorial.

CEBALLOS ACASUSSO, M. (2005) "Estrategias de Gestión laboral en PYMES del Nordeste Argentino. La Problemática del Trabajo desde una visión interdisciplinaria. Empleo, desempleo y tendencias en la gestión de empresas" en *SGCyT/UNNE. Serie de Divulgación* (Nº 2, Marzo- Diciembre 2005). Buenos Aires, Universidad Nacional del Nordeste-Secretaría General de Ciencia y Técnica.

CHECCHIA, B. (2008) "Estudio y validación de un modelo contextualizado basado en competencias profesionales para la elaboración y valoración de posgrados empresariales" en *Tesis doctoral no publicada*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid. Disponible en web: <http://goo.gl/JzmcQ> (acceso 29-08-2012).

DE LOS RIOS, D; HERRERA, J. M.; LETELIER Y OTROS (2000). "Paradigmas y competencias profesionales" en *CINDA. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria*. Santiago de Chile, Alfa.

DÍAZ BARRIGA, Á. (2011) "Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula" en *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (Vol- II, Nro. 5). México D.F., Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación-Universidad Nacional Autónoma de México.

- (2006) "El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?", en *Revista Perfiles Educativos* (Vol. XXVIII, Núm. 111, pp. 7-36). Mexico, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Disponible en web: <http://goo.gl/Fi0JU> (acceso 29-08-2012).

- (1995) *Empleadores de Universitarios*. México, Editores CESU.

DIDRIKSSON, A. (1995) "La UNESCO frente al cambio de la educación superior en América Latina y el Caribe", en *Memorias del Seminario Universidad Autónoma de México*, (Junio de 1995, Ciudad de México). México, UNESCO.

ESCOTET, M. Á. (2006) *Universidad y Devenir*. Buenos Aires, Editorial Lugar.

GALLART, M.A. (1997) "Los cambios en la relación escuela-mundo laboral" en *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 15 "Micropolítica en la escuela" (Septiembre- Diciembre, pp.1-14). Buenos Aires, OEI. Disponible en web: <http://goo.gl/JA1Nk> (acceso 29-08-2012).

GENTILI, P. (1994) *Poder económico, ideología y educación; un estudio sobre los empresarios, las empresas y la discriminación educativa en la Argentina en los años 90*. Buenos Aires, FLACSO.

GÓMEZ, M. (1998) "Calificaciones, educación y nuevo paradigma productivo en la Argentina. Estudio de casos en empresas exitosas en la industria de bienes de capital", en *4º Congreso Nacional de Estudios de Trabajo* (4-6 de Noviembre de 1998). Buenos Aires, ASET-Centro de Estudios Sociales y Sindicales.

GORE, E. (2004) *La Educación en la Empresa: Aprendiendo en Contextos Organizativos*. Buenos Aires, Editorial Granica.

LEVI-LEBOYER, C. (1997) *La gestión de las competencias*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

LEY ORGÁNICA 5/2002 (19 de Junio de 2002) "De las Cualificaciones y de la Formación Profesional" en *Boletín Oficial del Estado, Gobierno de España*. España: Jefatura del Estado, Ministerio de la Presidencia del Gobierno de España.

LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR N° 24.521 (20 de Julio de 1995). *Boletín Oficial*, nro. 28.204, (10 de agosto de 1995). Buenos Aires, Ministerio de Educación.

MASTACHE, A. (2007) *Formar Personas Competentes: Desarrollo de Competencias Tecnológicas y Psicosociales*. Buenos Aires, Editorial NOVEDUC.

MC CLELLAND, D. (1973) "Testing for competence rather than for intelligence" en *American Psychologist* (Vol. 28, Nro.1, enero 1973, pp 1-14). Washington, APA.

MORA, J. G.; GARCÍA-ARACIL, A.; VILA, L. E. (2004). "The Rewards of Human Capital Competences for Young European Higher Education Graduates". en *Tertiary Education and Management* (Vol. 10, Nro. 4). Países Bajos, Kluwer Academic Publishers.

PÉREZ LINDO, A. (2011) *Alcances y límites del currículo por competencias para la formación del docente universitario*. Buenos Aires, Editorial de la Universidad de la Empresa.

- (2000.a) "El mercado laboral y los jóvenes profesionales". *Revista Trabalho y Educación NETE - Núcleo de Estudios sobre Educación y Trabajo* (Nº 7, pp. 77-101). Belo Horizonte, Facultad de Educación de la Universidad de Minas Gerais.
- (2000.b) "La situación laboral de los egresados universitarios (Contadores, Licenciados en Sistemas, Ingenieros) Informe preliminar" en *PI 451-Secretaría General de Ciencia y Técnica*. Corrientes, Universidad Nacional del Nordeste.
- (1995) "El curriculum universitario frente a los cambios en los sistemas de ideas y creencias". Ponencia presentada en el *Primer Encuentro Nacional "La universidad como objeto de Investigación"*. Buenos Aires, Mimeo.

RAMA, Claudio (2012), "Competencias profesionales: nuevo eje de las reformas universitarias" en *Diario La República*, Montevideo, 2 de Febrero de 2012.

RIQUELME, G. C. (2006) *Educación Superior, Demandas Sociales, Productivas y Mercado de Trabajo*. Buenos Aires, Miño y Dávila editores.

SIGAL, V.; WENTZEL, C. (2002) *Aspectos de la educación superior no universitaria*. Buenos Aires, Editorial de la Universidad de Belgrano.

TOBÓN, S. (2004) *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá, ECOE Ediciones.

TUNING AMÉRICA LATINA (2007) "Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina" en *Informe final- Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007*. Bilbao, Universidad de Deusto.

VACCAREZZA, L. (1997) "Las políticas de vinculación universidad- empresa en el contexto latinoamericano" en *Revista Espacios* (Vol. 18-1, pp. 77-93). Caracas, Asociación para el desarrollo de la Ciencia y Tecnología (DECITEC). Disponible en web: <http://goo.gl/JA1Nk> (acceso 29-08-2012).

ZABALZA BERAZA, M.Á. (2011), "El prácticum en la formación universitaria: Estado de la cuestión" en *Revista de Educación* (Nº 354 enero-abril 2011, pp.21-43). Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte-Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades-Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Disponible en web <http://goo.gl/pC5mu> (acceso 29-08-2012).

- (2003) *Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional*. Madrid, Narcea.