Competencias Laborales en Iberoamérica

"Gestión por Competencias del Talento Humano, Educación continua y Empleabilidad"

Editorial:



Autores:

Alejandra Caballero - Alicia de Leon - Álvaro Leonidas Rivera Guerrero -Ana María Negrette Sepúlveda -Andrea Patricia Huechacona Fuentes - Carlos Andrés Mendiola Hernández - Carmen Verónica López López - Carolina Cereceda Triviño - César Barona Ríos - Citlalli Díaz Galeana - Corina Aurelia Claro Collado - Dalia Ruíz Ávila - David Arnulfo Nieto Castillo - Diana Paola Muñoz Martínez - Esperanza Díaz Vargas - Fabio Nebardo Gembuel Tunubalá - Franklin Raul Lopez Vera - Gary Rivera - Gloria Alzugaray - Gloria María Jiménez González - Haydee Zizumbo Ramírez - Heelen Patricia Pastrana Ruiz - Humberto Pedro Segarra Jaime - Imelda Hernández Morales - Irineu Manoel de Souza - Isabel Sánchez-Hernández - Jeison Alfonso Restrepo Cuello - Jeovanny Chancay - Joffre Arturo Santamaría Yagual - José Ovidio Salamanca López - Juan Antonio Rojas Avaca - Juan Guillermo Hernández Romero - Juan Pablo Sebastián Segovia Rivera - Juana Velásquez Aquino - Julieta Mora Ramírez - Julio Cesar Ducón Salas - Katia Denise Moreira - Lara Zingaretti - Larry Emilio Pacheco Ayazo - Leopoldo Patricio López Lastra - Lianell Jova Elejalde - Lucía Rodríguez Virasoro - Luis Rey Yedra - Magdalena Buenfil Mata - Manuel Copello Janjaque - Marcelo Eduardo Ortíz Moscoso - Marco Antonio Suriaga - Marcos Baptista Lopez Dalmau - Mareza Hernández Sandoval - María de la Luz Casas Pérez - María del Pilar Elías Salazar - María del Pilar González Flores - María del Socorro Guzmán Serna - María Eugenia Senties Santos - María Eugenia Sentíes Santos - María Guadalupe González Trejo - María Isabel Velasco Arango - Mario Antunez - Mario Ramón Macea Anaya - Marisol Elorriaga - Maritza Alvarado Nando - Martha Elsa Libreros Fernández - Mayte Barba Abad - Mery Pereda Sobarzo - Mesías Pilco Parra - Michel Mogollón Claudett - Miguel Artur Segovia Rivera -Mónica Helena Cardona Valencia - Moyra Marcela Castro Paredes - Myriam Paola Ibáñez Cantillana - Niurka Fuentes Duany - Otto Villaprado Chávez - Pablo Luna Gutiérrez - Pablo Marelli - Paulina Alejandra Barrueto Mora - Raquel Auristela Aburto Godoy - Sandra Mónica Gallego Díaz - Serafín Ángel Torres Velandia - Stefani de Souza - Valeria Constanza Inostroza Guiñez - Víctor José Rodríguez Restrepo - Víctor Manuel Rosario Muñoz - William San Andrés Rivadeneira

ISBN: 978-958-59518-2-2

Primera Edición

Editado en Medellín - Colombia

Agosto 2016

Comité Editorial

Los artículos que lleva el presente libro fueron evaluados por el comité de arbitraje del V Congreso Internacional de Competencias Laborales COINCOM, bajo la presidencia del Magister Roger Loaiza Álvarez.

Editor:
Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo.
Corporacion CIMTED
Nit:811043398-0
Cuidado de la Edición: Juliana Escobar Gómez
Calle 41 # 80 B – 120 int 301
Código postal 050031 ° Medellín – Colombia
www.cimted.org

Ilustración portada:
Juliana Escobar Gómez
ISBN: 978-958-59518-2-2
Agosto de 2016
© Derechos Reservados

Las opiniones expresadas en los artículos son de exclusiva responsabilidad de los autores y no indican, necesariamente, el punto de vista de la Corporación CIMTED

Todo el contenido de este Libro está protegido por la ley según los derechos Materiales e intelectuales del editor (corporación CIMTED) y de los ponentes (autores), que participaron en este libro, Por tanto, no está permitido copiar o fragmentar con propósitos comerciales todo su contenido sin la respectiva autorización de los anteriores. Si se hace como un servicio académico o investigativo debe contar igualmente con permiso escrito de sus autores y citar las respectivas fuentes. Más informes cimted@gmail.com, y con los respectivos autores, cuyas direcciones aparecen al inicio de cada capítulo.
Publicación electrónica editada en Colombia. Edited in Colombia.

Autores

Alejandra Caballero - Alicia de Leon - Álvaro Leonidas Rivera Guerrero -Ana María Negrette Sepúlveda -Andrea Patricia Huechacona Fuentes - Carlos Andrés Mendiola Hernández - Carmen Verónica López López - Carolina Cereceda Triviño - César Barona Ríos - Citlalli Díaz Galeana - Corina Aurelia Claro Collado - Dalia Ruíz Ávila - David Arnulfo Nieto Castillo - Diana Paola Muñoz Martínez - Esperanza Díaz Vargas Fabio Nebardo Gembuel Tunubalá - Franklin Raul Lopez Vera - Gary Rivera - Gloria Alzugaray - Gloria María Jiménez González - Haydee Zizumbo Ramírez - Heelen Patricia Pastrana Ruiz - Humberto Pedro Segarra Jaime - Imelda Hernández Morales Irineu Manoel de Souza - Isabel Sánchez-Hernández - Jeison Alfonso Restrepo Cuello Jeovanny Chancay - Joffre Arturo Santamaría Yagual - José Ovidio Salamanca López Juan Antonio Rojas Avaca - Juan Guillermo Hernández Romero - Juan Pablo Sebastián Segovia Rivera - Juana Velásquez Aquino - Julieta Mora Ramírez - Julio Cesar Ducón Salas - Katia Denise Moreira - Lara Zingaretti - Larry Emilio Pacheco Ayazo - Leopoldo Patricio López Lastra - Lianell Jova Elejalde - Lucía Rodríguez Virasoro - Luis Rey Yedra - Magdalena Buenfil Mata - Manuel Copello Janjaque - Marcelo Eduardo Ortíz Moscoso - Marco Antonio Suriaga - Marcos Baptista Lopez Dalmau - Mareza Hernández Sandoval - María de la Luz Casas Pérez - María del Pilar Elías Salazar - María del Pilar González Flores - María del Socorro Guzmán Serna María Eugenia Senties Santos - María Eugenia Sentíes Santos - María Guadalupe González Trejo - María Isabel Velasco Arango - Mario Antunez - Mario Ramón Macea Anaya - Marisol Elorriaga - Maritza Alvarado Nando - Martha Elsa Libreros Fernández. Mayte Barba Abad - Mery Pereda Sobarzo - Mesías Pilco Parra - Michel Mogollón Claudett - Miguel Artur Segovia Rivera -Mónica Helena Cardona Valencia Moyra Marcela Castro Paredes - Myriam Paola Ibáñez Cantillana - Niurka Fuentes Duany - Otto Villaprado Chávez - Pablo Luna Gutiérrez - Pablo Marelli - Paulina Alejandra Barrueto Mora - Raquel Auristela Aburto Godoy - Sandra Mónica Gallego Díaz - Serafín Ángel Torres Velandia - Stefani de Souza - Valeria Constanza Inostroza Guíñez - Víctor José Rodríguez Restrepo - Víctor Manuel Rosario Muñoz William San Andrés Rivadeneira

Ediatado en Medellín – Colombia

Editor: Corporación Cimted ©

Presentación

Uno de los desafíos competitivos que enfrenta América latina es mejorar la calidad de su potencial humano y asegurar que los trabajadores puedan actualizar y certificar sus competencias laborales a lo largo de la vida, mejorando su aporte a las empresas y a su propia empleabilidad, por tanto es necesario que el trabajador pueda mostrarle al empleador actual o potencial cuáles son las destrezas y conocimientos que efectivamente posee, hecho especialmente clave en el caso de trabajadores sin reconocimientos formales de su calificación.

Según la OIT, Organización Internacional del Trabajo, una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las siguientes definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores. Por definición "las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio". En otras palabras, sobresale aquella definición que las describe como la "capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada". (Iberfop-OEI).

La implementación de la gestión del talento humano en los diferentes niveles de la pirámide administrativa debe contribuir a elevar la calidad en el sector productivo, de servicios y en general del sector empleador, en tal forma que estos sean coherente con la articulación con el sector formativo o las instituciones educativas que forman a sus futuros empleados, lo cual se comprueba en el aumento de la pertinencia y pertenencia de los currículos, mayor sistematicidad en los procesos de gestión del talento humano en las empresas, estrategias didácticas y de evaluación más ajustadas a los procesos de desempeño y del aprendizaje significativo, así como el reconocimiento de los aprendizajes previos y una mayor integración entre teoría y práctica.

"La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social." (Corpoeducación, Bogotá 2003)

El propósito de este libro, es identificar las principales aplicaciones del enfoque basado en competencias en la formación para el trabajo y el emprendimiento y en la selección, desarrollo y evaluación de desempeño del personal en las organizaciones del sector productivo.



Roger Loaiza Alvarez
Director general

Contenido

Autores 3
Presentación 4
Capítulo 1 8
Experiencias en el EBC Desde la Óptica de la Formación 9
El manejo del poder y las competencias laborales en empresas del sector de alimentos 11
Procesos de formación del estudiante: estrategias basadas en competencias laborables adquiridas en el aula al campo laboral 23
Análisis de la Relación Entre el Contexto y la Formación de las Competencias Laborales Específicas del Entrenador Deportivo 30
Diseño de una guía para la definición de perfiles por competencias en la empresa Rellenos de Colombia s.a. 40
Desarrollo de competencias para la toma de decisiones ("saber y actuar") a partir de la generación e implementación de prácticas artístico - pedagógicas contextualizadas en el marco del diálogo intercultural concertado. 49
Estudio sobre las Competencias Genéricas en la Educación Argentina 65
Representaciones sociales de los ingresantes a carreras de ingeniería acerca de Competencias (CONFEDI) ingenieriles 77
Capítulo 2 88
Educación Continua como medio de Innovación 89
Naturaleza, características y tendencias del área de gestión administrativa de las organizaciones colombianas 90
Educación continua: empleabilidad de las personas basadas en competencias laborales 101
Desde la experiencia educativa hacia un modelo de innovación académico: potenciando las competencias individuales y colectivas de los estudiantes Universidad de Concepción Campus Chillán 109
Capítulo 3 119
Gestión del Talento Humano por Competencias 120
Los estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing comprometidos en la construcción de software educativo. 121

La gestión directiva como práctica social intencionada orientada hacia la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria. 130

Intervención colectiva de académicos en el diseño por competencias de planes de estudio flexibles de Universidades Públicas Estatales: Estudio de casos 143

Reconocimiento de competencias de aprendizajes previos en planes de continuidad de estudios de pregrado: pilotaje indagatorio 154

Capítulo 4 163

Gestión de la Calidad y Certificación de Competencias 164

Reclutamiento por competencias: Un sistema para directivos escolares 165

El auge de las universidades corporativas en España como herramienta de certificación de competencias profesionales y fomento de la empleabilidad 174

Los Colegios de Profesionales como corolario para la continuidad en la formación de Competencias: Caso Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz 184

Capítulo 5 195

Experiencias de Formación en el EBC Aplicadas al Sector Productivo 196

Las Pasantías como Introducción al Mundo del Trabajo 197

Importancia de los egresados como indicador de calidad; análisis del impacto social, académico y laboral de un programa académico universitario 206

La importancia de realizar las competencias genéricas en la implementación de un modelo educativo para la educación superior 215

Formación, orientación y acompañamiento para la inserción laboral a través del centro de desarrollo profesional -CEDEP- de la Universidad ICESI 227

Capítulo 6 237

Experiencias y Gestión de la calidad por Competencias 238

La reforma educativa en la Universidad Veracruzana a través del modelo educativo integral y flexible. 239

Percepción de los estudiantes de secretariado ejecutivo acerca del desarrollo de competencias secretariales a partir de las disciplinas del curso. 248

Las TICs como factor decisivo en la competitividad del sector comercial en la ciudad de Guayaquil basado en competencias laborales 260

Capítulo 7 269

La formación de Competencias laborales específicas 270

El ejercicio responsable de la ciberciudadanía 271

Perfil de 44 Trabajadores Sociales vinculados a las Áreas de Gestión Humana de 39 Empresas de la Ciudad de Medellín. Respuesta Integral a las Demandas Empresariales. 283

La competencia lingüística en inglés y su impacto en el campo laboral: diseño de una escala para su medición y establecimiento de perfiles lingüísticos para el trabajo 293

Nuevas formas de flexibilidad laboral del docente en instituciones de educación superior 304

Competencias comunicativas y formación profesional: contextualización e integración de competencias laborales 312

Competencias en TIC desde MEDIA LAB en la UNIMINUTO 320

Capítulo 8 325

Experiencias del EBC aplicadas al sector productivo 326

Desarrollo e implementación de un sistema de información orientado a la web para la revisión, seguimiento, control y generación colaborativa de documentos investigativos 327

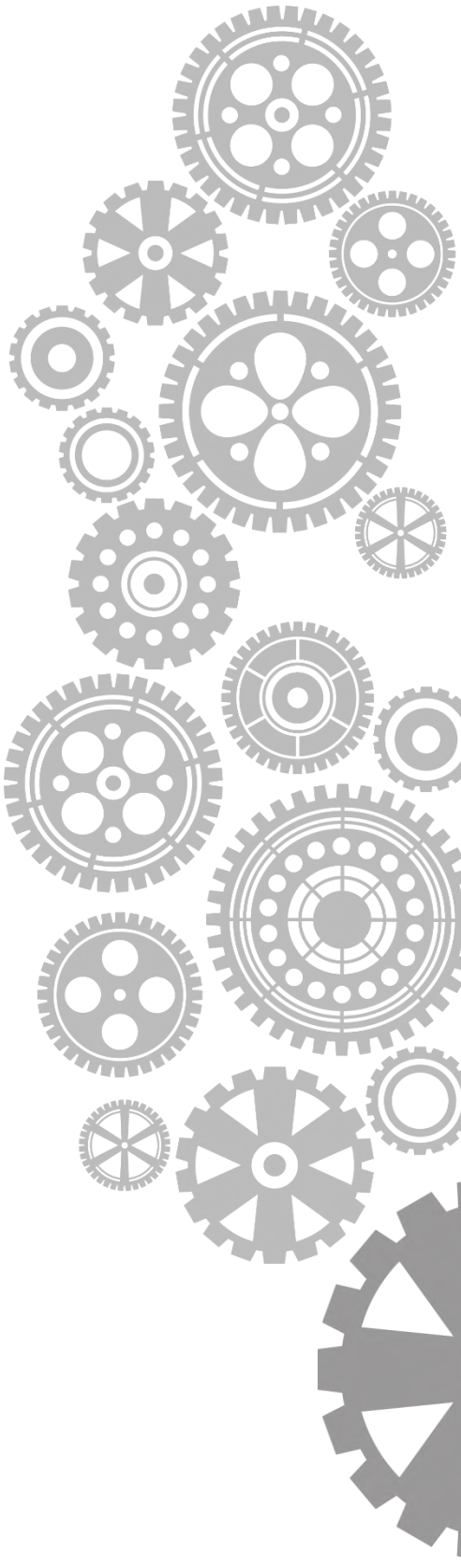
Los métodos participativos de la enseñanza. Un recurso pedagógico en la formación de competencias laborales del tecnólogo deportivo en las Unidades Tecnológicas de Santander. 335

El enfoque por competencias en la formación de los estudiantes como futuros ciudadanos del mundo 345

Demanda y Servicio en Respuesta a la Cualificación del Fonoaudiólogo UBB en Chile. 356

Los tutores y las competencias en negocios internacionales frente a la paz y la formación en negocios 365

Competencias laborales en la Universidad de Guayaquil: La Importancia de la Alineación de Profesores, Currículo y Contexto Social 376



Capítulo I

Experiencias en el EBC Desde la Óptica de la Formación

Esperanza Díaz Vargas Víctor José Rodríguez Restrepo **El manejo del poder y las competencias laborales en empresas del sector de alimentos** Universidad De La Salle Bogotá-Colombia.
Franklin Raúl López Vera Álvaro Leónidas Rivera Guerrero Mesías Pilco Parra Jovanny Desiderio Chancay Quimis Gary Rivera Marcos Antonio Suriaga **Procesos de formación del estudiante: Estrategias basadas en competencias laborables adquiridas en el aula al campo laboral** Universidad de Guayaquil Guayaquil, Ecuador
Manuel Copello Janjaque Niurka Fuentes Duany **Análisis de la relación entre el contexto y la formación de las competencias laborales específicas del entrenador deportivo** Corporación Nacional para el Desarrollo Tecnológico del Deporte (CNADTED)
Pablo Emilio Luna Gutiérrez **Diseño de guía para la definición de perfiles por competencias en la empresa Rellenos de Colombia S.A** Corporación Universitaria Minuto De Dios Bogotá, Colombia
Fabio Nebardo Gembuel Tunubalá Diana Paola Muñoz Martíne **Desarrollo de competencias para la toma de decisiones (saber y actuar) a partir de la generación e implementación de prácticas artístico pedagógicas contextualizadas en el marco del diálogo intercultural concertado** Fundación Universitaria De Popayán Popayán, Cauca Colombia
Marcela Dillon Villamayor Fernando López Gil Pedro Occhipinti Claudia Russo Mónica Sarobe Hugo Ramón

Estudio sobre las Competencias Genéricas en la Educación Argentina **UNNOBA** Argentina
Lara Zingaretti Pablo Marelli Gloria Alzugaray Lucía Rodríguez Virasoro **Representaciones sociales de los ingresantes a carreras de ingeniería acerca de Competencias (CONFEDI) ingenieriles** Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Santa Fe Argentina

El manejo del poder y las competencias laborales en empresas del sector de alimentos

Esperanza Díaz Vargas - Víctor José Rodríguez Restrepo
Universidad de la Salle
Colombia



Sobre los autores:

Autor: **Esperanza Díaz Vargas**
Psicologa, Universidad Santo Tomas
Especialista en Gerencia de Recurso Humano, Universidad Externado de Colombia
Especialista en pedagogia, Universidad de La Salle
Magister en Docencia Universidad de La Salle
Docente- Investigadora De la Universidad de La Salle
Correspondencia: esperanzadiazv@unisalle.edu.co

Co-Autor: **Víctor José Rodríguez Restrepo**
Administrador de empresas, Universidad Externado de Colombia
Especialista en recurso humano y en Pedagogia Universitaria de La Escuela de Administración de Negocios (EAN)
Docente- Investigador De la Universidad de La Salle
Bogotá,-Colombia.
Correspondencia: vrodriguez@unisalle.edu.co

El manejo del poder y las competencias laborales en empresas del sector de alimentos

Resumen:

Las empresas de carácter familiar del sector de alimentos de la ciudad de Bogotá D.C., se destacan por mantener en equilibrio parte del desarrollo social-económico de la población urbana. Este tipo de empresas motivaron la realización de una investigación interesada en el estudio de las relaciones de poder de sus directivos en las organizaciones con estas características. El objetivo es analizar sí el aprendizaje organizacional entendido este como: "*mediante el cual se adquiere conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno, dependiendo de su nivel de desarrollo"* (Castañeda y Ríos; 2007 Wikipedia), él se ve afectado por el tipo de relaciones de poder ejercida por la jerarquía de sus colaboradores, así como, la incidencia de estas relaciones en la eficiencia empresarial; de otra parte, se analiza cómo se establecen las relaciones interpersonales en el campo de la comunicación. Los resultados se alcanzaron por intermedio de la implementación de un instrumento denominado **Formato de Diagnóstico Integral**, elaborado por los investigadores, el cual permite evaluar **las competencias comunicativas, de trabajo en equipo, y de dirección**, exponiendo las características comportamentales y de clima organizacional en dichas empresas. Los resultados permitieron evidenciar la visión de los empleados sobre la importancia de su cargo y el estilo de dirección utilizada por el gerente para administrar. Su justificación se presenta cómo las prácticas del manejo de poder, motivan las técnicas eficientes para el desarrollo de las actividades laborales, la estabilidad organizacional y emocional. Fue importante reconocer la importancia adquirida por las mujeres en el trabajo y su colaboración en el desarrollo empresarial.

Palabras clave: Relaciones de poder, Empresas de familia, Competencias laborales, Clima organizacional.

Abstract:

Family run business of the food industry stand out for support some social-economic development of a population. This kind of companies motivated a research in the study of the power relationships in organizations with these features in the city of Bogotá. We aim to assess whether organizational learning in these companies maybe affected by the power relationship exerted by the managers to employees, as well as their incidence in the business efficiency by analyzing how these relationships are established at some level of communication in these companies. Some of the results were achieved by the implementation of the Integral Diagnosis Format, created by the researchers. It allows assessing the communication skills related with the teamwork and leadership, displaying behavioral and corporate climate characteristics in such companies. Results demonstrate the vision of the employees about the importance of its position and technique of the manager to manage these organizations, justifying how those practices encourage the efficient management for the development of work activities, organizational and emotional stability. It demonstrate the importance obtained by women in the development of these companies.

Key Words: Power relationships, family business, job skills, organizational climate.

Introducción

Las microempresas colombianas durante varias décadas se han convertido en el gran sustento de la economía nacional. Por lo tanto, la implementación de la innovación, la creatividad, La generación de nuevas ideas con emprendimiento productivo, suscitan el mantenimiento, la autogestión, la supervivencia y la sostenibilidad de las mismas. Convertidas ellas en el eje fundamental del fortalecimiento de un rendimiento importante, pero complicado para los tiempos delas economías de hoy, por la volatilidad de las divisas y la caída del petróleo. Aunque falta mucho por lograr, para superar un buen aporte en el PIB de nuestro país, se espera un 2.3% para el 2017 se mantiene un adecuado tratamiento económico por parte de las cabezas del estado. Con el tiempo, se ha podido comprender por qué los empresarios colombianos se ven en la necesidad de poner a prueba todo su espíritu emprendedor, para lograr la supervivencia, la competitividad frente a las grandes multinacionales que llegan al país, y la lucha permanente e incesante contra el contrabando desmedido de siempre con el fin de proteger el sustento de las familias, la protección a la propiedad patrimonial, el recuerdo de un legado generacional y el deseo de dirigir empresa. En este sentido, el tema de las empresas familiares principalmente, en lo que respecta a su dirección se objetiva al ámbito de las relaciones de poder, además del complejo mundo de las relaciones familiares hacia su interior sigue siendo muy particular. El interés en esta investigación radica en la necesidad de conocer los aspectos propios de la vida familiar empresarial, destacando el tipo de generación al mando de la empresa, el estilo de la dirección en la organización empresarial, las formas de gobierno, la caracterización en la comunicación y el manejo de los conflictos hacia su interior, La administración contable y su posible proyección empresarial.

Para el alcance de los intereses privativos en este tipo de organización, se determinó como objetivo fundamental analizar sí el aprendizaje organizacional se ve afectado o no por el tipo de relaciones de poder ejercidas por los directivos con sus colaboradores. Se considera estas como las debilidades fundamentales en las empresas familiares, dada la ausencia del aprendizaje colectivo.

Se entiende por aprendizaje organizacional aquel en donde se permite sensibilizar a los miembros del sistema familiar e involucrarlos en relaciones más armónicas y positivas dentro del marco organizacional. Los estudios de Serna Gómez y Suárez Ortiz (2005) son quienes han identificado en sus indagaciones en empresas de familia, logran encontrar algunas debilidades de este tipo denominándolas como: "*Creencias y tradiciones, problemas familiares, conducta de miembros y confusión de funciones"* (Serna G & Suárez O, p. 44), las cuales se caracterizan por tener efectos negativos en la funcionabilidad y la comunicación establecida por los entes de gobierno de la organización empresarial.

Considerando lo anterior, es posible percibir que uno de los problemas más significativos en estas organizaciones es el poco interés por la formación en la complejidad dinámica en función del fortalecimiento de sus empresas. Esta complejidad Peter Senge la enfatiza como el equilibrio entre el crecimiento en el mercado y la expansión de la capacidad como problema significativo, sea el caso, cuando una empresa se tarda días en producir algo, semanas en desarrollar una nueva promoción de marketing, meses en contratar y adiestrar nuevo personal. (Senge Peter M, 1995, p. 1999).

Por consiguiente, la investigación se determinó en términos de objetivos específicos estudiar las relaciones de poder y su incidencia en la eficiencia de las empresas de familia del sector de alimentos en la ciudad de Bogotá, así como la aplicación del **Formato de Diagnóstico Integral**

con el fin de evaluar el clima de la organización, para finalmente estudiar cómo se establecen las relaciones de poder y el nivel de comunicación en estas empresas.

Para ello, se hizo uso de la lectura y el estudio en los aportes de Robbins, S. (2004), Gerald Le Van; (2003), Sala Agustí;(2009), Serna Gómez Humberto y Suárez Ortiz Edgar. (2005), (Schermerhorn, Hunt, Osborn, (2004), Motta, Paulo Roberto; (2001), Belausteguigoiti (2004), estos autores permitieron dar soporte teórico con relación a los diferentes tipos de poder y el análisis en las relaciones de familia en organizaciones de este tipo.

Con los aportes dados por los referentes teóricos enunciados, es posible considerar una hoja de ruta metodológica que permite dar paso a la implementación del **Formato de Evaluación Integral** con los trabajadores de las empresas familiares, estudiadas y consultadas del sector de alimentos. Dicho formato posibilita realizar mediciones cualitativas y cuantitativas sobre el clima organizacional, manejo del poder, comunicación, trabajo en equipo y dirección en donde se permite establecer una ficha técnica sobre tales resultados, arrojando una multiplicidad de datos con relación al tipo de empresa consolidada, rasgos generacionales, nivel de formación académica aportada a la empresa. Tales particularidades permitieron establecer además de datos cuantitativos, elementos esenciales para comprender cómo se fundamentan las relaciones de poder en este tipo de organizaciones familiares en función de la eficiencia empresarial.

Finalmente es posible contemplar, a partir del desarrollo de esta propuesta metodológica con la implementación de las herramientas abordadas, en desarrollo del trabajo representada en esta ponencia, unos resultados interesantes para la vida de las empresas familiares y para la academia como aportes no solo en el campo de la docencia sino como una experiencia en la tradición de las organizaciones que intentan superar las dificultades de afrontar el enorme impacto en donde se presenta de ciertas decisiones internas creando divisiones por la particularidad de intereses individuales producto del poder en las jerarquías funcionales . Pero los centros de poder se transforman en feudos, y lo que antes era una adecuada división del trabajo especializado se transforma en una serie de “chimeneas” que impiden el contacto entre las funciones y los procesos entorpeciendo el trabajo empresarial.

Fundamento teórico

El poder en las empresas familiares:

La noción de poder, dentro de la investigación, se entiende como la capacidad que tiene una persona para influir en otra de alguna manera, haciendo en esa persona una realización o actuación de los deseos propios de quien quiere hacer su voluntad. Concomitante a esto, una definición de carácter más técnico, señala que “El poder, definido como la capacidad (potencial o actual) de imponer a los demás la propia voluntad, es la capacidad de una persona para influir de la manera deseada en la conducta de otro” (B.J.Hodge, 1998). Es de resaltar en este sentido que el poder está unido al carácter de la persona y a su estilo de dirección personal en la empresa.

Con relación a ello, es necesario caracterizar los tipos de poder que son representativos en este tipo de organizaciones familiares que influyen en las relaciones que allí se fundan y permean todo el desenvolvimiento gerencial de estas empresas. Se distinguen básicamente cinco tipos de poder sobre los cuales un fundador(a) de empresa familiar presentan en su comportamiento a nivel administrativo. Iniciando con **el Poder Experto** el cual “Se entiende como aquellas persona que posee conocimientos y habilidades especiales. Son personas respetadas por sus conocimientos y habilidades, independientemente de su posición en la empresa. Aquellos que admiran su

conocimiento técnico o científico o los que necesitan habilidades para resolver problemas están dispuestos a subordinarse a él a cambio de la ayuda que reciben del experto". (B.J.Hodge, 1998).

Dependiendo el campo de actuación del directivo uno de los tipos de poder más destacados en la empresa familiar es el de experto, porque es quien sabe de la actividad económica a realizar, y mantiene la claridad en el conocimiento. La administración por competencias hace que cada vez sea más recurrente en los escenarios laborales, por la necesidad de medir, observar. y definir habilidades y conocimientos. De otro lado, **el Poder Referente** comprendido como aquel que nace de la admiración y el respeto por alguien, quien se ganó el aprecio y reconocimiento de sus subordinados y de la familia, hace parte de la empresa en el alcance de sus mayores logros profesionales, de liderazgo, y empresarial. Si el fundador conserva un comportamiento coherente entre lo que piensa, dice, hace y muestra un comportamiento asertivo con lo anterior, permite generar confianza. Estos dos últimos estilos de poder, también son considerados por Robbins, S. publicadas en el año 2004 como importantes para cualquier organización. Robbins. (2004), aporta dos tipos de poder desde el comportamiento organizacional: **el Poder personal** en el que no es imprescindible ocupar una posición formal en una organización para tener poder, ya que este se deriva de las características únicas del individuo: habilidad, respeto y admiración de los demás y carisma. Este es uno de esos poderes que requiere de confianza en sí mismo y una buena autoestima por parte de quien lo posea. Por otro lado, **el Poder carismático** es en realidad una extensión del poder referente que surge de la personalidad y el estilo de trato interpersonal del individuo, los líderes carismáticos hacen que otros los sigan porque articulan visiones atractivas, corren riesgos personales, se muestran interesados en el ambiente, están dispuestos a comportarse de manera que otros consideran inusuales, aunque no ocupan puestos formales de liderazgo, ejercen una influencia sobre los otros por la fuerza de sus cualidades heroicas, en este sentido son significativos los rasgos de personalidad y su capacidad de comunicación e inteligencia emocional.

Tácticas de poder

Al hacer referencia sobre las tácticas de poder, nos situamos a partir de los estudios establecidos por Robbins, S. (2004) con los cuales es posible comprender cómo los empleados materializan sus bases de poder en acciones concretas dentro del territorio empresarial. Como ejemplo de estas relaciones, encontramos en primer lugar a los gerentes quienes están en la capacidad de controlar recursos que otros valoran, ocupando posiciones consideradas de dominio en esta organización. Estos sujetos recurren a la asertividad como estrategia aplicada con la intención de influir sobre otro para la realización de sus propios deseos, sean personales u organizacionales. Es de esperar que los gerentes opten por las meras peticiones y razones, sin embargo "cuando hay resistencia los gerentes siguen estrategias más directas y cambian las peticiones por órdenes… Los gerentes varían sus tácticas de poder en relación con sus objetivos" (Robbins, S. 2004, p. 272). Es claro que las organizaciones empresariales están conformadas por culturas diferentes, algunas cordiales y familiares y otras más formales y mesuradas. En ese sentido, el modo como está organizada la empresa y el ambiente empresarial en el que se desenvuelve el gerente influenciará el modelo de tácticas que irán a ser usadas en este tipo de relaciones.

De otro lado, es pertinente referirse sobre otros elementos que caracterizan las dinámicas de las relaciones sociales y de poder dentro del territorio empresarial familiar. En ese sentido, cabe destacar la importancia de la dependencia como articulador dentro de este tipo de organizaciones de las cuales nos vamos a referir en el siguiente apartado de este texto.

La dependencia.

La dependencia se constituye como un elemento esencial dentro de las relaciones de poder, comprendiendo que al poseer cierto bien o servicio que el otro no tiene y por ende lo necesita, se ejerce ya una relación de poder. En ese sentido, como postula Robbins, S. (2004) "Cuanto más dependa B de A, se posee, mayor poder tendrá A sobre B." (p. 369). Así, no solo es posible coincidir en la forma como un gerente establece sus tácticas dentro del manejo de sus empleados como el control sobre sus productos y las necesidades de otros agentes, que no necesariamente pertenecen a su red laboral, pero sí a su red comercial. Dicho de otro modo, aunque el gerente este en la posibilidad de ejercer tácticas de poder en sus colaboradores, habrán otras, indirectas, que ejercerán sobre él. Son dependientes y proporcionales tanto a las fuerzas de producción como a las capacidades de trabajo que demuestre la empresa. En ese sentido, es posible considerar que los factores de dependencia son proporcionales a la cantidad de control que ejerce el gerente sobre los productos, servicios y personal que se posee, es decir, retomamos nuevamente las tácticas para ejercer esas relaciones de poder.

Como fue mencionado anteriormente, que se tenga una posesión sobre algún bien o beneficio, no significa, de forma contundente, que haya mayor poder sobre este. Simplemente, es una dependencia entre diversos niveles de poder. Niveles que están atravesados por la escasez de recursos (tangibles o intangibles) de una empresa y la posesión de los mismos por otras. En este sentido, al poseer un recurso hace que el individuo adquiera mayor estatus dentro de la organización, aumentando la dependencia y la individualidad de los mismos. Así, esa relación generada entre la escasez y la dependencia es muy usual entre las categorías de los puestos laborales y su influencia en la producción.

¿Cómo se manifiesta el poder en la familia?

Es inevitable hablar de poder y no contemplar el aspecto económico, político y social, que para el caso de cualquier país, genera gran influencia en la cultura endógena de una empresa y aún más sí es de carácter familiar. La educación y profesionalismo de los miembros de la familia que acceden a ambientes culturales cargados de valores y creencias, contribuyen a los cambios organizacionales en las empresas netamente de constitución familiar. Todo este proceso de adaptación, genera percepciones distintas que están supeditadas por experiencias personales y arquetipos de su infancia, como son sus padres, héroes, villanos o personas con autoridad. Ejemplo: Educadores, pedagogos, abuelos, etc.

Según Motta (1993) "desde el punto de vista gerencial, las formas participativas de gestión nacen de la conciencia de que la influencia para alcanzar objetivos empresariales depende de la adecuada utilización del poder y de la solución de conflictos organizacionales" (p. 137). Sin embargo, en las empresas de familia el manejo del conflicto es deficiente. Por lo anterior, la habilidad gerencial de delegación, es compleja en una empresa familiar, ya que sus miembros tienden a realizar las cosas por sí mismos y desconfiar de personas que son ajenas al grupo familiar, además de ser más sensibles a delegar el poder a extraños. Esto hace que se tienda a un poder coercitivo donde la posibilidad de participación en la toma de decisiones es bastante limitada.

Para Motta, (1993), "En el mundo contemporáneo, las condiciones de ese ambiente han agudizado identidades y contradicciones en las relaciones de trabajo, han creado nuevas bases ambientales para el desarrollo de la teoría de participación y validado la acentuada preocupación

por la gerencia" (pág. 137). Esas condiciones propuestas por Motta se resumen en las siguientes demonizaciones dadas por el autor, las cuales son en primer lugar la Democratización de las relaciones sociales en las que es evidente que las relaciones de poder se presentan cada vez más fragmentadas, el desarrollo profesional de la mujer y la autonomía que reclaman los hijos, son factores que afectan la distribución del poder que antes poseía el padre. Es inevitable no pensar en un nuevo modelo de mando-subordinación, que lleve a los gerentes o dueños de empresas a implementar nuevas formas de relación desde la democratización del poder.

Seguido a eso, el desarrollo de la conciencia de clase y del agrupamiento profesional sobre trabajadores como segundo aspecto, ha permitido establecer un pensamiento dirigido a buscar mayor participación en las empresas, con el fin de decidir hacia dónde debe ir la empresa, para ello buscará aliarse con personas de intereses similares, determinamos a ello, coaliciones, comprendidas como una forma natural, por tanto habitual, de hacerse poderoso a partir de la combinación de recursos, bienes o servicios con fines específicos a beneficio específico para dicha organización. Finalmente, el denominado Aumento del nivel educacional, permitirá que los colaboradores de la empresa identifiquen más fácilmente, las situaciones de conflicto y manejo inadecuado del poder, haciéndolos pensar en sus aspiraciones laborales, y formando un espíritu más crítico en el desarrollo de sus funciones, en donde la medición de sus competencias y la fuerte competitividad laboral, llevaran a las personas a modificar su comportamiento, obligándolos a nuevos retos personales y profesionales.

En párrafos anteriores, evidenciamos como para esta investigación se ha comprendido la noción de poder, sus tácticas y características dentro de una empresa de familia. Elementos que fueron constituyente esenciales en la comprensión sobre las relaciones de poder en las empresas de familia y de la misma forma establecer algunas conclusiones preliminares sobre el problema de investigación planteado. De este modo, es posible dar paso a la descripción del proceso metodológico que usado para el desarrollo de esta pesquisa con la intención de dar a conocer algunos resultados obtenidos de ella, los cuales posibilitaron una serie de análisis resultados motivantes de conclusiones relevantes para otros niveles de investigaciones que puedan ser establecidas a futuro.

Metodología

La metodología sobre la cual se construyó esta investigación está basada en la relación entre las dinámicas empresariales con los datos obtenidos a partir de la implementación del **Formato Diagnóstico Integral** ejecutado en las empresas participantes de esta pesquisa. Los datos arrojados por esta herramienta de investigación fueron insumo necesario para la constitución de conclusiones que motivaron a generar nuevas preguntas que puedan desarrollar investigaciones a futuro. Por ser un estudio dirigido y realizado directamente en los lugares de acción, fue válido posicionarla dentro de las características de la Investigación Acción Participativa - IAP, advirtiendo en este sentido, la necesidad que como investigadores tenemos en involucrarnos en el proceso de producción de información con la intención de comprender sus fortalezas y falencias dentro del territorio o población objeto de estudio.

Los tiempos de implementación de dicho formato fueron variables y dependientes de dos factores relevantes para el desarrollo de la misma, el primero de ellos era la disposición y cantidad de personal (semilleros de investigación) para la implementación y ejecución de los formatos dentro de las instalaciones de las organizaciones y con el personal habilitado o seleccionado para la misma. En ese sentido otro de los factores que fueron cruciales en la consecución de los datos

está dirigido a la disponibilidad de tiempo de los funcionarios dentro del horario laboral. Por tal motivo, el proceso de concertación en tiempos y espacios, estuvo en constante construcción y bajo diferentes espacios de concertación y supervisión.

Así, este tipo de investigación al tratar de comprender la naturaleza de las relaciones de poder laboral y personal de los propietarios – directivos y colaboradores mediante el análisis a profundidad desde la implementación del instrumento utilizado, el cual ha sido diseñado para medir la comunicación, el manejo del poder, trabajo en equipo, clima laboral y dirección posibilitó por medio del análisis de los resultados un trabajo participativo. El diseño de una **ficha técnica** contribuyó en identificar la estructura, la trayectoria histórica, la conformación familiar y la dinámica de los procesos de operación en dichas empresas de alimentos.

Finalmente, para esta etapa de implementación, fue necesaria la participaron de siete estudiantes (semilleros de investigación) en modalidad de grado, quienes tienen como función principal generar diarios de campo como resultado de la observación durante el proceso de ejecución, insumo esencial para el análisis y posterior consolidación de los datos cuantitativos. De este modo, se permitió caracterizar el tipo de comunicación organizacional, el estilo de liderazgo y el clima laboral de las empresas participantes, posteriormente para para obtener conclusiones parciales del presente documento.

Resultados

Se pudo establecer, según la graficación presentada, los resultados del consolidado de las respuestas obtenidas a lo largo del proceso de la investigación.

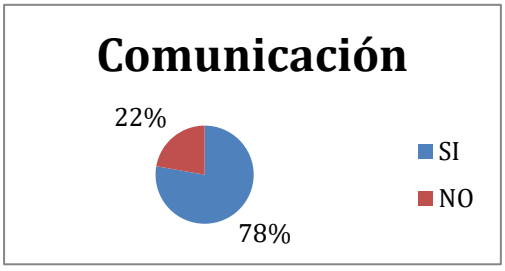


Ilustración 1. Resultados Categoría de Comunicación Empresarial.

Sobre los niveles de comunicación (Ver ilustración 1.). Se establece que la misma es asertiva, comprende el 78% del total de los encuestados, tales cifras reiteran, según el consolidado de respuestas personales de acuerdo a lo preguntado a los trabajadores, los directivos tienen tacto a la hora de manejar su inconformidad e ira, hecho que no interfiere su comportamiento entre la comunicación laboral con sus colaboradores. Se analiza además, en este sentido, al ejercer un tipo de relación dialógica entre el empleado y el empleador o director, se da la oportunidad y de crear espacios en donde la participación de las partes se convierte en un elemento substancial para la consolidación de relaciones sociales más afables dentro del territorio laboral.

En ese sentido, es posible destacar además que otros resultados arrojados sobre este ítem demuestran que el 92% de los colaboradores de esta investigación, sienten confianza en las relaciones establecidas con sus directivos. Hecho que se visibilizó en un 73% de las

manifestaciones de los trabajadores en estar seguros del conocimiento acerca de las metas empresariales, con lo cual nos indica que un buen porcentaje de las empresas trasmite este tipo de información a sus colaboradores como parte de su comunicación.

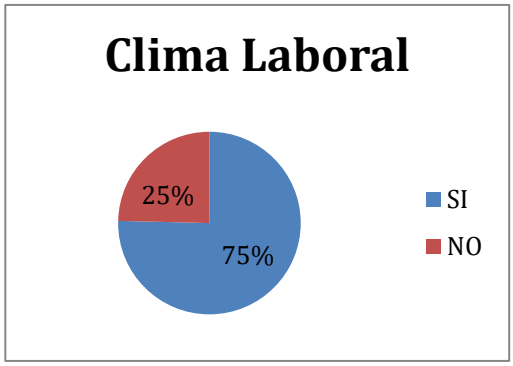


Ilustración 2. Resultados Categoría de Clima Laboral.

En cuanto al clima laboral (Ver Ilustración 2). Los colaboradores expresan: sus directivos crean ambientes propicios y amenos para ellos, se puedan expresar, evitando ser cohibidos para expresar sus puntos de vista relacionados a las condiciones empresariales. Admitiendo además los directivos el tener un alto grado de compromiso con ellos - los trabajadores - para darles orientación en el desarrollo de sus tareas, sin embargo, pierden – los empleadores - interés por conocer sus ambiciones personales y solo el 56% indican que ellos **- LOS TRABAJADORES -** pueden desarrollar una carrera dentro de la empresa. Este bajo porcentaje se debe a los colaboradores que no pertenecen al núcleo familiar.

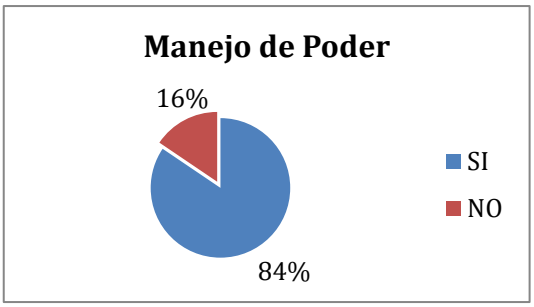


Ilustración 3. Resultados Categoría de Manejo de Poder.

De otro lado, el 83% de los colaboradores son informados por sus directivos a cerca de las políticas y nuevos procedimientos llevados a cabo en la empresa, en este caso vemos que no todos los colaboradores son informados, asumimos esto como el deber ser y una prioridad en las empresas en general sin embargo, de los trabajadores de las organizaciones participantes en este estudio solo el 77.6% contestaron que recurrían a "la astucia y picardía" para adquirir poder sobre sus compañeros (Ver Ilustración 3.), lo cual nos deja ver que hay una tendencia en adquirir poder con relación a sus colegas a partir de su forma de actuar, siendo persuasivos y actuando con ligereza y sagacidad diferente de otros que no hacen uso de este tipo de tácticas. De otra parte, los resultados también demuestran que el 93% de los colaboradores respetan los puntos de vista

aunque sean diferentes porque reconocen que de ello pueden adquirir un conocimiento y esto les puede dar poder de experto en la empresa.

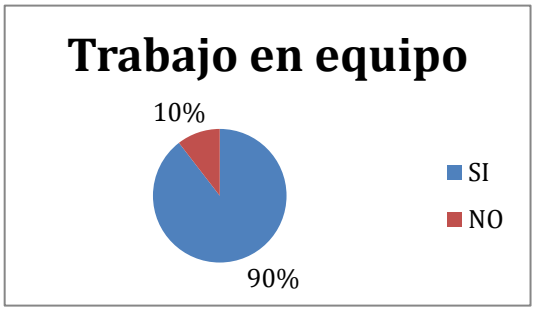


Ilustración 4. Resultados Categoría de Trabajo en Equipo.

Este último componente se determinó a partir de la categoría del trabajo en equipo, se percibe que el 90% de los participantes determinan que son asertivos en el desarrollo de sus labores de forma comunitaria. Los resultados arrojados permiten analizar y documentar que en estas empresas familiares, los colaboradores toman con seriedad sus funciones en la organización y las hacen participes con los demás, para alcanzar objetivos, evitando el individualismo a la hora de trabajar por un bien común y más por las metas organizacionales.

Los colaboradores acertaron en que se obtendrá un mejor rendimiento si se trabaja mancomunada y coordinadamente. Relacionado a esto, el 93.8% aclaran que el respeto de los puntos de vista y los aportes sobre conocimientos y reconocimiento sobre la variedad de áreas de trabajo hace de ellos ser más eficientes. Por último el 73.8% de los datos aportados por los participantes, nos indica que el lugar de trabajo de cada colaborador hace parte de una idea planeada y organizada, lo cual los motiva al mejoramiento de las condiciones laborales para ofrecer un mejor rendimiento individual que aporten al mejoramiento colectivo en el territorio laboral.

Conclusiones y discusión documental

Es posible concluir, el poder ejercido por los propietarios de las empresas estudiadas es legítimo en función de los intereses propios y colectivos, lo cual permite a los colaboradores comportarse de manera eficiente y ejercer su labor de forma disciplinada. Además, utilizan la asertividad en su forma de comunicación como estrategia de reserva, la cual se aplica cuando la persona a la que se trata de influir no quiere o es reacia a acatar lo que se ha solicitado.

Es de anotar, que el tipo de poder legítimo, obstaculiza el aprendizaje organizacional en los colaboradores no familiares, pues su finalidad es seguir manteniendo el poder en la empresa desde un solo polo, por tal motivo, no le interesa empoderar a otros que no sean vínculo directo. En razón al manejo familiar principalmente sus hijos, quienes son capacitados y orientados hacia un desempeño profesional, su preocupación es por adelantar estudios relacionados con la actividad productiva desarrollada en conformidad con el sector.

Es notable con esta investigación, según los resultados arrojados, el ser valorada la formación y capacitación permanente para sus parientes y familiares, con el fin mantener las relaciones de poder y la sostenibilidad del negocio. Sin embargo, fue posible notar el descuido hacia los colaboradores no familiares, lo cual genera un alto nivel de insatisfacción personal y una rotación bastante alta y permanente del grupo de los mismos, haciendo cada vez más difícil los procesos

de selección y retención del personal dado su forma de contratación y su contraprestación salarial. En consecuencia, se crea un clima incierto y poco motivante para los no familiares.

De otra parte, se aprecia que la comunicación en las 14 empresas estudiadas del sector de alimentos en la ciudad de Bogotá D.C., se manejan de forma asertiva, logrando en los colaboradores un sentimiento de respeto hacia sus directivos debido a un dialogo continuo, donde tienen claro las metas empresariales y el buen control de las emociones, partiendo de la forma en la que sus directivos delegan sus funciones. De igual forma, se logra empatía debido a que los empleados tienen libertad de opinar y dar a conocer sus puntos de vista con relación a las prácticas que modifican su espacio laboral. Sin embargo, cuando hay resistencia, los propietarios de las empresas estudiadas siguen estrategias más directas y cambian las peticiones por órdenes, visto de ese modo, ese "es el proceso que realiza una persona al influir en las demás para que lleven a cabo un trabajo conjunto y de manera eficaz"(Huerta y Rodríguez, 2006, p. 33). Sin embargo, es probable que el dueño con poco poder ya no trate de influir en quienes le oponen resistencia, porque piensa que los costos de la asertividad son absurdos.

En cuanto al género, la mujer empresaria tiende cada vez más a ser independiente dada su realización profesional quiere tener su propia empresa, depender cada vez menos de su compañero si lo tiene, o enfrentar sola su desempeño como trabajadora. Poseen unas características muy particulares que las hacen únicas y auténticas como el ser más organizadas en el manejo del dinero; su responsabilidad en muchas de ellas se puede poner a toda prueba y en las relaciones de poder se enfrentan a sus similares mostrando un celo profesional y en muchos casos es notorio su capacidad directiva frente a los derroteros de las compañías e incluso tomando posición defensiva sobre los recursos de la empresa. Finalmente, se detectó en el 95% de las empresas estudiadas, la carencia de consejo de familia donde se permita dar direccionamiento a los objetivos y propuestas de concertación, para evitar así diferencias y conflictos de índole familiar que repercuten en el clima y productividad empresarial.

De este modo, es posible establecer una serie de ítems importantes para este tipo de empresas en las que establecer una comunicación, basada en principios claros de participación desde un pensamiento colectivo y no individual, ayudará a fundar políticas de manejo del personal cimentadas en valores corporativos y planes estratégicos, lo cuales comprometerán la responsabilidad social empresarial en función de sus personal a cargo comprendiendo así que como lo expresan Huerta y Rodríguez, "es una de las competencias gerenciales más significativas para el desarrollo organizacional, su función no solo es transmitir información, dar órdenes o trascribir documentos valiosos" (2006, p. 77). Concomitante a ello, la influencia del dueño o dirigente de una empresa de familia, puede alterar la productividad y eficiencia de dicha organización de forma significativa, generando un clima tenso y la pérdida de la motivación para el personal que allí labora.

En consecuencia, concebimos que todo directivo empresarial debe contemplar un plan estratégico de comunicación y dirección de la organización a la que dirige. Dicho plan de acción, debe estar alineado con las expectativas de los empleados y colaboradores, y su intención de radicar en lograr efectividad y eficiencia en la comunicación entre empleado y empleador. Este equilibrio entre el hablar, dirigir y capacitar con asertividad es el resultado de una adecuada gestión de su comportamiento emocional, lo cual permite ser más eficiente en ambientes laborales y sociales de quien administra.

En ese sentido, el gerente debe aprender a detectar el tipo de influencia que ejerce en los colaboradores de la organización, auto-reflexionando en el tipo de poder que él establece y las

consecuencias de sus mismos actos sobre el personal que allí labora. Se destaca de este modo, que la dirección del fundador juega un papel fundamental en el proceso de aprendizaje de los colaboradores de la empresa, pues aspectos como el manejo de conflictos, la motivación y particularmente el comportamiento que el líder muestra, es lo que va a permitir que los empleados lo respalden, y en consecuencia, haya una mejoría en los resultados laborales y comunicativos, lo cual es más significativo si la empresa es de carácter superior. El dicho popular conocido "el ejemplo arrastra", en la empresa el empresario se convierte en un ejemplo si es coherente en lo que piensa, siente, dice, hace y se comporta.

Igualmente, es importante destacar que en este tipo de empresas es fundamental motivar el trabajo en colectivo y mancomunado, buscando preservar objetivos comunes, pues tanto el cliente como el servicio, son fundamentales para ser más eficientes y perdurables como empresa en el sector en el que se desenvuelven. Así, el trabajo en equipo, se vuelve esencial en un mundo donde cada vez es más necesario la interdisciplinariedad en el ambiente laboral, con la intención de consolidar productos y servicios nuevos bajo una mirada más profesional y científica en el sector. Para ello, es necesario convocar al personal adscrito a la organización para realizar tareas encaminadas a un trabajo en equipo mancomunado, eficaz, con miras a desarrollar las metas propuestas para el negocio.

Finalmente es pertinente decir, que el clima organizacional de una empresa representa el estilo de dirección y poder de quien la dirige, lo que nos lleva a afirmar que el líder, no solo lleva conocimientos a la empresa con relación al sector donde se desenvuelve su actividad, sino ideologías y valores, los cuales representan, desde su quehacer y toma decisiones, la consolidación o el fracaso empresarial.

Referencias:

Castañeda D I & Fernández R (2007) Validación de una escala de niveles del aprendizaje organizacional; Revista Javeriana Vol. 5 N° 7

Hodge B.J. y otros, (1998). Teoría de la Organización (un enfoque estratégico). España. 5ª Ed. Prentice Hall. pp. 309-334.

Huerta, Juan José & Rodríguez, Gerardo. (2006). Desarrollo de Habilidades directivas, 1a Edición: Editorial Pearson.

Motta, Paulo Roberto; (1993); la ciencia y el arte de ser dirigente; Tercer Mundo Editores-Ediciones Uniandes; pág. 193-211

Robbins, Stephen. (2004) Comportamiento organizacional; Décima edición, Editorial Pearson, pág.169-172

Rodriguez Mansilla, Dario. (2005). Diagnóstico organizacional, 6a Edición: Ediciones Alfaomega, 2005.

Senge, Peter. (1995). La Quinta Disciplina en la Práctica. Pensamiento sistémico. Editorial Granica.

Serna Gómez Humberto y Suárez Ortiz Edgar. (2005). La empresa familiar (estrategias y herramientas para su sostenibilidad y crecimiento): Editorial Temis S.A.

Serebrenik Ghitis Raul (2012). Dinastias familiares , legado y riqueza. Editorial Deusto

Procesos de formación del estudiante: estrategias basadas en competencias laborables adquiridas en el aula al campo laboral

Mesías Pilco Parra - Álvaro Leonidas Rivera Guerrero - Geovanny Chancay Quimis - Gary Rivera Barberán - Marcos Antonio Suriaga - Franklin Raúl López Vera
Universidad de Guayaquil
Guayaquil – Ecuador



Sobre los Autores:

Ing. Mesías Pilco Parra, MAE
Formación profesional: Ing. Comercial, Diplomado Superior en Gerencia de Marketing, Especialista en Gerencia de Proyectos Magister en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Coordinador del Curso de Nivelación de la facultad de Ciencias Administrativas.
Correspondencia: mesiaspp14@hotmail.com

Ing. Álvaro Leonidas Rivera Guerrero, Esp
Formación profesional: Ing. Comercial en Recursos Humanos, Especialista en Administración Pública. Docente del Curso de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: ariveraguerrero@gmail.com

Ing. Geovanny Chancay, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, Egresado De Contaduría Pública, Especialista En Proyectos, Maestría En Administración De Empresas Mención Marketing Y Recursos Humanos (Egresado). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: geovachancay@gmail.com

Ing. Gary Rivera, MBA
Formación profesional: Economista con Mención en Gestión Empresarial, Maestría en Administración de Empresas con mención Especial en Negocios Internacionales, Diplomado en Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: garyrivera86@gmail.com

CPA. Marcos Antonio Suriaga, MBA
Formación profesional: Contador Público Autorizado, Magister En Tributación, Magister En Administración De Empresas, Mención Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: marco_suriaga@hotmail.com

Ing. Franklin Raul Lopez Vera, MBA

Formación profesional: Ingeniero Comercial, en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Titular Auxiliar de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: franklin.lopezver@ug.edu.ec

Resumen

Las competencias emergen en el marco de la nueva realidad económica global y responden a las cambiantes condiciones del entorno en un escenario en el cual las empresas y estados han empezado a preguntarse cómo deben establecer las nuevas capacidades, conocimientos y destrezas vinculadas al trabajo de cara al futuro inmediato.

Las Competencias Laborales nacen como alternativa para realizar un acercamiento del estudiante al sector empresarial y productivo, adquiriendo estrategias que puedan facilitarle su vinculación al entorno laboral; de igual manera convertir a la institución promotora de calidad, para que pueda responder a los retos que impone la globalización y el mundo moderno.

El desarrollo de competencias laborales adquiridas del estudiante dentro del aula por el docente, implica una articulación de las Instituciones de Educación Superior con el sector empresarial y productivo del entorno local y nacional del país, para responder demandas específicas al cambio de la matriz productiva abriendo espacios de observación y práctica que les permitan a los estudiantes explorar intereses profesionales y productivos y ejercitar las competencias laborales.

Con ello busco compartir una propuesta de cómo los estudiantes pueden aplican correctamente estrategias basado en competencias laborables adquiridas por el docente dentro del aula.

Palabras Claves: Aprendizaje, Competencias Laborables, Experiencia, Docencia, Demanda Laboral.

Abstrac

Competences emerge within the framework of the new global economic reality and respond to the changing environment in a scenario in which companies and states have begun to wonder how to establish new skills, knowledge and work-related skills facing the immediate future.

Labor Competencies born as an alternative for a student approach to the business and production sector, acquiring strategies that can facilitate their link to the workplace; likewise convert to the developer quality institution, so that it can respond to the challenges of globalization and the modern world.

The development of acquired work skills of the student in the classroom by the teacher, involves an articulation of the Institutions of Higher Education with the business and productive sector of the local and national environment of the country, to meet specific demands to the change of the productive matrix opening spaces observation and practice that allow students to explore career interests and exercise and productive labor skills.

By this I seek to share a proposal for how students can successfully apply business strategies based on skills acquired by teachers in the classroom.

Keywords: Learning, Skills Weekdays, Experience, Teaching, Labor Demand.

Introducción

La presente trabajo pretende ser una contribución a la promoción de aprendizajes significativos en la educación. Por ello, se hace necesario reflexionar sobre el rol fundamental del docente en el aula con el estudiante como mediador de aprendizajes, y tomar muy en cuenta que la experiencia en docencia es ante todo una profesión intelectual, abocada a indagar la naturaleza del conocimiento, su difusión y apropiación. El docente es un profesional del conocimiento, obligado a estar atento a su continua evolución.

Hoy en día en el Ecuador la formación de los docentes está en buena medida, por lo cual se podría decir que existen procesos formativos formales, e institucionales que regulen la oferta de programas de formación docente.

Para poder afrontar exitosamente la globalización económica, las empresas requieren, cada vez más, utilizar conocimientos científicos en el proceso productivo y de gestión, orientados a la reducción de los costos de producción y a aumentar la calidad y valor de sus productos a ser emprendedores con lluvias de ideas, a planificar o estructurar un plan de negocios. La reconversión y modernización del aparato productivo no puede lograrse sin una adecuada base de conocimientos científicos y tecnológicos dentro del aula por parte del docente

La exigencia de contar con una educación superior de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación.

Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida. El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para los estudiantes en el mundo o campo laboral.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto analizar un asunto relevante para el estudiante con el docente en el aula en las Instituciones de Educación Superior: las competencias laborales. Así mismo, queremos coadyuvar en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje del docente hacia el estudiante que se realiza en las aulas de clases, con la intencionalidad de promover conocimientos, experiencias y aprendizajes significativos y formar profesionales con valores, criterios y actitudes, teniendo un impacto importante sobre los contextos propios de la importancia del mundo laboral en Ecuador, en la medida en que puede afectar la pertinencia, cobertura y calidad de sus instituciones; las formas de organización y gestión institucional, así como la división del trabajo del conocimiento académico y las formas de su transmisión.

Lo que se pretende demostrar es la formación del estudiante basadas en competencias laborales dentro del aula por parte del docente en relación a su formación en el campo laboral en las Instituciones de Educación Superior, es la expresión de un fenómeno que orienta la demanda del mercado, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje precariza las formas de trabajo y los

derechos económicos, sociales y culturales para los docentes y estudiantes, y que hace parte de un fenómeno más amplio.

Justificación

La educación superior produce formas de identidad académica y profesional que dependen del conocimiento académico seleccionado, organizado y distribuido que en una u otra institución circula o se reproduce.

Dicho de otra forma, las instituciones de educación superior, expresan las divisiones, diferencias de intereses y valores de la sociedad por medio de la forma como reproducen el conocimiento distribuido jerárquicamente en el currículo.

Es tal la influencia de la estratificación del conocimiento en ellas que los debates sobre la organización del currículo en la educación superior son, en última instancia, debates sobre el sistema y estructura de este tipo de educación.

Desarrollo

Las concepciones educativas actuales conciben el proceso educativo como un espacio de comunicación dialógico, en el cual las relaciones entre docentes y estudiantes desde la perspectiva de la horizontalidad demandan Las concepciones educativas actuales conciben el proceso educativo como un espacio de comunicación dialógico, en el cual las relaciones entre docentes y estudiantes desde la perspectiva de la horizontalidad demandan al estudiante la asunción de una intervención cada vez más activa y comprometida ante su propia formación. Dada la complejidad y multidimensionalidad del tipo de saber requerido para enseñar en la universidad conforme los actuales requerimientos sociales, académicos y profesionales, la formación docente inicial cobra mayor relevancia.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pág. 17.

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, 2000)

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una

unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

La formación con base en competencias laborales conlleva integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. La integración disciplinar es parte fundamental de la flexibilización curricular, particularmente de los planes de estudio, en aras de formar profesionales más universales, aptos para afrontar las rápidas transformaciones de las competencias y los conocimientos.

En el presente trabajo investigativo se hace un análisis de los aspectos esenciales de la nueva formación de aprendizaje del estudiante dentro de las aulas por el docente en la educación superior basadas por competencias laborales para el mercado laboral, teniendo como punto de referencia la gestión de calidad buscando articular temas que se relacionen con el mundo laboral y real

La estabilidad laboral del estudiante es un pilar fundamental a la hora de llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje realmente significativos por parte de los docente dentro del aula en las Instituciones de Educación Superior en base a los requerimiento o necesidades que tengan las empresas o instituciones públicas o privadas.

A nivel de la interacción en el aula, la formación basada en competencias laborales exige una nueva actitud del docente y el estudiante, frente a los problemas de conocimientos que estos enfrentan en determinadas situaciones de aprendizaje. Esta concepción del proceso educativo supone superar la idea de educación por asignaturas, y plantea la necesidad de concentrarse en aquellos aspectos que se consideran necesarios para promover situaciones de aprendizajes significativas frente a la vida. El docente al saber los contenidos, es promotor de la capacidad analítica y observadora del estudiante para que este se motive y comprometa éticamente en el abordaje de situaciones que activen y requieran sus capacidades cognitivas, afectivas y aptitudinales con su experiencia en el campo laboral y profesional.

Según (Gómez, 2002) esto implica un cambio de metodologías transmisionistas a metodologías centradas en el estudiante y en el proceso de aprendizaje, superando la “lección” como estrategia hegemónica de la enseñanza en el aula, por una educación que favorezca el trabajo en equipo, la negociación de grupos, la toma de decisiones individuales y grupales, en situaciones de aprendizajes lo más real posible articulado a uno o varios proyectos de aprendizaje a lo largo de un lapso académico relacionándolo con el ámbito laboral a las necesidades de las competencias tanto generales como específicas que requieren las empresas o instituciones públicas o privadas.

Seguramente, la calidad de las relaciones del docente con su alumnado es uno de los mayores determinantes del aprendizaje de estos. Las más positivas se consiguen, siguiendo los análisis de estos autores, cuando los profesores demuestran una consideración positiva hacia todos sus alumnos.

Esta condición hace referencia, a la cualidad más estimulante que un docente puede mostrarle al estudiante y que no es otra que la consideración positiva e incondicional. Ello se refleja en los mensajes continuos, de forma verbal y no verbal.

Conclusiones

La educación no sólo es reproductora, sino también transformadora. Surge así una continua relación reproducción-transformación que es conflictiva -digamos mejor, dialéctica- y compleja. De vez en cuando surgen conceptos, discursos o perspectivas que suelen tener suficiente fuerza como para generar cambios.

Considero que las estrategias para la formación y destrezas del estudiante dentro del aula es un aspecto básico en la actuación del docente, un medio de llegar a esa ansiada educación de calidad, atención individualizada, experiencia transmitida y demás objetivos que persigue los estudiantes de acuerdo a las necesidades que requieren las empresas públicas o privadas en base a competencias laborales.

En este proyecto tienen cabida todos los estudiantes que adquieren conocimientos teóricos relacionados con el ámbito laboral por parte de los docentes. En él sólo es necesario colaborar con la experiencia particular de cada uno, con los resultados de poner en práctica algo de lo que aquí se ha dicho, con una opinión.

Todos podemos siempre aprender cosas nuevas, de nosotros mismos y de los estudiantes.

Referencias Bibliográficas

Gómez, J. (2002). *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias.* Santa Fe. Bogota.

Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación.*

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular Acción pedagógica, nº 16. Colombia.

Análisis de la Relación Entre el Contexto y la Formación de las Competencias Laborales Específicas del Entrenador Deportivo

Manuel Copello Janjaque – Niurka Fuentes Duany
Corporación Nacional para el Desarrollo Tecnológico del Deporte CNADTED
Colombia



Sobre los Autores:

Manuel Copello Janjaque.
Licenciado en Cultura Física, graduado en el Instituto superior de Cultura "Manuel Fajardo" de la Habana en 1981. Máster en Metodología del Entrenamiento Deportivo, Doctor en Ciencias de la Cultura. Profesor Titular y Sexto Dan de Judo, se desempeño como Director de Superación Profesional en esta misma institución, como Coordinador de la maestría en Metodología del Entrenamiento Deportivo para la Alta Competencia y Director del Centro de Estudios de la Educación Física y el Deporte, Cethlon. Actualmente se desempeña como director científico de CNADTED, docente de la tecnología deportiva y director del grupo de investigación GIAFIDE de las Unidades Tecnológicas de Santander. Colombia.
Correspondencia: manuel.copello8591@gmail.com

Niurka Fuentes Duany.
Licenciada en Cultura Física, graduada en el Instituto superior de Cultura "Manuel Fajardo" de la Habana en 1988. Especialista para el Alto Rendimiento en Judo. Máster en Metodología del Entrenamiento Deportivo para la Alta Competencia. Profesor Auxiliar y Tercer Dan de Judo, se desempeña como Profesora de Teoría y Metodología del Entrenamiento Deportivo y Pedagogía del Deporte. Miembro del Centro de Estudios de la Educación Física y el Deporte Cethlon y del claustro de la maestría en Metodología del Entrenamiento Deportivo para la Alta Competencia.
Correspondencia: niurkadela@nauta.cu

Resumen en español

La competición deportiva internacional es la referencia que determina los modos de preparación en el ámbito nacional, pero desde finales del pasado siglo la creciente intervención de las ciencias aplicadas, las innovaciones tecnológicas y la intervención del mercado han acelerado las transformaciones del escenario competitivo, la reglamentación y los sistemas de participación.

Por otra parte, ha cobrado espacio la creencia de que el entrenamiento es un proceso biológico, ignorando sorprendentemente, que en tanto se orienta al desarrollo de habilidades, capacidades y valores no puede desconocerse su naturaleza pedagógica. Siendo así, el contexto donde el proceso de entrenamiento tiene lugar hoy, se caracteriza por su inestabilidad y la complicación progresiva de sus componentes y sus modos de relación.

Si se realiza un análisis funcional orientado a diagnosticar las competencias que se derivan de las exigencias del contexto actual, estaremos de acuerdo que entre las unidades de competencia del mapa funcional del entrenador, debían identificarse la capacidad de aprender haciendo y la de prever los cambios para atenuar las incertidumbres que estos generan, pero lamentablemente no ha sido difícil concluir que en los diseños curriculares que sustentan hoy su formación, estas no existen, ni tampoco en los perfiles de su desempeño.

Abstract

The international sports competition is the benchmark that determines the modes of ration at the national level, but since late last century the increasing intervention of applied sciences, technological innovations and market intervention has accelerated the transformation of the competitive environment, regulation and participation systems.

Moreover, space has become the belief that training is a biological process, ignoring surprisingly, that while focuses on the development of skills, abilities and values can not be ignored its educational nature. This being the case, the context in which the training process takes place today, is characterized by instability and progressive complication of its components and their modes of relationship.

If a program aimed at diagnosing the powers derive from the requirements of the current context functional analysis is done, we will agree that among the units of competency functional map of the coach, had identified the ability to learn by doing and anticipate changes to mitigate the uncertainties they generate, but unfortunately it was not difficult to conclude that in curriculum design underpinning their training today, these do not exist, nor in their performance profiles.

Introducción

Hace mucho que el espectáculo deportivo ha dejado de ser una actividad lúdica para convertirse en un producto mercantil caracterizado por jugosas ganancias, cuyo centro no solo está en los medios de comunicación y las marcas deportivas, incluye también a los gobiernos de muchos países. Asumir que el contexto de la alta competición se limita al escenario donde tiene lugar y las entidades organizativas que lo convocan es una comprensión limitada e inapropiada.

Los avances científicos y tecnológicos que distinguen hoy la preparación y competición deportiva están impulsados por la intervención creciente de las ciencias aplicadas, pero más esencialmente, está la necesidad inagotable de satisfacer las demandas del mercado. Sin embargo, por sus innegables valores en la educación y en la salud, por el impacto social que el deporte representa e incluso por su connotación política, no es algo a lo que se pueda renunciar deliberadamente, antes es preciso formar profesionales altamente calificados, capaces de enfrentar las incertidumbres que generan las constantes transformaciones de los reglamentos, de los medios, de las instalaciones, de los sistemas de participación y hasta los modelos de entrenamiento.

Si la universidad es la única institución encargada de la formación y capacitación del recurso humano capaz de enfrentar las exigencias que se derivan de un contexto tan versátil y complejo como el que aquí se describe, entonces los aspectos antes mencionados deben comportarse como aquellos referentes que aseguran la pertenencia y sostenibilidad del currículo y de sus contenidos

Sin embargo, esta no parece ser una preocupación de los formadores universitarios comprometidos con el deporte. Nótese que a pesar de la seriedad de su encargo social no son en nuestra región al menos, los profesores universitarios de la Cultura Física los que asisten a los cursos de solidaridad olímpica, los entrenadores aceptan pasivamente que el deporte de rendimiento es una actividad nociva para la salud y hasta defienden la naturaleza biológica del mismo. Desde el punto de vista social, a pesar de la apasionada y multitudinaria participación del público en los espectáculos deportivos y las millonarias ganancias de sus estrellas y profesionales reconocidos, cuando es necesario elegir el área del conocimiento en la que desean formarse, el deporte resulta relegado a una segunda o tercera opción.

Nadie duda de que exista al menos el potencial humano para lograr mejores resultados en los eventos deportivos internacionales, pero de igual modo se acepta que el nivel de experticia de nuestros profesionales no está en correspondencia con las tendencias de la alta competición internacional, lo que se hace concreto en la asimilación acrítica de modelos de enteramiento y la aplicación de tecnologías, métodos y procedimientos surgidos en otros contextos ajenos a nuestras necesidades y a nuestras condiciones. Nosotros, los deportistas latinoamericanos estamos obligados a aceptar sistemas de participación, reglamentos, implementos, entre otros que no hemos creado.

Por lo tanto el **problema** en el que se fundamenta la presente experiencia está dado por la falta de relación entre las exigencias del entorno y la especificidad de las competencias laborales de los entrenadores deportivos y, si tal como se acepta la independencia y autonomía empieza por la cultura, entonces el **objetivo** que la orienta consiste en demostrar la necesidad de una nueva mentalidad en la formación de las competencias laborales específicas del entrenador deportivo en nuestra región.

Desarrollo

Acerca del contexto

En el deporte la actividad competitiva es la referencia más general y exacta que sirve para orientar el proceso de preparación, pero en ella convergen dos dimensiones complejas que se presentan en una unidad dinámica; mientras el desempeño de los competidores que se hace concreto en la aplicación de habilidades, esfuerzos, conocimientos y sensaciones (factores internos) está condicionado por las reglamentaciones, sistemas de participación y las innovaciones tecnológicas (factores externos), estos últimos evolucionan en virtud del modo en que los propios atletas se adaptan a sus influencias, determinando así los referentes de la evolución histórica y social de este proceso.

Siendo así, un conocimiento apropiado de la metodología del entrenamiento deportivo debe reconocer estas formas de interrelación y extraer de allí sus referentes que, aunque pueden ser aislados en teoría, debe entenderse que la metodología como aplicación científica, será concreta en la medida en que se garantice la síntesis y complementariedad de sus diversas determinaciones.

Un enfoque apropiado para acercarse a la comprensión de esta realidad propone Morin E. (1999, p. 29) quien afirma. “El conocimiento pertinente debe enfrentar la complejidad (…) En consecuencia, la educación debe promover una « inteligencia general » apta para referirse, de manera multidimensional, a lo complejo, al contexto en una concepción global”.

En la formación del entrenador deportivo confluyen diferentes ciencias consideradas como básicas o aplicadas, pero cada una de ellas defiende su espacio ignorando el carácter multi, inter y transdisciplinar del objeto que se estudia, lo que evidencia la falta de visión del contexto como primera referencia. Es decir de la competición deportiva, que es “donde el deportista pone a prueba el nivel de la preparación que ha alcanzado” (Copello, 2005, p.159) y el entrenador demuestra la validez y pertenencia de su conocimiento. Los contenidos impartidos aisladamente no alcanzan a explicar el sentido y la complejidad de ese contexto.

En tal sentido Bastien (1992) citado por Morin E. (1999, p. 28) anota que “la evolución cognitiva no se dirige hacia la elaboración de conocimientos cada vez más abstractos, sino por el contrario, hacia su contextualización”, la cual según el propio Morin E. (1999, p. 28) determina las condiciones de su inserción y los límites de su validez.

En el caso de la práctica y competición del deporte debe tenerse en cuenta además que el contexto no es estable, que impulsado por la influencia de los medios de difusión y los avatares del mercado el escenario competitivo se transforma constantemente. Quizás desde los juegos olímpicos 1992 en Barcelona hasta los Juegos Olímpicos actuales Brasil 2016, los reglamentos hayan sufrido más cambios que en todo el siglo XX, obligando a formas cada vez más complejas de aplicación de las acciones técnicas, reduciendo y haciendo más intenso el ejercicio competitivo. Los modelos de entrenamiento desde la teoría de periodización de Matveev en los años 50 han encontrado nuevas explicaciones en los modelos de bloques de Verkhoshansky entre otros destacado autores y amenazan con dejar de enfocarse en un sistema lineal de estímulo y respuesta, para fundamentarse en una concepción de sistema dinámico no lineal que tiene su base en el enfoque de la complejidad.

Siendo así, cabe concluir que la velocidad con que se transforma la actividad competitiva es superior a la evolución de la teoría que la respalda, por lo que no existen las fuentes que pueden explicar la preparación para la próxima competencia, hecho que genera un gran nivel de incertidumbre y la necesidad de adaptarse sistemáticamente a los cambios pero, dado que la naturaleza de esta actividad es competitiva no se trata de adaptarse a los cambios precisamente, de lo que se trata es de imponerlos, razonamiento que induce la necesidad de prever y reconocer las tendencias, como condición previa para programar el proceso de entrenamiento y deja abierta la necesidad de pensar en una manera más objetiva de formar las competencias profesionales de nuestros entrenadores.

Metodología

No obstante, con el ánimo de ilustrar en la práctica lo que aquí se expone, se ha realizado un breve estudio con 52 entrenadores de deportes de combate, cuyos resultados en eventos nacionales e internacionales resultan destacados con respecto a los logros que exhiben la mayor parte de los profesionales de estas disciplinas en nuestra región. Es decir, han alcanzado varios lauros panamericanos, mundiales y olímpicos.

Se trata de un estudio exploratorio descriptivo orientado a profundizar en las fuentes teóricas que respaldan la formación del entrenador y preparar el espacio para futuras investigaciones, teniendo en cuenta las particularidades y principios propios de la metodología del entrenamiento y las ciencias aplicadas.

Entre los métodos del nivel empírico para la obtención de los datos se encuentran la observación a diversas sesiones de entrenamiento durante las diferentes etapas de la preparación, teniendo en cuenta que la orientación de la misma cambia periódicamente según los objetivos de cada ciclo; la revisión de documentos siempre que estuvieran dispuestos a cooperar y que no se comprometiera información sensible y, la entrevista para escuchar directamente el parecer de los entrenadores respecto a nuestras inquietudes.

Finalmente la triangulación entre los resultados de los tres métodos aplicados, permitió atenuar tanto la subjetividad del investigador como los posibles errores que hayan tenido lugar durante la obtención de los datos. Además, con la anuencia de los directores técnicos y entrenadores de cada disciplinas se le aplicó una encuesta cerrada a seis atletas de cada una de las disciplinas olímpicas de deportes de combate escogidos al azar, a fin de contrastar la información obtenida de aquellos que dirigen el entrenamiento, con la versión de los que en realidad sufren directamente los efectos de ese proceso.

Al estructurar los resultados obtenidos para el análisis integral y cualitativo que se impone, podría plantearse que se ha arribado a una "prueba de desempeño", según el punto de vista de Añorga, Valcárcel y Pérez (2008); y el criterio que fundamenta el instrumento aplicado parte de cuestionamiento planteado por Pérez H. R. (2009, P.50) cuando expresa: "¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y la eficiencia del trabajo, que para la elaboración de los modelos pedagógicos, se identifican como variables con dimensiones e indicadores que permiten evaluarlos?".

En nuestro caso se define como variable el desempeño profesional de los entrenadores, pues es el referente general capaz de sistematizar los procesos que identifican la actuación del entrenador. Estos procesos son los siguientes:

Desempeño Didáctico: Se refiere a la experticia para enseñar y a la vez el dominio de aquello que se enseña, expresado en la dirección concreta del entrenamiento.

Desempeño Curricular: Se le otorga mayor relevancia al dominio de aquello que se enseña, pero se manifiesta fundamentalmente en la estructuración de la programación del entrenamiento, en la capacidad para sistematizar los contenidos de las ciencias aplicadas y las acciones que permitirán alcanzar el objetivo.

Desempeño Comunicacional: se asume como tal aquellas formas de proceder que permiten lograr una relación adecuada con los atletas y que son dependientes de determinados rasgos de la personalidad del entrenador.

Desempeño Humano: no se trata solo del dominar el ejercicio de enseñar, sino que se está comprometido afectivamente con el proceso y el producto. Según Añorga. Pérez y Valcárcel. (2009, p.27) "exige un núcleo básico de competencias que compartan, tanto lo cognoscitivo como lo afectivo".

Cada una de estas dimensiones adquiere un valor concreto a través de los indicadores que se relacionan en el instrumento que se representa en la figura 1 y para un total entendimiento del mismo véase la leyenda a continuación:

leyenda:

S: Sí	**AM**: En alguna medida
GM: En gran medida.	**N**: No se aprecia su cumplimiento durante el desarrollo de la actividad.

Dimensiones	Indicadores	Evaluación							
		S		GM		AM		N	
		T	%	T	%	T	%	T	%
Desempeño Didáctico	Organiza adecuadamente las tareas para el entrenamiento de sus deportistas.	**39**	75	11	21,1	2	3,8		
	La estructuración de las tareas responde a los cambios que se originan en el escenario competitivo.	**21**	40,4	11	21,1	18	34,6	2	3,8
	Se observa un control riguroso de los objetivos propuestos y su relación con la finalidad de las acciones.	**32**	61,5	13	25	3	5,7	4	7,7
	Asegura el cumplimiento de la relación trabajo descanso.	**29**	55,7	14	26,9	7	13,4	2	3,8
	Se manifiesta en la organización del contenido una asequibilidad y progresión de la complejidad de las tareas.	**38**	73	6	11,5	8	15,3		
	Reorienta la modelación de las tareas según las tendencias de la actividad competitiva.	**19**	36,5	8	15,3	**19**	36,5	6	11,5
Desempeño Curricular	Diferencia los contenidos de los métodos y medios en la estructura de planificación y programación del entrenamiento.	15	28,8	17	32,6	**18**	34,6	2	3,8
	La ubicación de las cargas de entrenamiento en la estructurara de planificación se ajusta a los principios de adaptación biológica.	18	34,6	**20**	38,4	11	21,1	3	5,7
	Tiene en cuenta lo niveles de sistematización y profundidad del contenido en la estructura de planificación.	17	32,6	9	17,3	**19**	36,5	7	13,4
	La estructuración progresiva del contenido conduce a resolver el carácter de las acciones y la magnitud del esfuerzo de los deportistas en la competencia.	**22**	42,3	10	19,2	9	17,3	11	21,1
Desempeño Comunicacional	Si el estilo de dirección se ajusta eficazmente a las exigencias de cada una de las etapas de la preparación.	2	3,8	7	13,4	5	9,6	**38**	73
	Expresa especificidad y asequibilidad de los términos	**37**	71,1	12	23	3	5,7		
	Apropiada estimulación verbal.	**28**	53,8	19	36,5	5	9,6		
	Apropiada estimulación gestual.	**33**	63,4	18	34,6	1	1,9		
Desempeño Humanista	Muestra sensibilidad ante las necesidades de los deportistas.	**49**	94,2			3	5,7		
	Se manifiesta su honestidad es la conducción del proceso.	21	40,4	**29**	55,7	2	3,8		
	Muestra solidaridad con los deportistas y el grupo multidisciplinario.	**49**	94,2	1	1,9	2	3,8		
	Promueve actitudes dignas en situaciones estresantes.	**50**	96,1			2	3,8		

Figura 1. Instrumento de evaluación del desempeño de los entrenadores.

Para hacer una breve valoración de los resultados, se tendrá en cuenta solo los valores máximos obtenidos en cada uno de los indicadores de las dimensiones estudiadas.

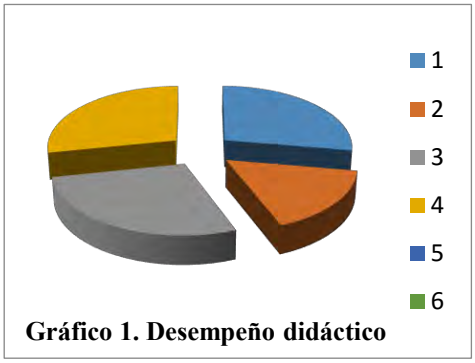


Gráfico 1. Desempeño didáctico

Véase en la dimensión didáctica que, aunque generalmente los entrenadores organizan adecuadamente la tarea de entrenamiento, no siempre se ajustan a los cambios que se originan en el escenario competitivo. Del mismo modo no es totalmente satisfactoria la relación entre el objetivo y la finalidad de las acciones y aun menos, la relación trabajo – descanso. Sin embargo, muestran mejor tratamiento del contenido en cuanto a asequibilidad y progresión, pero todo ello no responde directamente a las tendencias de la actividad competitiva, todo lo cual evidencia una gran experiencia, pero un dominio superficial de las ciencias aplicadas y del modo de encausar el proceso con arreglo a las tendencias de la actividad competitiva.

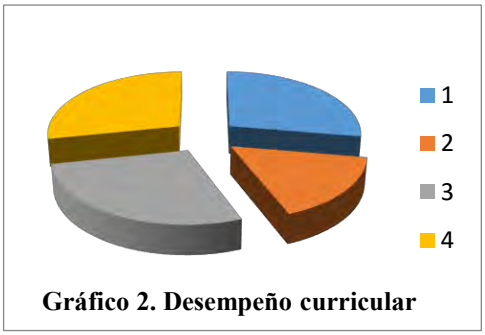


Gráfico 2. Desempeño curricular

Por su parte, en el aspecto concerniente al desempeño curricular se evidencia una pobre diferenciación de los componentes de la didáctica en la estructura de planificación y a pesar de la especificidad del ajuste de las cargas de entrenamiento a los principios de adaptación biológica, el resultado no es muy superior. Tampoco los niveles de sistematización y profundidad en la estructura de planificación son tratados convenientemente por parte de los entrenadores, los cuales no parecen estar familiarizados con esta condición para la organización del contenido. Por último, aunque se comprende la necesidad de adecuar el entrenamiento al carácter de las acciones y a la magnitud del esfuerzo de los deportistas en la competencia, la estructuración del contenido no conduce conscientemente a esa finalidad. De modo general los resultados del estudio de esta dimensión acusan un conocimiento pobre y poco sistematizado de la naturaleza pedagógica del proceso de entrenamiento y de la habilidad de prever los cambios en el presente a fin de atenuar su incidencia en el futuro.

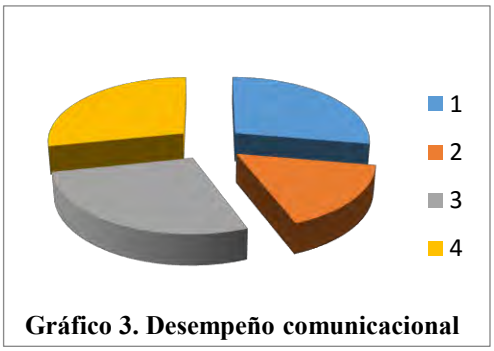


Gráfico 3. Desempeño comunicacional

En cuanto al desempeño comunicacional, la forma de dirección del entrenamiento es bastante rígida a despecho de la variabilidad de la actividad a lo largo de la preparación, sobre todo en los deportes que deben su origen a artes marciales asiáticas donde se le ha imprimido un carácter tradicionalista que no se ajusta a la realidad de las competiciones actuales. Sin embargo, es notable una mejor comunicación verbal y gestual por parte de los entrenadores y menos marcado es ese progreso en la especificidad y asequibilidad de los términos que se utilizan.



Desempeño humanista

Ahora bien, al valorar el desempeño humanista, de los entrenadores es justo reconocer su gran espíritu de solidaridad y sensibilidad ante las necesidades de los atletas y de los miembros de su equipo multidisciplinario, así como su nobleza y altruismo en los modos de relación con todas las personas vinculadas al proceso de entrenamiento. En ese sentido, los valores más bajos se reflejan en la manifestación de la dignidad en situaciones estresantes, pero debe significarse que las altas tensiones, los elevados compromisos, el resentimiento y el celo profesional son aspectos que menoscaban la conducta del entrenador y que en investigaciones como estas enmascaran la objetividad de los resultados.

Conclusiones

De los resultados obtenidos, se infiere la falta de concreción y sistematización de los conocimientos adquiridos por los entrenadores en su formación y la desvinculación de esta con las características del contexto, por lo que la idea de proponer una nueva mentalidad en la formación de las competencias laborales específicas del entrenador deportivo, resulta pertinente.

El desempeño de los entrenadores se fundamenta en un factor humano que le permite reaccionar adecuadamente ante las exigencias de su entorno social, pero está limitado en las bases teóricas que le permitiría distinguir mejor la naturaleza dinámica de su objeto y la necesidad elemental de aprender haciendo.

A juzgar por los resultados deportivos que han obtenido los entrenadores objeto de estudio en esta experiencia, su actuación excede el modelo teórico que sustenta su formación.

Proyecciones a futuro

Para un acercamiento a la solución de las limitaciones declaradas en las conclusiones de esta experiencia, es preciso considerar la construcción del mapa de competencias a partir del perfil laboral. En ese sentido Malpica (1996) citado por Añorga, et al.(2008, p.3) afirma que "la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo, con las necesidades de sistematización del conocimiento, es más significativa para el individuo, si la teoría cobra sentido a partir de la práctica", de modo que el sistema de conocimientos que ha de abordarse en la formación de los profesionales debe haberse identificado en las condiciones concretas que exige su desempeño laboral. Sin embargo, es necesario haber identificado previamente los componentes de esas competencias en el entorno, lo cual no resulta fácil en el contexto de la competición deportiva por su gran complejidad y falta de estabilidad.

Una experiencia semejante se aprecia en la sistematización de los resultados de Investigaciones realizadas en países latinoamericanos como México, Cuba y Bolivia, donde Añorga et al.(2008, p.23) determinaron los procesos que contribuyen a la construcción de las competencias laborales de los recursos humanos.

Entre las etapas que comprenden estos procesos está la "Formación basada en competencias" relacionada con lo que los propios autores consideran "mejoramiento profesional". Sin dudas su enfoque resulta congruente con la idea que aquí se desea trasmitir, pues lo que importa demostrar es el vínculo entre las necesidades derivadas del contexto y la formación basada en las exigencias de esa realidad. En ese sentido los autores mencionados afirman que: "la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial".

El interés de la academia vinculada a la Cultura Física por la formación de profesionales contemporáneos y competentes en este sector, deberá estar motivado por situaciones contextuales que condicionan el currículo y el contenido de las ciencias aplicadas, adaptándose además a las diversas características de la población a la que se le ofrece el servicio; será necesario que las estrategias de formación sean muy flexibles, haciendo espacio a métodos y procedimientos activos y participativos, donde los educandos tengan una mayor intervención en su proceso formativo, de modo que queden capacitados para decidir tanto el modo de aprender como el contenido que necesitan en su formación continua.

La concepción de un diseño curricular de esta naturaleza debiera apoyarse en el enfoque histórico – cultural de Vigotsky para quien el modelo de aprendizaje que aporta el contexto ocupa un lugar central en el aprendizaje. Según Añorga et al.(2008) ciertos autores contemporáneos inspirados en ese enfoque "establecen un conjunto de elementos – llámense etapas, fases, áreas, entre otras acepciones - que debe disponer todo Modelo de formación por competencias".

Entre las fases que se reconocen en primer lugar se encuentra el diagnóstico, fuente de las necesidades cognitivas que sirven de referencias para la construcción del mapa de competencias que vendría a ser la segunda etapa y donde se determina el sistema de conocimientos, habilidades y valores como componentes de las competencias a lograr y por último, la evaluación de las mismas a partir de las acciones que identifican el desempeño profesional.

Referencias

Añorga M. J. Valcárcel, I. N. Pérez G. (2008). Modelo de las competencias en profesionales en ejercicio, La Habana: Instituto Superior Pedagógico. "Enrique José Varona".

Añorga M. J., Pérez G. M., Valcárcel I., N. (s/f). Profesionalización y Educación Avanzada, La Habana: Instituto Superior Pedagógico. "Enrique José Varona".

Copello J. M. El (2005). El arte de enseñar judo, Caracas: Editorial Andrés Eloy Blanco.

Morin E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro, Colombia: Ministerio de Educación UNESCO.

Pérez Hernández R. J. (2009). Sistema de gestión de capital humano. Su integración con los intereses de la organización y los clientes en el sector de turismo, La Habana: Ministerio de Turismo.

Diseño de una guía para la definición de perfiles por competencias en la empresa Rellenos de Colombia s.a.

Pablo Luna Gutíerrez
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia



Sobre el Autor:

Pablo Luna Gutiérrez
Psicólogo, especialista en gestión humana y desarrollo organizacional, magíster en dirección de la universidad del rosario, candidato a doctor en gobernabilidad y gestión Pública, ex decano de la facultad de ciencias humanas y sociales de UNIMINUTO virtual y a distancia, docente universitario de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, catedrático en distintas universidades.
Correspondencia: pluna@uniminuto.edu, palun2009@gmail.com

Resumen

Los cambios que genera la globalización cada vez son más constantes y competitivos, donde el reto es mejorar e impactar en los mercados, la Guía para la definición de perfiles por competencias para la empresa Rellenos de Colombia S.A., es una respuesta en esta línea, ajustada a las necesidades de la compañía, la cual se desarrolló como respuesta a procesos de certificación y mejoramiento. La guía contiene una caracterización de la empresa rellenos de Colombia, seguidamente un marco de referencia sobre competencias. Para el proceso de la guía se tuvo en cuenta un análisis estratégico, que contó con la participación del personal directivo, administrativo y operativo. En la guía se presentan las instrucciones para cada uno de los líderes de proceso, modelo para la definición de perfiles por competencias, clasificación de competencias en; cardinales, específicas para cargos directivos, asistenciales, auxiliares y de servicios generales. Clasificación general de competencias, definidas por cargo, cada una con nivel y grado. Seguidamente se muestra los objetivos de los cargos y el procedimiento para delimitar cargos por competencias. Finalmente el modelo integrado para que la dirección HSE implemente la guía. La propuesta sirvió como evidencia para la obtención de la certificación en normas ISO 9001 y 14001.

Abstract

The changes brought by globalization are becoming more consistent and competitive, where the challenge is to improve and impact on the markets, the Guide for defining competency profiles for the company Fillings Colombia SA, is a response to this line, set the needs of the company, which was developed in response to certification processes and improvement. The guide contains a characterization of the company fillings Colombia, then a framework on competition. For the process of the guidance was considered a strategic analysis, which was attended by the management, administrative and operational staff. The guide instructions for each of the process leading model for defining competency profiles, classification skills are presented; cardinal, specific managers, healthcare, auxiliary and general service positions. General classification of competences, defined by position, each level and grade. Then the goal posts and the procedure is shown to define competencies charges. Finally the integrated models to address the HSE implement the guidance. The proposal served as evidence for obtaining certification in 9001 and ISO 14001 standards.

Introducción

En la actualidad las organizaciones buscan procesos de mejoramiento continuo, dada la competitividad de los mercados y la necesidad de responder a estándares internacionales que avalen el buen desarrollo de sus procesos. El diseño de la Guía para la definición de perfiles por competencias en la empresa Rellenos de Colombia S.A., es un respuesta a esta búsqueda y el deseo de sus directivos por la competitividad e innovación.

De esta manera la presente guía se desarrolla como una respuesta a procesos de certificación y mejoramiento continuo. Por consiguiente se expone una metodología eficaz y objetiva, fundamentada en referentes teóricos, experiencia y aspectos propios de la empresa, además contó

con la participación de directivos, administrativos y personal operativo. Con la misión de definir la metodología para obtener los mejores perfiles por competencias. La guía se fundamentó en un análisis estratégico que vínculo todos los procesos que promueve la empresa. El documento inicia con una caracterización de la organización en la cual se destacan aspectos misionales, estratégicos y de servicios, posteriormente se presentan algunos referentes teóricos sobre perfiles por competencias. Seguidamente instrucciones para los líderes de proceso, dando alcance a varios conceptos, se expone el modelo para la definición de perfiles por competencias, de la misma manera el desarrollo de las competencias cardinales, específicas para cargos directivos, asistenciales, auxiliares y de servicios generales. Se exhibe también la clasificación general de competencias en todos los cargos, cada una con nivel y grado para los colaboradores, seguidamente se indican los objetivos de los cargos. En la misma línea el procedimiento para definir cargos por competencias. Finalmente se desarrolla el modelo integrado para que la dirección HSE implemente la guía, en conjunto con las fichas por competencias de todos los cargos. La propuesta finaliza con varias recomendaciones entre ellas; diseño de plan de incentivos, medición de clima organizacional e implementación de evaluaciones de desempeño por competencias. La guía sirvió como instrumento para obtener la certificación en varias normas ISO que adelantaba la empresa en su momento.

Caracterización de la Empresa Rellenos de Colombia S.A.

Rellenos de Colombia es el resultado de diversas alianzas que promueve la empresa Tolimense "*PROYECTOS AMBIENTALES S.A. ESP"* la cual presta el servicio de recolección, transporte, aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final de residuos y/o desechos peligrosos en la gran mayoría de los municipios del departamento del Tolima y poblaciones aledañas.

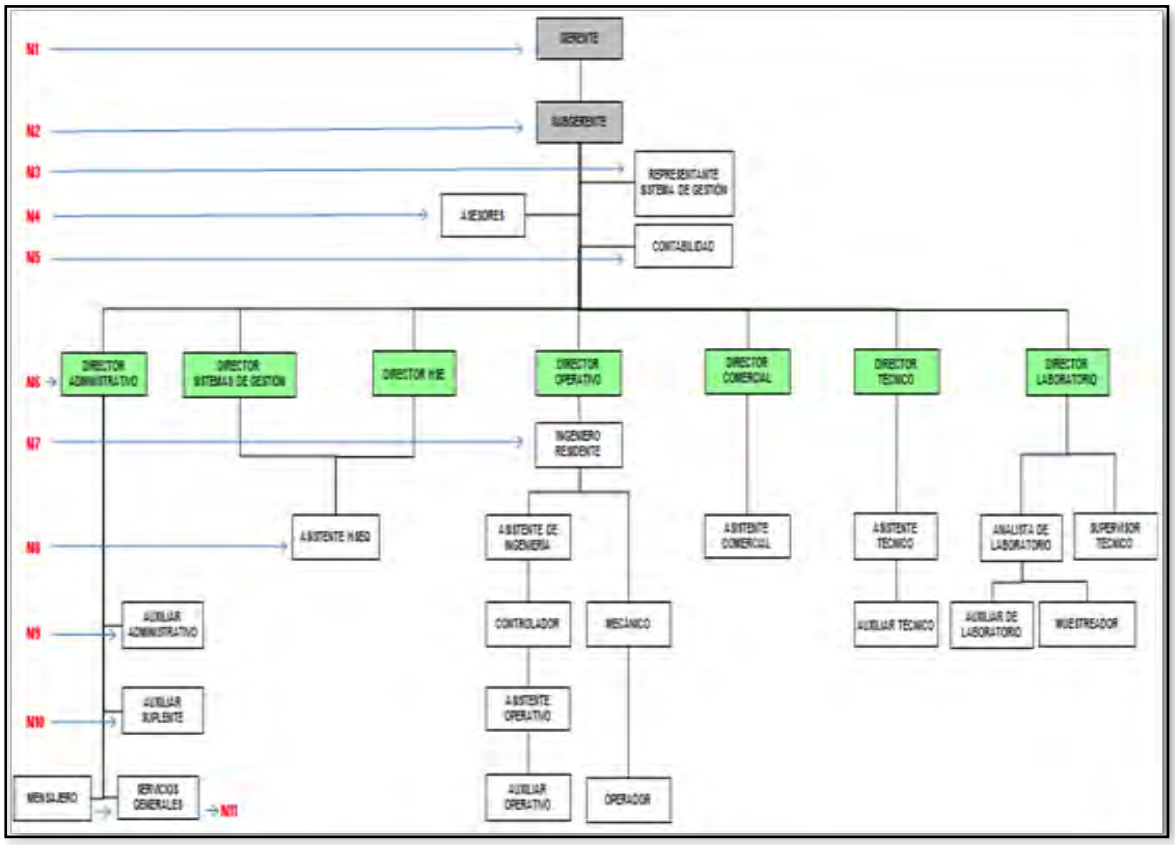
La empresa Rellenos de Colombia S.A., se especializa en disposición final de las cenizas inocuas generadas en el proceso de incineración, dispuestos en celdas de seguridad en lodos residuales, orgánicos, contaminados con hidrocarburos y derivados, con solventes, tintas, metales pesados, arenas contaminadas, recipientes o envases contaminados, residuos y/o desechos provenientes del sector industrial y farmacéutico que no son incinerables, además brindan el servicio de disposición final de residuos y/o desechos no peligrosos como reciclables, ordinarios o comunes, inertes y biodegradables. Por ultimo prestan servicios de recolección y transporte de aceites usados y residuos líquidos de hidrocarburos con características especiales.

Dentro de los objetivos de gestión de Rellenos de Colombia S.A., se destacan: Garantizar el cumplimiento de las expectativas de la comunidad, clientes, proveedores y la autoridad ambiental. Reducir los riesgos e impactos garantizando el adecuado manejo, tratamiento y disposición final de los residuos recibidos. Promover un equipo de colaboradores competente y motivado e incrementar el valor agregado de la organización a través de la optimización de los procesos bajo los lineamientos del sistema de gestión. Entre sus clientes se destacan; hospitales, Cemex, Avícola Colombiana S.A, Salud total. Como principios se encuentran eficiencia, transparencia, preservación y conservación del medio ambiente y actitud positiva del servicio.

Estructura organizacional

A continuación se presenta la estructura organizacional de Rellenos de Colombia S.A., el perfil de competencias desarrollado contempla los 31 cargos que tiene la empresa desde la gerencia hasta servicios generales. En la parte izquierda se presenta una codificación que hace referencia a los diferentes cargos la cual será de utilidad en distintos formatos de perfiles.

Cuadro 1. Estructura organizacional de Rellenos de Colombia S.A.



Fuente: Rellenos de Colombia S.A.

Referentes teóricos.

Para Martha Alles (2005 p57), las "competencias hacen referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo".

Ansorena Cao (2008), plantea que una competencia es una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable; mientras que Spencer y Spencer (2008), define la competencia como una características subyacentes de las personas que indica la 29 forma de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantiene durante un tiempo razonablemente largo. Por su parte, Levy Leboyer (Quesada,

2006:2), las competencias "son un repertorio de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada (Gil y Núñez 2009).

Las áreas de recursos humanos necesitan restablecer sus modelos y enfoques para alcanzar la perdurabilidad y la innovación en sus procesos, en este sentido Vargas (2004 P124) manifiesta que la gestión óptima de los recursos humanos contribuye al desarrollo organizacional. Es así como plantea que:

Los sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencias facilitan la ejecución de las funciones de la administración del talento, entre ellas la selección. El proceso en general, se inicia con la identificación de las competencias y prosigue con la evaluación del candidato frente a tales competencias, estableciendo de esta forma su idoneidad para la ocupación a la que aspira.

Los distintos modelos de competencias proponen caminos para que las organizaciones y las personas que hacen parte de ellas logren desarrollos conjuntos. Bajo esta idea Rodríguez y Peñaranda (2002. PP 26) manifiesta que un modelo de competencia debe entenderse como:

… la documentación formal, habitualmente a través de un manual, de cuáles son las competencias de una organización. Mayormente estos manuales contienen las competencias genéricas, las específicas por nivel y en menor medida las particulares por área o familia de puestos o distintivas del puesto. La definición del concepto de competencias exige que este manual incluya un diccionario de las competencias identificadas definidas mediante descriptores traducidos en conductas observables.

La gestión de talentos humanos por competencias, permite alinear el desarrollo profesional de las personas con la planificación estratégica de la organización, partiendo de un modelo de gerencia en el que se evalúan las competencias para cada perfil de cargo, favoreciendo el desarrollo de éstas, y el crecimiento profesional de los empleados (Sandoval y colaboradores 2012).

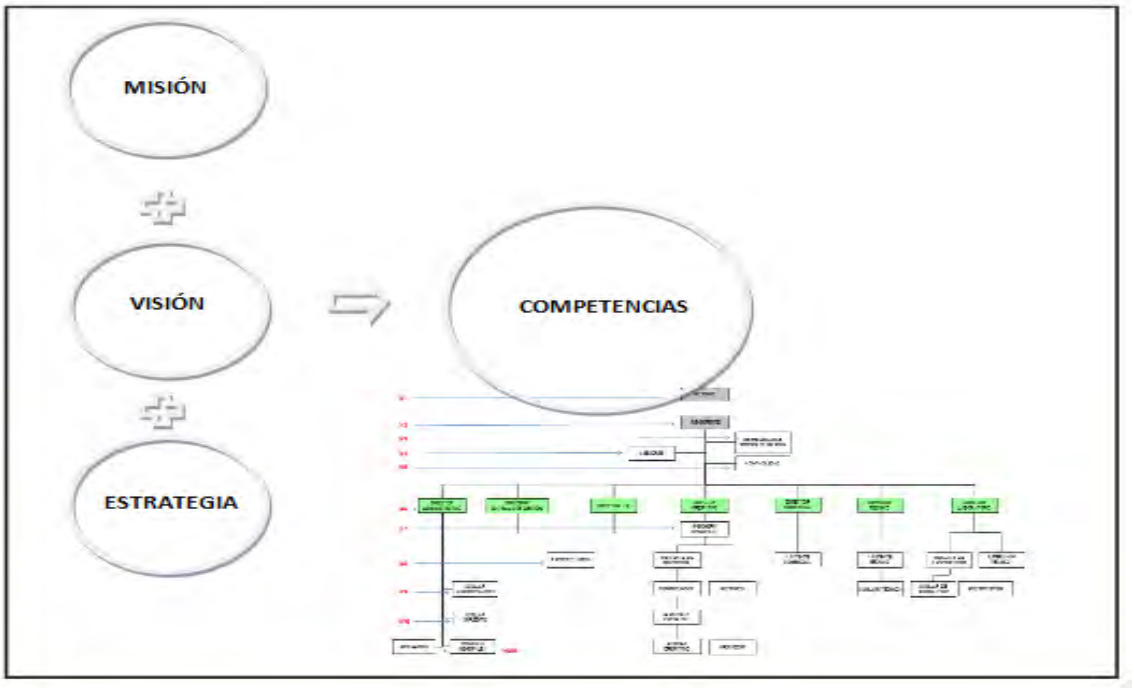
Componentes de la guía para la definición de perfiles por competencias en la Empresa Rellenos de Colombia s.a.

3.1 Modelo para la definición de perfiles por competencias en Rellenos de Colombia. S.A.

Se entiende por modelo para la definición de perfiles por competencias en Rellenos de Colombia, el conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlas en pro de los objetivos empresariales.

A continuación se muestra el modelo para la definición de perfiles, el cual contempla la misión, visión y estrategia, estos elementos dan origen a las competencias para cada uno de los cargos. Finalmente le modelo muestra la estructura organizacional a la cual se dirigen todas las competencias.

Cuadro 2. Modelo para definición de perfiles



Fuente: elaboración propia

3.2 Competencias cardinales

Son aquellas que deben garantizarse que todos los miembros de Rellenos de Colombia S.A tengan desarrollada en un nivel NOTABLE.

3.3 Competencias específicas para cargos directivos

Son aquellas que están referidas a las habilidades especificas implicadas con el correcto desempeño del puesto, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos, técnicos, específicos, visión, resolución de problemas, gestión de recursos y la red de establecimiento de relaciones efectivas muy ligados al éxito en la ejecución de los cargos denominados direcciones- (Director de HSE, operativo, administrativo, sistemas de gestión, comercial, técnico, laboratorio) en Rellenos de Colombia S.A.

3.4 Competencias para cargos asistenciales

Estarán presentes en distintos o en todos los perfiles de cargos asistentes para cada una de las áreas funcionales de Rellenos de Colombia S.A. E.S.P. o en todos, los que ocupan un mismo nivel jerárquico en el organigrama, aunque en cada uno de los puestos podrán incluir diferentes competencias. (HSE, Ingeniería, asistente comercial, asistente técnico, analista de laboratorio, supervisor técnico, ingeniero residente).

3.5 Competencias para cargos auxiliares

Se definirán como aquellos comportamientos presentes para el desarrollo eficaz de los cargos que apoyan las diversas labores de las unidades funcionales (Administrativo, controlador, mecánico, técnico, laboratorio, muestreador) de Rellenos de Colombia S.A.

3.6 Competencias para cargos de servicios generales

Son aquellas que están relacionadas en el desarrollo eficaz de la tarea del servicio (servicios generales, mensajero, operador auxiliar operativo) en Rellenos de Colombia S.A.

3.7 Clasificación general de competencias para definir perfiles de cargo en Rellenos de Colombia S.A.

3.7.1 Competencias cardinales

Son aquellas que todos los integrantes de Rellenos de Colombia S.A. deberán tener, estas a su vez podrán transformarse en específicas cuando sean desglosadas y conformen el perfil del cargo. Serán entendidas como las características o habilidades del comportamiento general del sujeto en el puesto de trabajo independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos que deben ser evidenciadas en las personas que deseen aspirar a un cargo en Rellenos de Colombia S.A.

3.7.2 Competencias cognoscitivas

Son aquellos comportamientos evidentes de la profesión, que Rellenos de Colombia S.A. necesita verificar en los perfiles de cargo, considerando que están relacionados con Pensamiento analítico, Pensamiento sistémico, experiencia profesional, análisis cuantitativo, capacidad. Siendo específicas en capacidades como: interpretativas, propositivas y argumentativas.

3.7.3 Competencias para cargos directivos

Son aquellas que están referidas a las habilidades especificas implicadas con el correcto desempeño del puesto, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos, técnicos, específicos, visión, resolución de problemas, gestión de recursos y la red de establecimiento de relaciones efectivas muy ligados al éxito en la ejecución de los cargos denominados como direcciones en Rellenos de Colombia S.A.

3.7.4 Competencias para cargos asistenciales

Estarán presentes en distintos o en todos los perfiles de cargos de asistentes para cada una de las áreas funcionales de Rellenos de Colombia S.A. o en todos, los que ocupan un mismo nivel jerárquico en el organigrama, aunque en cada uno de los puestos podrán incluir distintas competencias.

3.7.5 Competencias para cargos de auxiliares

Se definirán como aquellos comportamientos presentes para el desarrollo eficaz de los cargos que apoyan las diversas labores de las unidades funcionales de Rellenos de Colombia S.A.

3.7.6 Competencias para servicios generales

Aquellas que están relacionadas para el desarrollo eficaz de la tarea del servicio en Rellenos de Colombia S.A.

Banco de conocimientos técnicos- profesionales y especializados para los diferentes cargos deRrellenos de Colombia S.A.

Se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en Rellenos de Colombia S.A. Para el desarrollo de sus labores. Estos incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar las tareas de forma concreta en el cargo solicitado.

Objetivos de los diferentes cargos de Rellenos de Colombia S.A.

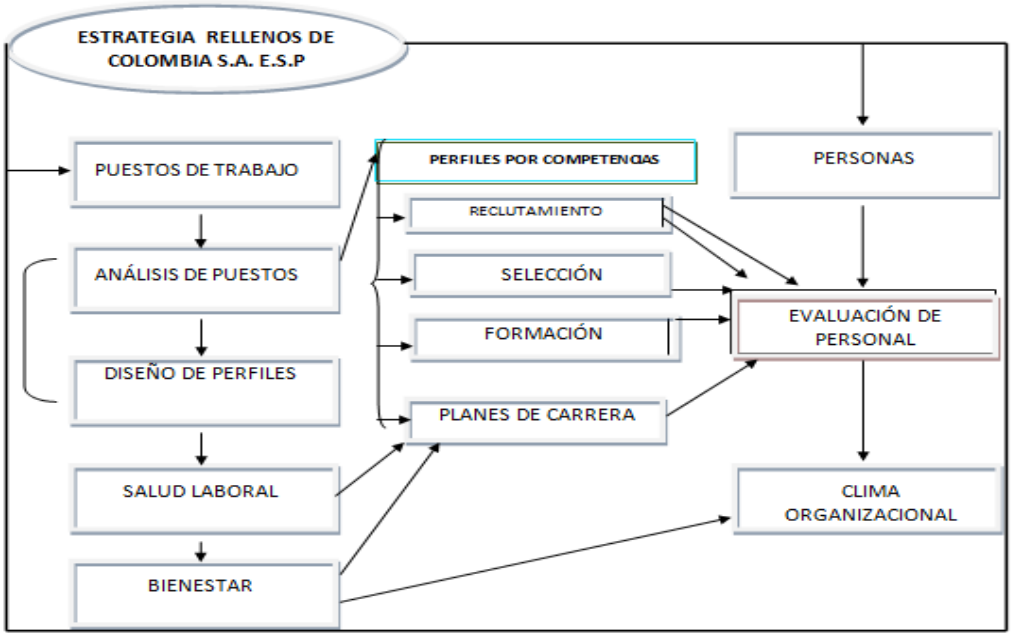
Hace referencia a los objetivos de cada uno de los cargos que están expuestos en la estructura organizacional de Rellenos de Colombia S.A. (ver cuadro 1)

Procedimiento para definir perfil de cargos por competencias.

Hace referencia a nueve pasos para que los líderes de proceso definan los perfiles por competencias.

Gestión integrada de la dirección HSE para Rellenos de Colombia S.A.

Cuadro 3. Gestión integrada para el desarrollo de perfiles por competencias en la empresa Rellenos de Colombia S.A.



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La guía se presentó como requerimiento para la obtención de certificación en varias normas ISO.

La participación de los directivos, administrativos y personal operativo fue indispensable para el desarrollo de la guía por sus aportes y comentarios.

Las diversas competencias planteadas son transitorias y en la medida que la empresa realice nuevos desafíos es importante incluir nuevas y ajustar las existentes.

Recomendaciones

Implementar los distintos procesos de selección por competencias.

Promover la implementación de planes de incentivos para todos los empleados de la empresa.

Desarrollar programas de bienestar de acuerdo a los intereses y necesidades de los empleados.

Evaluar periódicamente el clima organizacional y hacer los ajustes pertinentes

Referencias bibliográficas

Alles, M. A. (2005). *Gestión por competencias: el diccionario*. Ediciones Granica SA.

Rellenos de Colombia (s.f.). Consultado el junio 16,2016 de http://proyectosambientalessa.com/index.php/nosotros.

Rodríguez, Aurea y Peñaranda, Elena (2002). *Competencias laborales en la administración pública*. Serie para la Mejora Continua en las Organizaciones Públicas, Buenos Aires: Subsecretaría de la Gestión Pública. Oficina Nacional de Innovación de Gestión, Dirección de Análisis y Diseño Organizacional.

Sandoval, F., Montaño, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). *Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias*. Revista Venezolana de Gerencia, 17(60).

Gil, W. J., & Núñez, R. J. (2009). La gerencia por competencias en el desarrollo de las personas en las organizaciones.

Vargas, Fernando (2004). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.* Montevideo, Uruguay, Ediciones del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, Oficina Internacional del Trabajo -CINTERFOR/OIT

Desarrollo de competencias para la toma de decisiones ("saber y actuar") a partir de la generación e implementación de prácticas artístico - pedagógicas contextualizadas en el marco del diálogo intercultural concertado.

Diana Paola Muñoz Martínez – Fabio Nebardo Gembuel Tunubalá
Fundación Universitaria de Popayan
Colombia



Sobre los Autores:

Diana Paola Muñoz Martínez:

Filósofa, Especialista en Pedagogía de la lectura y la escritura, Magister en Educación de la Universidad del Cauca. Candidata a Doctora en Educación de la Universidad del Valle. Docente investigadora del programa de la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Artística de la Fundación Universitaria de Popayán. Directora del Grupo de Investigación InvestigArte LEBEA, bajo las líneas de investigación: Educación Arte y Cultura. **Correspondencia:** diana.martinez@fup.edu.co

Fabio Nebardo Gembuel Tunubalá:

Licenciado en Artes Visuales de la Universidad del Valle, Magister en Comunicación con Especialidad en Audiovisual y Multimedia de la Universidad Europea del Atlántico. Docente investigador del programa de la Licenciatura de la Fundación Universitaria de Popayán. Integrante del Grupo de Investigación InvestigArte LEBEA, bajo las líneas de investigación Educación Arte y Cultura.
Correspondencia:fabio.gembuel@fup.edu.co

Resumen

El artículo asume a la Educación Artística y su praxis como campo propicio para establecer relaciones de tipo dialógico. Por tanto, plantea la generación de prácticas artísticas pedagógicas contextualizadas a partir del diálogo intercultural concertado que se pueda tejer entre maestros participantes de la comunidad Misak e investigadores invitados. Se llega a abordar aportes desde la propia cultura y desde otras estéticas que fortalecen los procesos de reconocimiento identitarios en procura de la construcción de un encuentro de saberes, fructífero en términos de formación transformadora de la realidad a partir del desarrollo mismo de competencias para la toma de decisiones.

Palabras clave: prácticas artísticas pedagógicas contextualizadas, diálogo intercultural, desarrollo de competencias para la toma de decisiones.

Abstract

The article assumes to Artistic Education and its praxis as propitious field for establishing dialogic relations. Therefore, it proposes the generation of pedagogical contextualized artistic practices from intercultural cencerted dialogue which can be originated between integrant teachers of the Misak community and invited researchers. It gets to approach inputs from own culture and from another aesthetics which strengthen the process of identity recognition. Aiming construction of a dialogic knowledge meeting, so transformative training of reality is fructiferous.

Introducción

Al asumir la Educación Artística y su praxis como campo propicio para establecer relaciones de tipo dialógico, se plantea la generación de prácticas artístico – pedagógicas contextualizadas, articuladas desde la intención general de desarrollar la competencia para la toma de decisiones desde una perspectiva antropológica de la comunicación para que los docentes en formación Misak, se fortalezcan en el planteamiento y desarrollo de sus prácticas pedagógicas y a su vez cuestionen los paradigmas etnocentristas existentes en la comunidad, que polarizan las formas de ver la realidad y la forma de abordar la educación. Hablamos por tanto de cinco procesos específicos del docente en formación Misak que enfrenta en el camino de cualificar su desempeño, a saber:

- Saber articular su práctica pedagógica a los contextos.
- Comprender, expresar, interpretar y mediar la interculturalidad.
- Apreciar los sistemas simbólicos por medio de los cuales el individuo formaliza sus conceptualizaciones y leer el mundo que le rodea.
- Establecer relaciones dialógicas con el contexto y el otro.
- Gestionar la información necesaria para identificar y evaluar las opciones alternativas (saber y actuar).

La educación artística, se asume en este caso como un área del conocimiento propicio para establecer relaciones de tipo dialógico; en ese sentido el Ministerio de Educación Nacional expresa:

La Educación Artística es un área del conocimiento que estudia(…) la sensibilidad mediante la experiencia (experiencia sensible) de interacción transformadora y comprensiva del mundo, en la cual se contempla y se valora la calidad de la vida, cuya razón de ser es eminentemente social y cultural, que posibilita el juego en el cual la persona transforma expresivamente, de maneras

impredecibles, las relaciones que tiene con los otros y las representa significando la experiencia misma (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2000, p. 25).

Por tanto, se asume esta área del conocimiento como una experiencia sensible integradora, como una suerte de juego- encuentro intersubjetivo. En otras palabras, se genera un proceso artístico pedagógico mediante el cual se indaga el propio sujeto pensante, el medio en que se desenvuelve y el sentido que tienen las formas expresivas propias de la comunidad para finalmente ser resignificados en su conjunto. Esta re-significación converge en la palabra, el diálogo y la expresión artística y pedagógica, lo cual guarda relación con el concepto planteado por Freire; la "palabra verdadera", mediante la cual el sujeto se apropia de su realidad, de su condición histórica estableciendo vínculos con esa realidad mediante la palabra. Según Freire, "No hay *palabra verdadera* que no sea una unión inquebrantable entre acción y reflexión y, por ende, que no sea praxis. De ahí que decir la *palabra verdadera* sea trasformar el mundo" (Freire, 2005:105). Así, la educación artística, entendida como experiencia sensible, genera en los sujetos procesos expresivos de trasformación tanto en sí mismos como en el entorno.

Sin embargo, la trasformación que se menciona no se da unívocamente desde el sujeto sensible o crítico. Aquí, interviene también el diálogo, el encuentro y reconocimiento del/lo otro. Freire se refiere al diálogo como una exigencia existencial, como "el encuentro que solidariza la reflexión y la acción de sus sujetos encausados hacia el mundo que debe ser trasformado y humanizado". Señala que no debe confundirse con el depositar ideas de un sujeto en otro, ni el simple cambio de ideas consumadas, para Friere "el diálogo es el encuentro de los hombres que pronuncian el mundo […] el encuentro de los hombres para la tarea común de saber y actuar" (Freire, 2005:107-109).

De allí que saber y actuar sean competencias esenciales en estos tiempos. Sin lugar a dudas, son evidentes las dificultades que tienen las comunidades indígenas para desenvolverse en un contexto globalizado, el cual está definido esencialmente por procesos de comunicación. Particularmente, una de las exigencias más apremiantes de los docentes en formación pertenecientes a la comunidad Misak, que estudian en la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Artística de la Fundación Universitaria de Popayán – Colombia, es desarrollar competencias para la toma de decisiones al respecto de los diferentes factores que condicionan su desempeño como docentes en su resguardo. Así por ejemplo, deben empeñarse en la tarea de fortalecer la lengua *Nam trik* , el uso del atuendo propio, los usos y costumbres ancestrales, las expresiones artísticas tradicionales, entre otros tantos elementos nodales de la cultura indígena. No obstante, los niños y jóvenes Guambianos viven otra realidad, una realidad marcada por la inserción de nuevas tecnologías, múltiples medios de comunicación y variadas fuentes de información. Aquel círculo familiar y comunitario destacado por la tradición oral en torno al fogón de tiempos pasados, está siendo replanteado en nuevas formas de desenvolverse en el mundo globalizado. Así, acudimos a un momento oportuno para indagar la naturaleza negociada y transaccional de toda comunicación, la cual, desde un enfoque antropológico, "es concebida como apropiación, experimentación, activación de la competencia cultural de la gente, socialización de la experiencia creativa, reconocimiento de las diferencias, encuentro-conflicto con el/lo otro" (Guerra, 2010:131).

En este sentido, hablar de saber y actuar es afianzar actitudes críticas y sensibles en los educadores y niños Misak, hablar de diálogo concertado es reconocer la importancia del otro, de cómo este permite comprender la lógica de una realidad cada día más compleja. Hablar de encuentro es hacer posible el conocimiento, Freire manifiesta "los hombres no se hacen en el

silencio, sino en la palabra, en la acción, en la reflexión" (Freire, 2005:106). Por tanto, *saber y actuar* lleva implícito el desarrollo de competencias para la toma de decisiones, estas como una función de la comunicación, permiten al individuo gestionar la información necesaria para identificar y evaluar las opciones alternativas. De allí que hablar de diálogo concertado sea el proceder crítico de los individuos y colectivos para saber y actuar sobre una realidad, con el fin de accionar consecuentemente la toma de decisiones logradas justamente.

En contraste, al hablar de identidad cultural, comúnmente se levantan barreras divisorias entre los unos y los otros y también el afán de establecer tajantes diferencias y distancias frente al otro. Al respecto de la condición de los grupos étnicos, Kravzov menciona:

"conocemos su grandeza por los vestigios arquitectónicos, más a sus descendientes les negamos el reconocimiento de ser los herederos de esas mismas culturas de las que tan orgullosos nos sentimos. Mientras tanto, observamos a distancia la lucha que emprenden por defender sus identidades, pensando quizá de manera ilusoria que sus identidades tienen muy poco que ver con las nuestras." (Kravzov, 2003: 238-239).

Sin embargo, esas diferencias entre jóvenes y ancianos, los de adentro y los de afuera, los indígenas y los mestizos, la diversidad cultural como tal, no es un defecto sino una virtud. "Todos nosotros tenemos pertenencias múltiples, o sea una identidad compleja, y permanentemente estamos enfrentados a pertenencias que se oponen entre sí y nos obligan a elegir. Más la identidad se va construyendo y transformando a lo largo de nuestras vidas." (Kravzov, 2003: 238-239).

Sobre el paradigma cultural de la comunicación

El paradigma cultural de la comunicación se asume aquí como marco articulador en tanto nos encontramos frente a una situación que modula encrucijadas de la educación, la cultura y la comunicación. Sabemos que la comunicación, en su historia, se ha estudiado desde diferentes perspectivas o paradigmas, en un primer momento acaeció la comunicación entendida como transmisión de información, cuyo sentido radica en el "proceso mediante el cual un individuo trasmite estímulos para modificar el comportamiento de otros" (Sánchez, 2010, p.27). Posteriormente, desde otra perspectiva, se plantea la comunicación como intercambio de información, valorada como la "interacción que los seres vivos ejecutan para acoplar sus acciones o representaciones mediante el recurso al uso informativo de las energías y no mediante el recurso al uso dinámico de o físicamente coactivo de las fuerzas puestas en juego (Sánchez, 2010, p 27). Al mismo tiempo, surgen otros focos de estudio como la comunicación como "hacer común", compartiendo experiencias, de la cual surge el Paradigma Cultural Latinoamericano: según este, "la comunicación desde la cultura implica hacer posible que unos hombres conozcan a otros y ello en doble sentido que les reconozcan el derecho a vivir y pensarse en forma diferente y se reconozcan como hombres en esa diferencia" (Sánchez, 2010, p 27).

Es esta última perspectiva, el paradigma cultural, el marco epistemológico desde el cual se abordó nuestro objeto de estudio (Prácticas artístico-pedagógicas a partir del diálogo intercultural). Es así como el presente estudio explora algunos postulados sobre la comunicación desde dos exponentes del paradigma cultural: Pablo Freire y Jesús Martín Barbero.

En primera instancia, Freire en su libro "Pedagogía del oprimido", expone abiertamente la importancia de la comunicación en la educación y sobre las tensiones que existen en la realidad latinoamericana, a saber: La concepción bancaria y la concepción problematizadora de la educación. La primera, es un modelo exógeno que concibe al educando como un objeto y enfatiza

en los resultados y los efectos del proceso de enseñanza y la segunda es un modelo endógeno y concibe al educando como sujeto y asume el análisis de la educación en tanto proceso, en el que los resultados no son lo más importante. De allí que se hable de la educación problematizadora como un camino a la libertad de los oprimidos. (Sánchez, 2010, p 41)

Para Freire, la educación problematizadora, no es para in-formar ni para con-formar, sino para formar y tras-formar. (Sánchez. 2010 p. 41-42). "La comunicación es concebida como proceso de interacción social democrática, basada en el intercambio de signos, por medio del cual los seres humanos comparten voluntariamente experiencias bajo condiciones libres e igualitarias de acceso, diálogo y participación". (Sánchez. 2010 p.42)

Al respecto el Dr. José Luis Sánchez García compara el paradigma informacional con el modelo de la comunicación como acción participativa.

Paradigma Informacional	Acción Participativa
Énfasis en los resultados.	Énfasis en el proceso.
Comunicación como trasmisión de la información	Comunicación como comunidad de intereses.
Criterio de eficacia: cantidad máxima de información	Participación activa del sujeto, reflexión, problematización.
Ruido: visto como fallo, error.	Lo asume como fuerza generadora problematizadora.
Relación emisor-receptor: vertical, autoritaria, paternalista.	Horizontal -diagonal

Tabla 1: Diferencias entre el paradigma informacional y el de la acción participativa. Fuente: tomado Sánchez García (2010). Fundamentos de la comunicación. Material en soporte digital: Universidad de la Habana. Cuba

Se evidencia en esta comparación una total oposición al modelo tradicional de comunicación, se observa un planteamiento interesante en tanto se fundamenta en aspectos teóricos y prácticos de la realidad latinoamericana y porque permite entender como la comunicación en este contexto tiene dinámicas diferentes que articulan aspectos sociales y políticos.

Por otra parte, permea los procesos de comunicación desde una perspectiva dialógica, la palabra- diálogo deviene en praxis y trasformación de la realidad. Es decir, el diálogo en la educación amplía la conciencia de los educandos en cuanto seres históricos y críticos capaces de reconocerse y reafirmarse en el proceso de trasformación de la realidad.

Ahora bien, Freire no es el único que reflexiona y cuestiona la realidad latinoamericana, Barbero, por su parte, ahonda en la relación entre comunicación y cultura y a diferencia de Freire, encuentra que la relación entre Emisor – Dominante y Receptor – Dominado no es suficiente para entender esta realidad. Así, pone en tela de juicio el papel de aquel sujeto dominado u oprimido, ya que en cierta medida se muestra cómplice o seducido por la cotidianidad revestida de tecnologías comunicacionales; de "sus espesas formas de mediación tanto del conocimiento como de la política" y la fascinación tecnológica. Es decir, un sujeto afectado por los avatares de la información y la comunicación. Ante esta situación Barbero menciona que: "de ahí que nuestras gentes puedan con cierta facilidad asimilar las imágenes de la modernización y no pocos de los

cambios tecnológicos pero solo muy lenta y dolorosamente pueden recomponer su sistema de valores, de normas éticas y virtudes cívicas" (Barbero 2010. p.12)

Observa Barbero que la clase hegemónica en la medida que representa intereses en los cuales se pueden encontrar las clases subalternas, tal hegemonía se desdibuja porque ya no se trata de un proceso de imposición por la fuerza, sino una acción de seducción y complicidad (Barbero 2010, p. 83). Además, al referirse al proceso de consumo de información, esto no es un proceso pasivo, más bien, apalanca la producción de sentidos. (Barbero 2010, p. 249).

Ahora, ya no se trata de una recuperación del pasado y tampoco es una lucha de independencia, no hablamos del conflicto entre dominadores y dominados; dentro de un sistema trasnacional difuso, complejamente interrelacionado e interpenetrado, se trata hoy del re-conocimiento de las figuras de la identidad en el entramado contemporáneo, en las dinámicas del estar juntos.

La Práctica Artístico Pedagógica como estrategia Intercultural

El ejercicio de reflexión y escritura continua tomando en consideración la diversidad cultural presente en nuestro territorio Colombiano; diversidad que ha sido asumida en ciertos casos como problemática en términos de segregación, desunión hasta devenir en conflictos étnicos y culturales. Al pretender el restablecimiento y respeto de las prácticas, usos y costumbres particulares de una comunidad por encima de los intereses propios y ajenos de los individuos participes de la sociedad misma, se legitiman dinámicas de subordinación y sinsentido.

De allí que entender el multiculturalismo como la mera constatación de la existencia de diversas culturas, no implica en su despliegue la necesaria integración fructífera de los seres en su humanidad; en aquello que los hace coparticipes de la existencia desde su singularidad y a su vez desde la regularidad de los individuos. Por tanto, se alude a una especie de multiculturalismo normativo, el cual según Díaz se refiere a "una forma de relación de reconocimiento que permita a las comunidades e individuos participar en una misma sociedad sin discriminación por sus creencias, lengua o cultura" (Díaz, 2009:29). Sin embargo, es pertinente en este punto preguntarnos si realmente acaece la aceptación y el reconocimiento de la otredad como ser valioso, que pudiese complementarnos, aquel ser dotado de integralidad en correspondencia con la idea de un nosotros en el mundo.

De otra parte, el reconocimiento de la identidad cultural posee como objetivo primordial el reconocer que somos iguales, independientemente de nuestra cultura. No existen mejores culturas que otras; todas son iguales en dignidad. Por tanto, todas debiesen tener un espacio de expresión y comunicación en y para el mundo. De donde se infiere que la tarea de una educación intercultural consiste en construir los puentes para el diálogo de saberes y el reconocimiento mutuo; el aula ha de ser asumida como espacio de encuentro que enriquece y permite pensar al otro y la diferencia desde una perspectiva ética la cual consiste en perpetuar la idea misma de responsabilidad con el otro; interlocución que construye significado y le otorga sentido a la existencia.

La responsabilidad compartida y aceptada libremente por los individuos participes de la comunidad aborigen y campesina en diálogo con la academia, promueve el respeto y la tolerancia a favor de la convivencia social pacífica y la construcción y reconstrucción de conocimientos de lo humano en relación con la naturaleza. Por consiguiente, en el ámbito pedagógico surge a nuestro parecer el siguiente cuestionamiento:

¿Qué tan comprometidos estamos los maestros en favorecer el diálogo, intercambio de saberes y la construcción de sentidos en contextos educativos de diversidad cultural y étnica?

Es innegable que ante dichos contextos de diversidad cultural y étnica surge la necesaria adopción de una suerte de estrategia intercultural o en términos de Aurora Marco fórmula intercultural, la cual "se dirige no sólo a las minorías sino a todas y todos los escolares y debe impregnar la totalidad del curriculum. Implica un mutuo reconocimiento de las diversas culturas y, por supuesto, la presencia de las diferentes lenguas o modalidades." (Marco, 2000: 102-105) Por tanto, se debe encontrar puntos de convivencia constructiva y enriquecedora a través de un aprendizaje cooperativo, que favorece la estima de la diversidad.

No obstante, poner en marcha un currículum intercultural implica modificar contenidos, metodología, lenguaje, actitudes del profesorado, selección de materiales y recursos didácticos, entre otros; lo cual pareciera un tanto utópico de desarrollar a cabalidad en nuestros contextos educativos en su mayoría caracterizados por una subordinación pasiva sin mayores pretensiones de cambio. Ya Freire desde la idea de búsqueda del contenido programático de la educación para la acción que debiese establecerse entre directivos, docentes y el pueblo mismo, expresa: "El momento de esa búsqueda es lo que instaura el diálogo de la educación como práctica de la libertad. Es el momento en que se realiza la investigación de lo que llamamos universo temático del pueblo o el conjunto de sus temas generadores […] y la toma de conciencia de los individuos entorno a ellos" (Freire, 2005: 118)

Al asumir el reto de cambio desde una perspectiva intercultural, en el marco de la generación de prácticas artístico pedagógicas contextuales, ha de asumirse al maestro como modelo dinamizador de dicho proceso; de él dependerá el éxito o fracaso de las propuestas pedagógicas planteadas en torno a la diversidad. Por tanto, es menester que el maestro conozca toda la problemática concerniente a los derechos de las personas participes de una comunidad y el contexto sociocultural del cual se hace participe. En suma, se precisa un cuerpo docente intercultural, aquel que asuma la diversidad como fuente de riqueza para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un tipo de enseñanza forjada en un contexto educativo diverso implica cambios en la metodología. Se habla entonces de la enseñanza cooperativa, en términos del ejercicio de construcción de significados en el marco del diálogo recíproco y fructífero entre los partícipes del proceso educativo. De esta manera, se pretende potenciar la comunicación, la colaboración, la solidaridad, como aspectos básicos a tener en cuenta en el aula. "El alumnado aprende a respetarse más allá de los sexos, la clase social y los grupos étnico-culturales" (Marco, 2000: 102-105).

En ese orden de ideas, se presenta el aporte de Rolando Poblete Melis en su artículo titulado "Educación Intercultural en la Escuela de Hoy: reformas y desafíos para su implementación". El autor propone la educación intercultural "como una necesaria renovación educativa para acoger la diferencia que expresan los y las estudiantes y reconocerla como fuente y recurso de aprendizaje" (Poblete, 2000:182-183). Sin embargo, es preciso dar cabida a la transformación de las prácticas educativas en el marco de una especie de reestructuración curricular que deviene en un currículum heterogéneo en contraste a la habitual oferta curricular homogénea; ésta última utilizada como estrategia para producir un cierto tipo de ciudadano desde la perspectiva de una teoría sociocultural subyacente al currículum mismo. Desde el Plan de Vida del pueblo ancestral Misak (Guambianos) del año 2006, al respecto del estado de la educación, afirma que: "los maestros tienden a identificarse más con los objetivos oficiales, que con los comunitarios; poniendo en evidencia que el planeamiento educativo no tiene realmente el contenido etnoeducativo de que hablan, sino que

enfatiza en trabajos dentro del aula y muy poco en la práctica y en la investigación" (Pueblo Misak, 2006:66).

Poblete, citando a Magendzo (1986: pág. 9), advierte que el currículum tiene una fuerte apuesta por la selección y organización de la cultura, "no es un proceso azaroso y neutro, sino que intencional, que compromete una visión de hombre y sociedad, por consiguiente está cargado ideológica y valóricamente". De donde se infiere una intencionalidad homogeneizante a través de un discurso oficial proferido por la escuela en detrimento de una interlocución generadora de sentido y el reconocimiento mismo del otro. En otras palabras, converge una forma de manipulación que suscita un sentimiento de unidad y uniformidad ilusoria; puesto que no hay un espacio propicio para la expresión de la diferencia en términos culturales, sociales y étnicos.

Por su parte, la educación intercultural plantea un nuevo desafío a la escuela: dejar de lado la tendencia homogeneizadora del currículum asumiendo la diversidad y el ejercicio de repensar la escuela como escenario que conlleve a los individuos a la búsqueda del bienestar del colectivo desde una postura ética global. Una reforma del currículum debe ser gradual, de forma que se vayan generando las condiciones necesarias para la inclusión total de los contenidos que se procuran integrar. Para llevar a cabo dicho proceso de integración, los docentes necesitan conocimientos de la historia y la cultura de los grupos étnicos en orden de incluirlos exitosamente en el currículum de la escuela; todo ello en estrecha correspondencia con estudios de tipo etnográfico e histórico que apoyen la estructuración de los conceptos claves, identitarios y genealógicos de la cultura en cuestión.

En este punto, es preciso aludir a la contribución de la UNESCO (2006) en relación a la Educación y la Interculturalidad; todo ello con el propósito de "Fomentar la tolerancia y respeto de todos los pueblos del mundo mediante la integración de los principios de los Derechos Humanos en las escuelas y los programas de estudios". Es así como llega a asumirse La educación intercultural como una respuesta al reto de proporcionar educación de calidad para todos. De allí lo expresado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Por otra parte, se alude a la necesaria distinción entre la Interculturalidad y el multiculturalismo; éste último se refiere a una suerte de política de ajuste social, a nuestro parecer insuficiente para dar cuenta de la riqueza social, cultural y étnica de nuestros territorios. De esta manera, el Estado se convierte en productor de la diferencia que parcela la realidad de los pueblos, llevándolos a la confrontación en el marco de políticas y economías neoliberales.

Desde el aporte de la UNESCO (2006) lo "multicultural" hace referencia a la naturaleza culturalmente diversa de la sociedad humana (en términos culturales, étnicos, de diversidad lingüística, religiosa y socioeconómica). En contraste, "la interculturalidad" ha sido definida como: «la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo». De lo cual se infiere que en el ámbito social y educativo no es suficiente el aprendizaje sobre otras culturas y la búsqueda de reconocimiento o aceptación de la diferencia; sino más bien lograr la

instauración del conocimiento mutuo, el respeto y el diálogo entre los diferentes grupos culturales propiciando escenarios de convivencia social y escolar pacíficas.

En suma, se puede afirmar la necesaria instauración en el ámbito educativo de una especie de estrategia intercultural, que asuma la diversidad como el acontecer natural de nuestras sociedades, y por tanto fuente y recursos valiosos de aprendizaje en los procesos de construcción y reconstrucción de identidades que logren conjugarse y asumirse finalmente en la idea de un nosotros en el mundo. En tanto no acontezca dicha transformación en el campo educativo; no se hará posible la emancipación del pensamiento individual y colectivo, llevándonos a perpetuar dinámicas de subordinación en el marco de un discurso viciado sobre el reconocimiento.

Prácticas artístico - pedagógicas contextualizadas a partir del diálogo intercultural concertado

A continuación se describe brevemente uno de los talleres artísticos implementados con el grupo de docentes en formación de la licenciatura.

Dicho taller artístico – pedagógico se planteó desde la intención general de desarrollar la competencia para la toma de decisiones desde una perspectiva antropológica de la comunicación para que los docentes en formación Misak se fortalezcan en el planteamiento y desarrollo de sus prácticas pedagógicas y cuestionen los paradigmas etnocentristas existentes en la comunidad Misak que polarizan las formas de ver la realidad y la forma de abordar la educación. Retomamos, los cinco procesos específicos del docente en formación Misak que recorre en el camino de cualificar su desempeño, nombrados el comienzo de este artículo, y los colocamos en relación a los indicadores que dan cuenta de su competencia.

El taller artístico al cual nos referimos tiene como título: *Land Art – Relación arte y entorno*

La Fecha de iniciación del taller fue el 23 de Septiembre de 2015 en la sede del Cabildo indígena de Guambia, los participantes del fueron los estudiantes Misak del programa de la Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Educación Artística, se trató el tema “El Arte y Contexto” y tuvo una duración de 6 sesiones de 3 horas cada una a largo de tres meses.

La experiencia artística: Land Art – Relación Arte y Entorno tuvo en cuenta que los docentes en formación se caracterizan por ser partícipes de un contexto cargado de una multiplicidad de riqueza natural y artística, lo cual sirvió como fuente de inspiración, exploración y creación.

Entre las actividades desarrolladas está: la pintura con tierras, construcciones colectivas en relación a la oralidad y la palabra, le lectura de imágenes, estudio de artistas exponentes del Land Art, la Intervención de espacios en las escuelas del resguardo y técnicas de estampado a partir de la exploración de la huerta.

El ejercicio artístico-pedagógico asumió el entorno como un espacio potencial para explorarlo e intervenirlo. La visión del entorno se convierte en una apuesta interesante, en donde convergen diversas miradas, percepciones y sensibilidades. Según Num de Negro, la visión del entorno “exalta las relaciones sensoriales y afectivas, pone en juego la sensibilidad y la inteligencia. Un trabajo con niños(as) o adolecentes que tenga origen en el entorno apunta a ayudarlos a ser creadores de espacios” (Nun de Negro, 2008:41)

De allí la pertinencia del taller, pues pretendió que el futuro docente en Educación Artística asuma su entorno como un espacio potencial para explorarlo e intervenirlo. El taller, a través de la metodología triárquica: comprensión, aplicación y creación, permitió a un grupo de estudiantes de la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Artística, la apropiación de diferentes materiales del entorno, favorecer la capacidad para intervenir espacios y sobre todo una relación sensible con el entorno. Toda vez que para hablar de *comunicación como acción participativa* debe propiciarse un encuentro del sujeto con su realidad dentro de las dinámicas de diálogo para reflexionarla, problematizarla y transformarla.

Las estrategias para el diálogo intercultural fueron:

- Diálogo de saberes a través de la socialización de ideas y exposición de proyectos artísticos.
- La lectura de imágenes para la formación de un espíritu crítico y sensible
- La apertura hacia otras corrientes y culturas artísticas permitió la atención a la pluralidad estética y la extensión de la cultura.
- La intervención de espacios con materiales del entorno permitió el desarrollo de una actitud trasformadora de la realidad.

Para evaluar a los participantes del taller se aplicó una Hoja de evaluación con criterios e indicadores de la competencia para la toma de decisiones en el marco de un enfoque dialógico de la comunicación en la educación intercultural (toma como base el trabajo desarrollado por Martín, A y Morales J. (2012)

Criterio de evaluación	**Indicador**	**Nivel De logro**					**Competencias básicas**				**Fuentes de Información**
		1.Mínimo	2.Básico	3.Satisfact	4.Avanzad	5.Excelent	C.	C.	C.	C.	
Saber articular su práctica pedagógica a los contextos	- Desarrolla y Expresa su Identidad personal e identidad colectiva - Comprende, conoce y usa la historia y el patrimonio cultural - Interpreta la Inter-culturalidad en la escuela. - Propone, desarrolla y evalúa proyectos educativos										Ejercicios artísticos. Observaciones. Documentos: Proyectos de grado
Comprender, expresar, interpretar y mediar la interculturalidad	- Argumentar, debatir - Evaluar una opinión o decisión, adoptar y defender una opinión - Analizar críticamente la sociedad - Examinar la información de forma crítica - Construir coaliciones; cooperar; relacionarse										Ejercicios artísticos. Observaciones. Documentos: Proyectos de grado

	- Vivir y trabajar en un ambiente intercultural - Escuchar y ponerse en lugar del otro										
Apreciar los sistemas simbólicos por medio de los cuales el individuo formaliza sus conceptualizaciones	- Interpretar los mensajes de los medios de comunicación (intereses y sistema de valores implícitos, etc.) (análisis crítico de los medios de comunicación) - Poseer destrezas de comunicación (poder presentar de forma oral, escrita o con otros medios tus ideas) - Usar los medios de comunicación de forma activa (no como consumidores, sino como productores de contenido)										Ejercicios artísticos. Observaciones. Documentos: Proyectos de grado
Establecer relaciones dialógicas con el contexto y el otro	- Sentirse responsable de las decisiones y acciones propias, a nivel particular y en relación con los otros - Abrirse a la diferencia, al cambio de la opinión propia y al compromiso - Adoptar una actitud positiva ante la vida - Vinculación a la comunidad - Disposición para establecer relaciones sensibles con el contexto y los otros - Valorar la diferencia y reconocer la igualdad de derecho - Respeto de sí y de los demás - Respeto y defensa de las diferencias y la diversidad - Rechazo o superación de los prejuicios racistas y discriminatorios. - Tolerancia - Respeto y defensa de los derechos humanos (libertad, solidaridad e igualdad)										Ejercicios artísticos. Observaciones. Documentos: Proyectos de grado

	- Respeto y defensa de la dignidad y la libertad de cada individuo. - Capacidad de escuchar									
Gestionar la información necesaria para identificar y evaluar las opciones alternativas.(saber y actuar)	- Iniciativa - Participar activamente en la comunidad. - Cooperar, construir y poner en marcha proyectos conjuntos - Reconocimiento de las aportaciones de otras estéticas y culturas a la propia. - Reconocimiento de las aportaciones de otras lenguas y culturas a la propia. - Llevar sus ideas a la práctica. - Planificar la acción, llevarla a cabo y concluirla en colaboración con los demás. - Elegir en diálogo con factores y actores internos y externos - Tomar decisiones. - Trasformar la realidad. - Actuar y evaluar lo hecho. - Autoevaluarse. - Extraer conclusiones y valorar las posibilidades de mejora.									Ejercicios artísticos. Observaciones. Documentos: Proyectos de grado

Tabla. 2: Tabla de evaluación la competencia para la toma de decisiones en el marco de un enfoque dialógico de la comunicación aplicada a 4 docentes Misak en ejercicio del 9 semestre de la licenciatura.

Los criterios de evaluación se aplican en dos momentos, el primero cuando los docentes en formación participan del taller artístico y segundo, cuando desarrollan su práctica pedagógica en la comunidad desde su condición de docentes en ejercicio.

En relación al primer criterio *"saber articular su práctica pedagógica a los contextos",* es notorio como, los docentes en formación enfocaron el tema del Land Art al contexto escolar, para la *docente en formación 1* significó una posibilidad de hablar sobre los cultivos tradicionales; de cómo los ancestros realizaban los cultivos formando espirales en una intención de armonizar los cultivos y sus productos. Por otra parte los *docentes en formación 2 y 3*, asumieron el ejercicio como una posibilidad de hablar sobre la simbología propia, trajeron a colación los petroglifos que se encuentran en el territorio Misak y trabajaron los ejercicios artísticos con piedras y trazos sobre la tierra. Dentro de los símbolos tratados está la espiral o doble espiral Misak, cuya referencia simbólica presenta la síntesis del pensamiento guambiano en relación al tiempo y el espacio. Por otra parte *la docente 4*, trabajó el elemento tierra en relación al Yatul o Huerta, y de cómo esta

experiencia de pintura con tierras permitía que los estudiantes conocieran los productos de la huerta y su nombre en la lengua materna.

De allí que los indicadores planteados en la *tabla 1* permiten entrever los aspectos y alcances que los docentes evidencian en la realización de este taller. Por ejemplo, lo anterior muestra el pleno alcance de los indicadores:

- Desarrolla y Expresa su Identidad personal e identidad colectiva
- Comprende, conoce y usa la historia y el patrimonio cultural
- Interpreta la Interculturalidad en la escuela
- Propone, desarrolla y evalúa proyectos educativos

En cuanto al criterio *"Apreciar los sistemas simbólicos por medio de los cuales el individuo formaliza sus conceptualizaciones"*, los ejercicios artísticos realizados, aunque se evidencian a través de la forma, estos no se limitan en ella. Entendemos que la forma artística posibilita el encuentro del individuo con el otro. En palabras de Nicolas Bouriaud "la forma toma consistencia, y adquiere una existencia real, solo cuando pone en juego las interacciones humanas; la forma de una obra de arte nace de una negociación con lo inteligible. A través de ella, el artista entabla un diálogo. "La esencia de la práctica artística residirá así en la invención de relaciones entre sujetos." (Bouriaud, 2013:22-23). Los ejercicios artísticos, por tanto, no se aprecian como el simple efecto secundario de una composición, como lo desearía una estética formalista, sino como el proceso articulador de subjetividades, de diálogo, de signos, objetos, formas y gestos; así por ejemplo el ejercicio de Land Art que se observa en la fig. 1, realizado por la *docente en formación 1,* fue un ejercicio interesante porque permitió el encuentro de subjetividades, se articuló dialógicamente con los espectadores (comunidad) que lo ven; el espectador de fuera o de adentro, el anciano, el niño y el adulto tuvieron parte en el sentido que alberga la obra, todos pueden decir algo porque aunque siendo subjetivo el ejercicio artístico, no es arbitrario, es producto de un diálogo que efectuamos en *el hacer común* de la vida cotidiana.

En cuanto al criterio *"Gestionar la información necesaria para identificar y evaluar las opciones alternativas. (Saber y actuar)",* se basa en la habilidad de reinterpretar los saberes. En esta experiencia en particular y desde nuestro tiempo y contexto, el Land Art fue abordado como un movimiento artístico inspirador porque permitió revalorar nuestro contexto Caucano y los materiales para la enseñanza de la Educación Artística desde una perspectiva dialógica entre investigador, docentes en formación y niños hacia su entorno y viceversa.

Conclusiones

El reconocimiento del otro, es punto de partida para reconocimiento propio. Es así como el diálogo concertado en el marco de las prácticas artístico-pedagógicas contextualizadas pone en discusión las formas de pensar y actuar no desde la censura o la imposición sino desde la interlocución fructífera de las subjetividades e intersubjetividades y de cómo los distintos puntos de vista permiten construir una realidad más completa "un todo" con sentido. Que finalmente trasciende el sentido de las preguntas: ¿quién soy? , ¿Cómo me presento? y ¿cómo actuó? desde un contexto globalizado.

Es de resaltar, el proceso de reflexión profunda que demanda una nueva postura frente al hecho de reconocernos integrantes de una sociedad plural y por ende diversa. Las acciones educativas conjuntas debiesen procurarnos escenarios de encuentro, de proximidad que entreteje una

multiplicidad de saberes y visiones de mundo que convergen en un todo con sentido completo. En palabras de Barbero comunicar es hacer posible que unos hombres reconozcan a otros hombres, y ello en doble sentido: les reconozcan el derecho a vivir y pensar diferente y se reconozcan como hombres en esa diferencia. Eso es lo que significa y lo que implica pensar la comunicación desde la cultura. (Guerra, 2010:26).

La educación artística y la práctica investigativa del educador permiten construir nuevos tejidos de realidad, la verdad es que "al mismo tiempo que la integración de los mercados ha propiciado procesos de mestizaje más acelerados, se han exacerbado movimientos con importantes contenidos raciales, de rechazo, e incluso de aniquilación de otro" (Kravzov, 2013:241). Sin embargo, la educación artística a través del accionar creativo fomenta la trasformación expresiva las relaciones con el otro, permite llegar al otro, pensar el mundo desde su diversidad y más que ello, transformarlo.

En suma, el diálogo intercultural concertado permite el desarrollo de competencias para la toma de decisiones. Esta competencia posibilita que los docentes en formación sean críticos con su situación contextual, reflexionen y trasformen su realidad en diálogo con factores y actores internos y externos. Es por tanto, apremiante continuar construyendo escenarios de encuentro de saberes entre la academia y los protagonistas de los diversos contextos educativos, que viabilice el intercambio de soluciones pedagógicas contextuales a favor de la mejora en el proceso de enseñanza- aprendizaje en la escuela.

Referencias Bibliográficas

Barbero, J. M., (1991). De los medios a las mediaciones: comunicación, cultura y hegemonía. (2a ed.). México: Gustavo Gili.

Bourriaud, N. (2013). Estética Relacional (3 ed.). Argentina: Adriana Hidalgo Editora.

Cabildo indígena de Guambia (2006) Plan de vida: Espiral de crecimiento y permanencia cultural del pueblo Misak. Cauca: Autor.

Díaz, E. (2009). Multiculturalismo y educación. Universidad Pedagógica, Año 4 Nº 7, 27-54.

Freire, P. (2011). La pedagogía del oprimido (2a ed.). México: Siglo XXI.

Gómez, J. (2013). Caracterización de los procesos de lectura y escritura en la licenciatura desde la perspectiva docente y estudiantil. Popayán- Colombia: FUP/ UNIMINUTO.

Hernández, R. C., Fernández y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill, Interamericana.

Hickman, R. (2008). Research in art & design education. Issues and exemplars. Bristol, UK: Intellect.

Kravzov, E. (2003). Globalización e identidad cultural. Mexico: Revistas Mexicanas de Ciencias políticas y Sociales, No.187, Universidad Autónoma de México, 237-248.

LEAC. (2015). Documento Maestro de La Licenciatura en Educación Artística y Cultural. Popayán – Colombia. Fundación Universitaria de Popayán: Autor.

Levinas, E. (1993). Entre Nosotros. Ensayos para pensar en otro. Valencia: Pretexto Paterna.

López, P. y Negrín, Eduardo.(2014) Creación audiovisual y TIC: programa de intervención educativa en el marco del diálogo intercultural. España: Revista de Educación a distancia, No.41. 167-189

Lowenfeld, V. (1980). Desarrollo de la Capacidad Creadora. Argentina. Ed. Kapeluz.

Marín, R (2011). Las Investigación en educación artística y las metodologías artísticas de investigación en educación: temas, tendencias y miradas. Educatio Siglo XXI 271-285

Marco, A. Multiculturalismo y educación. Puertas a la lectura, Nº. 9-10. 100-105.

Martín Serrano, M. (2011). La producción social de comunicación. Madrid: Alianza.

MEN. (2004) .Lineamientos De Calidad Para Las Licenciaturas En Educación

Memmi, A. (1999). Las fluctuaciones de la identidad cultural. Política y Cultura, No. 11, 127-141

Muñoz, D. (2012). Desarrollo de Competencias Comunicativas a través del Nak chack. Popayán- Colombia: Conciencia N. 2, 70-81

Muñoz. N, Burbano E. y Viscaíno M. (1997). La expresión artística en el preescolar. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

NAEA. (2008) National Art Education Association. creating a Visual Arts education Research Agenda for the 21st century: Encouraging Individual and Collaborative Research. Disponible en: http://registeratwww.arteducators.org/research/NAEA_Research_Agenda_December2008.pdf

Num De Negro, B. (2008). Los proyectos de arte, enfoque metodológico en las artes plásticas en el sistema escolar, Buenos Aires: Lumen.

Padrón, J. (1998). Reseña Histórica de los procesos de investigación. Caracas: USR.

Poblete, R. (2000). Educación intercultural en la escuela de hoy: reformas y desafíos para su implementación, Revista Latinoamericana de educación inclusiva. P.180-200.

Restrepo, B. (2003). Investigación Formativa e Investigación Productiva de Conocimiento en la Universidad. Nómadas (Col), Mayo, 195-2002.

Restrepo, B. y otros (2011). Investigación-Acción Pedagógica. Tras la hipótesis del maestro investigador. Medellín, Colombia: Corporación Educación Solidaria.

Reina, C. (2009) Innovación y Experiencias Educativas. El Teatro Infantil. Centro, Localidad, Provincia: Fernán Núñez, Córdoba

Sánchez García. J.L. (2010). Fundamentos de la comunicación. Material en soporte digital: Universidad de la Habana. Cuba

Tschorne, P. (1990). La dinámica de grupo aplicada al trabajo social. Barcelona: Obelisco.

UNESCO. (2006). Hoja de ruta para la educación artística. Conferencia Mundial sobre la Educación Artística: construir capacidades creativas para el siglo XXI. Disponible en: http://portal.unesco.org/culture/es/files/40000/12581058825Hoja_de_Ruta_para_la_Educaci%F3

n_Art%EDstica.pdf/Hoja%2Bde%2BRuta%2Bpara%2Bla%2BEducaci%F3n%2BArt%EDstica.pdf

UNESCO. (2006). Directrices de la Unesco para la educación intercultural. Francia: Autor. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147878s.pdf

Vattimo, G. (1996) Filosofía política, religión. Más allá del pensamiento débil. México D.F.: Ediciones Nobel.

Whitman, W.(1998) ¡Oh, mi capitán! ¡mi capitán!. Madrid: Mondadori

Estudio sobre las Competencias Genéricas en la Educación Argentina

Marcela Dillon Villamayor - Fernando López Gil - Pedro Occhipinti - Claudia Russo
Mónica Sarobe - Hugo Ramón
UNNOBA
Argentina



Sobre los Autores

Marcela Dillon Villamayor

Investigador operativo y licenciada en sistemas por la Universidad Caece, con orientación a la planificación y análisis. Posgrado en Planeamiento y Administración Estratégica por la UBA.

Mi experiencia profesional: Actualmente trabajo en la Universidad Austral, en la Dirección de Calidad Institucional y en la Dirección de Investigación, ambas dependientes del Rectorado, Anteriormente trabajé en IAE Bussiness School en el área de Planning. Advantive, PyME dedicada a la tecnología para RRHH, como Gerente Comercial y Analista en Mastellone Hnos. Cosméticos Avon, en la Gerencia de Sistemas. Citi Bank NA, BANSUD y Banco de Valores en la Gerencia de sistemas.

Mi experiencia académica: Asistente del Prof. Fernando López Gil. Parte del equipo de investigación de la UNNOBA Perfil.AR.

Buenos Aires, Argentina
Correspondencia: mdillon@austral.edu.ar

Fernando López Gil

Magister en informática por la U. Nacional de La Matanza, posgrado en "Docencia Mixta y en Línea" por UOC (Cataluña), licenciado en sistemas e Investigador Operativo por la U. Caece.

Ha sido director del departamento de sistemas de la Universidad Caece. Actualmente miembro de la comisión de planes de estudio en la escuela de tecnología de UNNOBA y del consejo federal de decanos de ingeniería (Confedi).

En los últimos 27 años fue profesor en carreras de grado y posgrado del área de Ingeniería del Software en diferentes universidades. Durante el año 2015 fue invitado por la UACJ (Juárez, México) para trabajar en el desarrollo de competencias básicas en las carreras de ingeniería.

Fundador y Director de Advantive SA, empresa dedicada a la aplicación de tecnología en las áreas de RRHH. Antes líder de proyectos en Heidt y Asociados y Jefe de IT en Macasa S.A.

Buenos Aires, Argentina
Correspondencia: fllopezgil@comunidad.unnoba.edu.ar

Pedro Occhipinti

Lic. en Gestión Educativa, Lic. en Administración de Educ. Superior, Analista de Sistemas, de Información, Maestrando en Informática, Ingeniería de Software elaborando la Tesis. Docente Adjunto Ordinario Universidad Nacional del Noroeste. Docente Investigador categoría IV en el Programa de Incentivos. Consejero Titular Claustro Docente, Escuela de Tecnología, Universidad Nacional del Noroeste. 24 años de Docencia Universitaria. Participo de varios proyectos de investigación, como Director en dos oportunidades, También realizo proyectos de extensión como Director e integrante. Jurado de varias Tesis y Tesinas como así también Prácticas Profesionales Supervisadas. Dirigió becarios y pasantes. Autor y coautor de varios Artículos presentados a Congresos y Seminarios Nacionales e Internacionales, exponiendo en los mismos, participo también como expositor varios seminarios.

Buenos Aires, Argentina

Corrrespondencia: pocchipinti@unnoba.edu.ar

Claudia Russo

Analista de Computación, Licenciada en Informática y Máster en Automatización de Oficinas por la Facultad de Ciencias Exactas, UNLP. Doctorado de Ciencias Informáticas, UNLP, Argentina. Pendiente de presentación de Tesis Doctoral.

Actualmente Directora de Escuela de Tecnología de la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires. Secretaria Administrativa de AULA-CAVILA (Campus Virtual Latino-Americano).

Profesor Titular ordinario de la UNNOBA

Actualmente directora del proyecto de investigación "Tecnologías Exponenciales en contextos de realidades mixtas e interfaces avanzadas"-Subsidiado por UNNOBA

Participación como autora de numerosos artículos en revistas y publicaciones en congreso con referato internacional.

Buenos Aires, Argentina

Correspondencia: crusso@unnoba.edu.ar

Mónica Sarobe

Licenciada en Sistemas. UNNOBA. Analista de Computación. UNLP. Magíster en Tecnología Informática Aplicada en Educación. Realizando Tesis. UNLP

Secretaria Académica de Escuela de Tecnología de la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires, UNNOBA. En el periodo 2011/2019

Profesor Adjunto Interino, Análisis y Diseño de Sistemas I y II. UNNOBA.

Codirección del Proyecto de Investigación "Herramientas didácticas y nuevas formas de interacción para la inclusión de TICS en la enseñanza". UNNOBA. Proyecto aprobado y financiado- SIB 2015. Dirección y codirección de proyecto de Misiones al Exterior y Redes.

Participación como autora en Artículos de Revistas y numerosas publicaciones con y sin referato en congresos.

Buenos Aires, Argentina

Correspondencia: monicasaroba@unnoba.edu.ar

Hugo Ramón

Licenciado en Informática con una Maestría en Automatización de Oficinas, actualmente es Prosecretario de TIC de la UNNOBA y Director del Instituto de Investigación y Transferencia en

Tecnología de la UNNOBA y se encuentra realizando una Especialización en Gestión de la Tecnología. Es director de numeras Becas, Tesis de Grado y Posgrado en UNNOBA y en la UNLP. Ha dirigido numerosos proyectos de investigación y transferencia. También posee numerosas publicaciones nacionales e internacionales y ha trabajado en el sector privado en empresas del sector de comunicaciones, petróleo y textiles. Posee tres inscripciones de obra en el Registro de la Propiedad Intelectual.

Buenos Aires, Argentina

Correspondencia: hugoramon@unnoba.edu.ar

Resumen

La educación actual está entendiendo cada vez más al estudiante como una persona que se construye a lo largo de su vida por el proceso de aprendizaje, desarrollando de este modo sus potencialidades. Es decir, que el estudiante, en cualquiera de sus etapas de formación, necesita adquirir los conocimientos específicos de la disciplina, la vez que desarrollar capacidades que le den una perspectiva humana, competente y comprometida con la sociedad. Esto exige entender la profunda relación que hay entre la calidad del profesional y el desarrollo integral de las competencias genéricas y específicas.

En este trabajo se expone el proceso para la construcción de un conjunto de encuestas a fin de evaluar las competencias genéricas en nuestra sociedad, con el objetivo de poder analizar su valoración y desarrollo a lo largo de las diferentes etapas de la formación del individuo. Se pretende comparar los resultados que se obtengan con los que arrojó el trabajo realizado anteriormente con las empresas –sobre el valor dado a cada competencia-, de modo de analizar el grado de concordancia entre lo pretendido por el mercado laboral y lo ofrecido por el mundo académico.

Abstract

Today's education understands increasingly the student as a person whose learning process is built throughout his life is, thus developing his potential. That is, the student, at any stage of his training process, needs to acquire specific knowledge of any discipline, while developing capacities that give him a human perspective, which make him competent and committed to society. This requires understanding of the profound relationship between his professional quality and integral development of his generic and specific skills.

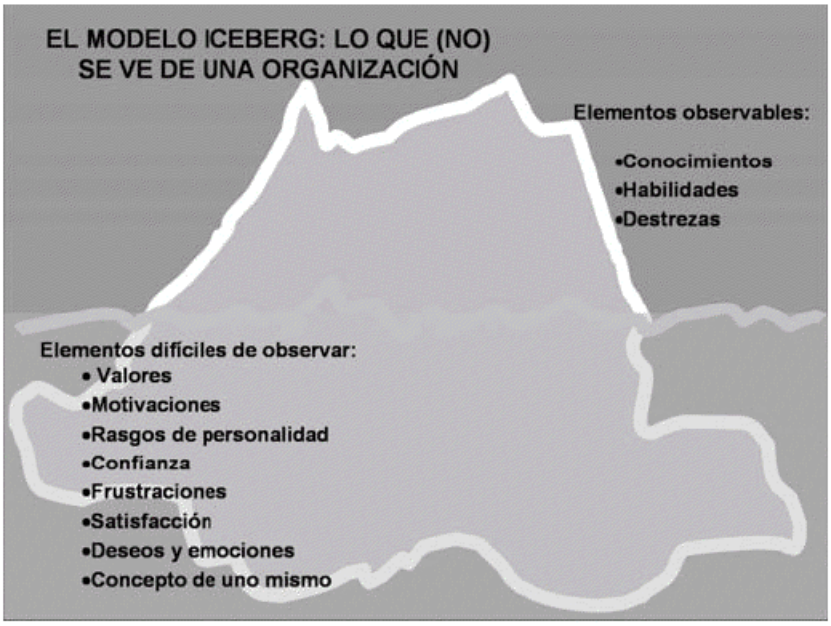
In this paper we propose a process for the construction of a set of surveys to assess generic competences in our society, in order to be able to analyze the evolution and development of students and graduates throughout the different stages of their formation. This set of surveys are intended to compare the results obtained with which he threw the previous work done with companies -on the value given to each competence, so as to analyze the degree of concordance between what is intended by the labor market and offered by the academic world..

Palabras Clave: Competencias. Educación Superior, Formación

Introducción

El concepto de competencias aparece asociado a características personales que explican un rendimiento laboral superior. El conocimiento y las habilidades generalmente son visibles y relativamente superficiales a las personas (Spencer y Spencer, 1993). El autoconocimiento, los rasgos de personalidad y las motivaciones son aspectos más ocultos, profundos y centrales de las personas. Según el Modelo Iceberg existen competencias fáciles de observar y otras que son difíciles. Esto se explica ya que las competencias son las capacidades que todo ser humano necesita para resolver de manera eficaz y autónoma las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo (Tuning-América Latina, 2007, p35).

Modelo iceberg. Competencias para el trabajo.
Modelos para un rendimiento superior (2003)



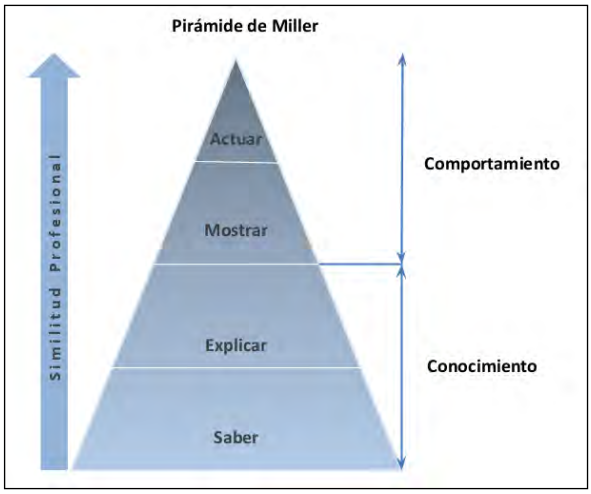
Fuente: Spencer L. y Spencer, S. Adaptado por Acosta, Marval y Revilla (2004).

El concepto de competencia manejado en el proyecto Tuning pone el énfasis en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de su vida. Se definieron competencias genéricas y específicas. Las competencias genéricas son las habilidades que toda persona que realiza un trabajo profesional necesita adquirir y debe continuar su desarrollo a lo largo de la vida, para poder progresar (Proyecto Tuning 2006). Para establecer las competencias genéricas para América Latina se tomó como punto de partida la lista de las 30 competencias genéricas identificadas en Europa, la que sometida a los criterios de expertos en los países y universidades participantes, permitió validar, para nuestra región, el listado definitivo de las 27 competencias genéricas (Vega Miche, R., De Armas Urquiza, R. **2009):**

1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6	Capacidad de comunicación oral y escrita
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación
9	Capacidad de investigación
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12	Capacidad crítica y autocrítica
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14	Capacidad creativa
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16	Capacidad para tomar decisiones
17	Capacidad para el trabajo en equipo
18	Habilidades interpersonales
19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente
21	Compromiso con su medio sociocultural
22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24	Habilidad para trabajar en forma autónoma
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos
26	Compromiso ético
27	Compromiso con la calidad

Medición de Competencias genéricas en la educación Argentina

Si bien, una competencia sólo se puede evaluar en la acción, para poder adquirirla hace falta haber alcanzado previamente una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que se evidencian en los resultados de aprendizaje. La pirámide de Miller puede ser una manera útil de analizar estrategias de evaluación con resultados de aprendizaje específicos. Así, se puede evaluar sólo el hecho de saber (por ejemplo, por medio de una prueba tipo test) o el hecho de saber explicar, que ya requiere una gestión del conocimiento adquirido; o bien se puede plantear una simulación en la que el estudiante actúe en situaciones controladas; y, finalmente, hay que demostrar en actuaciones la adquisición de una competencia.



Fuente: elaboración propia

En una sociedad cambiante donde las demandas tienden a hallarse en constante reformulación, las competencias y destrezas genéricas adquieren una gran importancia. Si bien son comunes a todas las carreras, tendrán una incidencia diferente y contextualizada en cada disciplina. Por ejemplo, no se trabajará igual la competencia de la comunicación de un futuro médico que la de un periodista, un maestro o un químico. Lo que sí se puede decir es, que en todos los casos estas competencias, pueden desarrollarse, nutrirse o destruirse por enfoques de enseñanza-aprendizaje y materiales apropiados o inapropiados.

La medición del grado de desarrollo de cada competencia, es uno de los componentes esenciales para la valoración y mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje, para la búsqueda de profesionales con sólida formación en competencias por parte de las empresas. Además, es una pieza fundamental para el análisis crítico por parte de la persona y posibilita la validación de los objetivos, la previsión de nuevas estrategias y la adaptación a nuevos elementos; en definitiva, la toma de decisiones futuras.

Con el objetivo de medir el desarrollo logrado por las personas en cada una de las 27 competencias genéricas, se agruparon de acuerdo al área de desarrollo, de modo de poder medir las áreas de desarrollo en su conjunto, y luego específicamente cada competencia a lo largo de la vida de la persona. (González Maura, V., González Tirados, R. 2008). Estos grupos son:

1. ***Desarrollo intelectual***, se refiere al desarrollo de la percepción y del pensamiento, en estrecha interrelación con las áreas motora, social, lingüística y de autonomía. Se refiere también al desarrollo de los procesos cognoscitivos básicos como atención, intuición, imitación, memoria, asociación, imaginación y creatividad. las competencias asociadas son:
   - Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
   - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
   - Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
   - Habilidad para trabajar en forma autónoma
   - Capacidad creativa

2. ***Desarrollo humano***, se refiere a la responsabilidad social y cívica, el afán de contribuir al bien común, las aportaciones para aprender a vivir en común y ser responsable. La capacidad de

resolución pacífica de conflictos en la vida cotidiana, la empatía, la resiliencia, la proactividad, la colaboración, los buenos modales, etc. Las competencias asociadas son:

- Compromiso ético
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Capacidad crítica y autocrítica
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

3. ***Desarrollo de planificación y control***, se refiere a la capacidad para priorizar y establecer líneas de actuación, optimizando recursos que garanticen el cumplimiento de los resultados esperados mediante una gestión eficaz de su propio trabajo y el de sus colaboradores. las competencias asociadas son:

- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para formular y gestionar proyectos

4. ***Desarrollo interpersonal***, es decir el desarrollo de cualidades y hábitos de interacción con otras personas de una manera justa, respetuosa y eficaz; cualidades necesarias para comprender las emociones y pensamientos de los demás y para relacionarse con ellos de forma positiva. Las competencias asociadas son:

- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales

5. ***Desarrollo profesional***, El desarrollo profesional está ligado a la mejora de la labor en todas sus facetas, a pesar de que los cambios o las mejoras no se presenten sólo a nivel curricular. Las competencias asociadas son:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
- Capacidad de investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Compromiso con la calidad

El modelo de encuesta propuesto originalmente, buscaba medir el grado de desarrollo de cada grupo de competencias, suponiendo que el desarrollo de un grupo se debería dar en todos los niveles educativos, aunque no todas las competencias del grupo se desarrollen de igual manera. Por ejemplo, la capacidad para actuar en nuevas situaciones, no se desarrollará en igual medida que la capacidad de trabajo en equipo, en la escuela secundaria que en la universidad.

Se realizó una prueba piloto con un grupo de diez personas de diferentes edades y niveles de formación y el resultado de la muestra determinó que es muy difícil para el encuestado poder

autoevaluar las competencias agrupadas, sino que prefiere realizarla por cada competencia en forma individual. Entonces se desagruparon las competencias de modo que puedan evaluarlas individualmente, pero se dejaron ordenadas de acuerdo al grupo de pertenencia. También se detectó que se debía evaluar grupos de personas que no se habían considerado inicialmente, por lo que se incorporaron a las encuestas los cambios necesarios para incluir a las personas que egresaron del secundario pero no fueron a la universidad, y las que desertaron. Otra variable que se incorporó en el análisis en la edad. En el Apéndice de este documento se puede ver el modelo de las encuestas.

Objetivo de la medición: ¿Dónde está la Argentina hoy en el desarrollo de competencias?

Para poder conocer el estado de situación actual del nivel de desarrollo de las competencias genéricas en la sociedad se pretende obtener una muestra significativa de las encuestas propuestas.

Evaluar los resultados de las mismas para poder ver las percepciones que existen sobre el desarrollo de las competencias en tres etapas de la vida de una persona que hemos decidido analizar: en la escuela media, en la universidad, en su trabajo profesional. Confrontar estas encuestas con los resultados de las realizadas el año pasado con las empresas para poder ver la diferencia de visión –si la hay- entre profesionales y empresas.

Los resultados de estas encuestas, junto con los resultados obtenidos de las encuestas a profesionales (Russo, C., Sarobe, M., Dillon, M. y otros, 2015), nos permitirán realizar un análisis general del estado de situación actual en el desarrollo de las competencias:

- Comparar las competencias que son requisitos más buscados por las empresas, con el estado actual de desarrollo de esas competencias en los profesionales.
- Comparar el resultado de encuestas de los diferentes grupos de personas en el desarrollo de las competencias en la escuela secundaria, para analizar el nivel de desarrollo de las mismas en el ingreso a la universidad.
- Comparar el resultado de las encuestas de profesionales graduados con las de no graduados, para analizar el grado de impacto que tiene la universidad en el desarrollo de competencias.
- Comparar el grado de desarrollo de las competencias de los profesionales en su vida laboral, para analizar el grado de impacto que tiene la formación laboral en el desarrollo de competencias y compararlas con las competencias más buscadas por las empresas.

Conclusiones

La solución de agrupar las competencias genéricas atendiendo a su contenido, es una necesidad que encontramos para poder hacer una mejor evaluación. Como resultado se logró integrar las veintisiete competencias genéricas en cinco grupos, ordenados de acuerdo al ámbito de desarrollo en la persona.

La evaluación del desarrollo de cada competencia a lo largo de la vida joven-adulta de la persona es un elemento clave para analizar el impacto que tiene la universidad en su formación y para esto confeccionamos una serie de encuestas que apuntan a evaluar el grado de desarrollo de cada competencia, antes de ingresar a la vida universitaria, en la universidad y en el ámbito laboral, cualquiera haya sido el grado de avance en su formación académica luego de finalizar el colegio secundario.

Referencias

Spencer, L., Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance 1st Edition*. John Wiler & Sons Inc.

Tuning – América Latina (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en américa latina*. Universidad de Deusto/Universidad de Groningen.

Revilla Delgado, N., Acosta Campos, I., Marval Galvis, E. (2009) *Necesidades de entrenamiento del personal basado en el enfoque de competencias. Estudio de un caso*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 14. Nº 46, Universidad del Zulia (LUZ)

Proyecto Tuning (2006). *Tuning Educational Structures in Europe – La contribución de las Universidades al proceso de Bolonia*. Universidad de Deusto.

Vega Miche, R., De Armas Urquiza, R. (2009). *Tuning- América Latina y su compatibilidad con el modelo curricular Cubano*. Redalyc, Reencuentro, número 54, abril

González Maura, V., González Tirados, R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. Revista Iberoamericana de Educación número 47

Russo, C., Sarobe, M., Dillon, M. y otros (2015) *Competencias genéricas en la educación - Proyecto Perfil.AR*. CACIC. Red UNCI.

Apéndice

Encuesta sobre Competencias

Muchas gracias por participar de esta encuesta. El objetivo de la misma es poder evaluar el grado de desarrollo alcanzado en un conjunto de competencias durante los diferentes estadios educacionales que tiene una persona a lo largo de su vida.

Datos personales: (Marcar lo que corresponda)
Edad: ___ años
¿Finalizó la escuela secundaria? Si No
¿Finalizó una carrera de grado? Si No
Si su respuesta es negativa, ¿ingresó a la universidad y abandonó los estudios? Si No
¿Trabaja o ha trabajado? Si No
Si su respuesta es afirmativa:
¿En qué rubro? _____
¿Hace cuantos años que trabaja? _____
Localidad donde vive actualmente:
Ciudad _____
Provincia _____

Responda en las siguientes preguntas, para cada una de las competencias, qué nivel de desarrollo considera haber alcanzado en las diferentes etapas de su formación.

Para hacerlo considere la siguiente escala:

1: casi nada/nada
2: poco/insuficiente
3: bueno/suficiente
4: muy alto/especializado

Tenga en cuenta que no todas las columnas deben ser completadas ya que dependerán de su trayectoria de formación.

Desarrollo intelectual, se refiere al desarrollo de la percepción y del pensamiento, en estrecha interrelación con las áreas motora, social, lingüística y de autonomía. Se refiere también al desarrollo de los procesos cognoscitivos básicos como atención, intuición, imitación, memoria, asociación, imaginación y creatividad.			
Las competencias asociadas son:	***Nivel de desarrollo logrado en***		
	Secundario	***Universitario*** *(sólo si cursó más del 50% de la carrera)*	***Trabajo*** *(sólo si trabaja o ha trabajado)*
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis			
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas			
Habilidad para trabajar en forma autónoma			
Capacidad creativa			

Desarrollo humano, se refiere a la responsabilidad social y cívica, el afán de contribuir al bien común, las aportaciones para aprender a vivir en común y ser responsable. La capacidad de resolución pacífica de conflictos en la vida cotidiana, la empatía, la resiliencia, la proactividad, la colaboración, los buenos modales, etc.			
Las competencias asociadas son:	***Nivel de desarrollo logrado en***		
	Secundario	***Universitario*** *(sólo si cursó más del 50% de la carrera)*	***Trabajo*** *(sólo si trabaja o ha trabajado)*
Compromiso ético			
Responsabilidad social y compromiso ciudadano			
Capacidad crítica y autocrítica			
Compromiso con la preservación del medio ambiente			
Compromiso con su medio socio-cultural			
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad			

Desarrollo de planificación y control, se refiere a la capacidad para priorizar y establecer líneas de actuación, optimizando recursos que garanticen el cumplimiento de los resultados esperados mediante una gestión eficaz de su propio trabajo y el de sus colaboradores.			
Las competencias asociadas son:	***Nivel de desarrollo logrado en***		
	Secundario	***Universitario*** *(sólo si cursó más del 50% de la carrera)*	***Trabajo*** *(sólo si trabaja o ha trabajado)*
Capacidad para organizar y planificar el tiempo			
Capacidad para actuar en nuevas situaciones			
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas			
Capacidad para tomar decisiones			
Capacidad de trabajo en equipo			

Capacidad para formular y gestionar proyectos			

Desarrollo interpersonal, es decir el desarrollo de cualidades y hábitos de interacción con otras personas de una manera justa, respetuosa y eficaz; cualidades necesarias para comprender las emociones y pensamientos de los demás y para relacionarse con ellos de forma positiva.			
Las competencias asociadas son:	***Nivel de desarrollo logrado en***		
	Secundario	***Universitario*** (*sólo si cursó más del 50% de la carrera)*	***Trabajo*** *(sólo si trabaja o ha trabajado)*
Capacidad de comunicación oral y escrita			
Capacidad de comunicación en un segundo idioma			
Habilidades interpersonales			
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes			
Habilidad para trabajar en contextos internacionales			

Desarrollo profesional, El desarrollo profesional está ligado a la mejora de la labor en todas sus facetas, a pesar de que los cambios o las mejoras no se presenten sólo a nivel curricular.			
Las competencias asociadas son:	***Nivel de desarrollo logrado en***		
	Secundario	***Universitario*** (*sólo si cursó más del 50% de la carrera)*	***Trabajo*** *(sólo si trabaja o ha trabajado)*
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión			
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación			
Capacidad de investigación			
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente			
Compromiso con la calidad			

Representaciones sociales de los ingresantes a carreras de ingeniería acerca de Competencias (CONFEDI) ingenieriles

Lara Zingaretti - Pablo Marelli- Gloria Alzugaray - Lucía Rodríguez Virasoro
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Santa Fe
Argentina



Sobre los Autores:

Lara Zingaretti

Magister en Psicología Empresarial y Organizacional. Licenciada en Psicología. Coordinadora de grado y pregrado de la Universidad Tecnológica Nacional – Santa Fe. Docente de Ingeniería Eléctrica, Industrial y Psicología. Realiza trabajos independientes basados en la Gestión por competencias en Empresas de Generación de Energía (Procesos de RRHH), Ministerio de Seguridad de la provincia de Santa Fe (selección de personal por competencias), Rediseño de puestos de trabajos basados en competencias para el cementerio de la Municipalidad de Santa Fe, entre otros.
Correspondencia: larazingaretti@hotmail.com

Pablo Marelli

Magister Ingeniería en Calidad. Ingeniero Electricista. Director del Área de Formación del Departamento de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Tecnológica Nacional – Santa Fe. Coordinador de la Tecnicatura Superior en Mecatrónica. Coordinador de la Tecnicatura Superior en Operación y Mantenimiento de Redes Eléctricas. Consejero departamental de Ingeniería Eléctrica. Integrante del comité académico de la Maestría en Ingeniería en Calidad. Docente de Ingeniería Eléctrica.
Correspondecia: pablomarelli@gmail.com

Gloria Alzugaray

Dra. En Enseñanza de las Ciencias. Ing. Electricista. Magister en Metodología de la Ciencia. Docente de grado y posgrado (FRSF-UTN). Directora Grupo de Investigación en Enseñanza de la Ingeniería. Directora de proyectos de investigación en el área Educación en Ingeniería. Directora de tesis de maestría en Docencia Universitaria. Directora de becarios de investigación.
Correspondencia: gloriaalzugaray@gmail.com

Lucía Rodríguez Virasoro

Magister en Psicología Cognitiva y Aprendizaje. Psicopedagoga. Docente de Educación Superior en carreras de formación docente y de ingeniería y de cursos y carreras de posgrado.

Coordinadora del Área de Evaluación Institucional y Acreditación de UTN SANTA FE. Referente del Área de Desarrollo Profesional del Instituto Nacional de Formación Docente por el Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe.
Correspondencia: lrodriguezvirasoro@frsf.utn.edu.ar

Resumen en español

En los últimos años se evidencia un descenso significativo de la proporción entre cantidad de ingresantes vs. egresados en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Santa Fe, en Ingeniería. Este fenómeno obedece a factores educativos, socioeconómicos, culturales, etc., ocasionados por un contexto complejo nacional e internacional.

El objetivo general radica en "conocer las representaciones sociales que los ingresantes a las carreras de Ingeniería de la UTN - SANTA FE en el ciclo lectivo 2012, poseen acerca de las competencias del Ingeniero". Consideramos que ello nos posibilitará conocer las expectativas y deseos que nuestros alumnos traen al iniciar sus estudios y que impactan en su bienestar futuro.

Nuestra investigación estará sustentada en autores como Moscovici (para representación social) y trabajos desarrollados en Argentina y el mundo. Desarrollaremos la noción de competencias desde el CONFEDI (Confederación de Decanos de Ingeniería – Argentina), en donde se detalla cuáles son las competencias necesarias para los ingenieros en Argentina.

Esperamos que esta investigación de carácter exploratorio-descriptivo —donde se realizan entrevistas y encuestas a 152 ingresantes— sea el puntapié inicial para que comencemos a generar nuevas líneas de investigación basadas en competencias y pongamos en marcha estrategias orientadas a reducir los niveles de deserción.

Resumen en inglés

In the last few years, we have been seeing a significant decline in the number of applicants in proportion to the number of graduates at Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Santa Fe. This trend arises from educational, socio-economic, and cultural factors; and are caused by a complex national and international context.

The main objective is to "know the social representations that engineering careers applicants of UTN – SANTA FE, year 2012, have about engineer's competencies". We believe this will enable us to meet the expectations and desires that our students bring with themselves at the begining of their studies and that impact into their future welfare.

Our research will be supported by authors such as Moscovici (for social representation) and some other works developed in Argentina and the world. We will develop the notion of competencies adopted by the CONFEDI (Confederation of Deans of Engineering - Argentina), where the necessary competencies for engineers in Argentina are detailed.

We hope that this research, with a descriptive and exploratory nature, and where interviews and surveys are conducted to 152 applicants, will becomes the kickoff to generate new lines of research based on competencies and to implement strategies oriented to reduce dropouts rates.

Introducción

En virtud de encontrarnos trabajando como docentes de carreras de ingeniería en la Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Santa Fe, Argentina, surgió el real interés por indagar cuáles son los mecanismos que intervienen sobre un individuo para activar una conducta, un pensamiento o inclinación motivacional hacia un objeto. Es decir, cuáles son los "hechos sociales" que pueden influir sobre un individuo. En este marco, y habiendo elegido el área temática de esta investigación de carácter exploratorio-descriptivo —las representaciones sociales de los ingresantes de la Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Santa Fe (a partir de ahora UTN SANTA FE)—, respecto de competencias ingenieriles, nos propusimos indagar y describir los imaginarios sociales que sustentaron la elección de los 152 ingresantes por estudiar carreras de ingeniería en nuestra institución.

Teniendo en consideración el impacto de las representaciones sociales en la construcción de la realidad psíquica del individuo, el objetivo de este trabajo radica en describir cuáles son las representaciones sociales de los ingresantes de la UTN SANTA FE respecto de competencias ingenieriles.

El concepto de competencias ha sido estudiado por numerosos autores y expertos en las temáticas de managment, la gestión del talento humano, entre otros. Para nuestro objetivo, trabajaremos con las definiciones propuestas por el CONFEDI (Confederación de Decanos de

Ingeniería) que han consensuado las competencias que deben priorizarse en los ingenieros de Argentina (CONFEDI, 2014).

Con lo antes dicho, el objetivo general del presente estudio que consiste en: "Conocer las representaciones sociales que los ingresantes a las carreras de Ingeniería de la Facultad Regional Santa Fe–Universidad Tecnológica Nacional en el ciclo lectivo 2012, poseen acerca de las competencias ingenieriles".

Marco Conceptual

Las Representaciones Sociales.

Para lograr un profundo conocimiento del concepto de las representaciones sociales se debe tener en cuenta, en principio, la ineludible intervención de "lo social" en la elaboración psicológica y viceversa.

La vida social, en tanto que actividad humana, incluye objetos, acontecimientos, acciones y manifestaciones significativas que le sirven al hombre para comunicarse y comprenderse a sí mismo y en interacción. Una de las formas de comunicación que ha acompañado al hombre en su evolución, ha sido la construcción y el uso de símbolos (Geertz, 1989), los cuales han constituido un lenguaje. Los seres humanos no sólo recibimos un lenguaje, sino que también otorgamos significado a construcciones no lingüísticas, como son las obras de arte, acciones o actitudes sociales. Por ello nos referimos al conjunto de la vida social como el complejo simbólico cultural de las relaciones e interacciones sociales que le dan sentido y significado, a la vez que enmarcan la conducta social.

Teniendo con cuenta lo antes mencionado, estamos en condiciones de afirmar que las representaciones sociales son, por un lado, un proceso mediante el cual se opera la transformación de una realidad social en un objeto mental y, por el otro, un proceso relacional que permite una elaboración mental en función de la situación de una persona, grupo, institución o categoría social con respecto a la de otra persona, grupo, institución o categoría social. Son, finalmente, un proceso de remodelaje de la realidad que tiene como finalidad la producción de informaciones significantes y la recreación de la realidad. Este es el aspecto dinámico de la representación, en tanto que es producida por el individuo y/o el grupo que la enuncia. La representación se expresa en la recuperación e interiorización de los modelos culturales y la ideología dominante en la sociedad (Abric, 2001).

Retomando entonces el carácter psicosocial de las representaciones, Farr (1984) agrega que las representaciones sociales tienen una doble función: "Hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible perceptible". Por eso, las representaciones sociales son "Sistemas de valores, ideas y prácticas con una función doble: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse en su mundo material y social y dominarlo; segundo, posibilitar la comunicación entre los miembros de una comunidad proporcionándoles un código para el intercambio social y un código para nombrar y clasificar sin ambigüedades los diversos aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal [496]" (Farr, 1984).

Concepto de Competencias Ingenieriles.

Para comprender el concepto de competencias y sus diferentes modalidades, realizaremos una revisión bibliográfica del CONFEDI, organismos que en el año 2014 desarrolló y consensuó las competencias sociales que se consideran más importantes para el quehacer ingenieril.

Comenzando entonces con este desarrollo, nos resulta conveniente definir el concepto de competencia desde la mirada de expertos en el tema, tales como Perrenoud y Le Boterf

(CONFEDI, 2014: 16). Concebimos a la competencia como la "capacidad de articular eficazmente un conjunto de esquemas (estructuras mentales) y valores, permitiendo movilizar (poner a disposición) distintos saberes, en un determinado contexto con el fin de resolver situaciones profesionales" (CONFEDI, 2014: 16). Esta definición nos permite comprender que las competencias:

- "Aluden a capacidades complejas e integradas.
- Están relacionadas con saberes (teórico, contextual y procedimental).
- Se vinculan con el saber hacer (formalizado, empírico, relacional).
- Están referidas al contexto profesional (entendido como la situación en que el profesional debe desempeñarse o ejercer).
- Están referidas al desempeño profesional que se pretende (entendido como la manera en que actúa un profesional técnicamente competente y socialmente comprometido).
- Permiten incorporar la ética y los valores" (CONFEDI, 2014: 17).

Acordamos con esta definición porque propone un sistema complejo de capacidades, actitudes, saberes y comportamientos, sostenido por valores morales que permiten un crecimiento no sólo técnico sino también humano de los ingenieros; en este caso, de ingresantes a carreras de ingeniería.

A continuación describimos brevemente las competencias que hemos tomado como referencia para categorizar las respuestas brindadas por los ingresantes en la encuesta y en la entrevista. Existen otras competencias dentro de la bibliografía consultada, pero no han tomado relevancia en este trabajo ya que no alcanzaron el nivel de categoría por no estar presentes en las respuestas de nuestros ingresantes. Es importante aclarar que las competencias del CONFEDI que se presentan a continuación también corresponden al perfil del egresado que este documento recopila y acuerda como válidas:

1. Resolución de Problemas: capacidad para identificar y formular problemas, realizar una búsqueda de soluciones seleccionando la alternativa más adecuada. Así mismo, involucra la implementación de tecnología para controlar y evaluar los propios enfoques y estrategias a fin de abordar eficazmente la resolución de los problemas (CONFEDI, 2014).

2. Planificación estratégica: involucra la concepción de soluciones tecnológicas para diseñar y desarrollar proyectos de ingeniería (CONFEDI, 2014).

3. Organización: planificar, operar y controlar proyectos de ingeniería (CONFEDI, 2014).

4. Eficacia y Eficiencia: conductas relacionadas con la identificación y selección de las técnicas y herramientas adecuadas según el criterio más ajustado a las necesidades de tiempo y recursos disponibles, de acuerdo con estándares y normas de calidad, seguridad, medioambiente, etc. (CONFEDI, 2014).

5. Pensamiento Analítico: esta competencia presentada por Vázquez (2014) permite inferir la capacidad para realizar un análisis minucioso de la información como base para lograr un manejo experto sobre el objeto de conocimiento propio de cada disciplina. Se identifica a partir de la búsqueda abstracta y constante de la corrección y la coherencia.

6. Ética y Responsabilidad: comprensión de la responsabilidad de sus funciones, identificación de las connotaciones éticas de diferentes decisiones en el desempeño profesional y capacidad para comportarse con honestidad, integridad personal y compromiso social

(CONFEDI, 2014).

7. Aprendizaje continuo: muy frecuente en las respuestas de los estudiantes, se vincula con la constante búsqueda de nuevos aportes, ideas superadoras o soluciones a problemas cada vez más eficaces; se vincula con la búsqueda de autonomía en el aprendizaje (CONFEDI, 2014).

8. Emprendedorismo: capacidad para crear y desarrollar una visión, crear y mantener una red de contactos, detectar oportunidades y necesidades insatisfechas o nuevas maneras de satisfacerlas mediante soluciones tecnológicas, y emplear formas de pensamiento apropiadas para la innovación tecnológica (CONFEDI, 2014).

9. Liderazgo: si bien no fue explicitada por el CONFEDI, consideramos importante destacarla por la frecuencia con que aparece en las respuestas de los estudiantes. Para identificarla, observamos conductas relacionadas con la adaptación a los cambios y situaciones ambiguas, el

pensamiento estratégico y la toma de decisiones correctas en situaciones de mucha presión. Liderar requiere gestionar equipos con eficacia, tener flexibilidad y autoconocerse

(Cardona, 2007).

10. Crecimiento económico: vinculada con los intereses y motivaciones de los ingresantes a Ingeniería y no explícitamente con una competencia desarrollada por el CONFEDI. Igualmente, nos pareció importante mencionarla por la frecuencia con que la encontramos entre las respuestas de los ingresantes en la encuesta y la entrevista. El crecimiento económico está vinculado con la superación personal, la ganancia monetaria y el status social a alcanzar.

11. Perseverancia: conductas que evidencian la constancia e insistencia permanente para lograr un propósito y no desfallecer hasta conseguirlo (Buol, 2009).

Marco Metodológico

Desde el punto de vista metodológico, la Teoría de las Representaciones Sociales no ha privilegiado ninguna técnica de investigación en particular, lo que no quiere decir que valide a todas. La misma Jodelet (1989) sostiene que los métodos de recolección de información no podrían limitarse al estudio exclusivamente cualitativo o cuantitativo. Muy por el contrario, el carácter dinámico y complejo del concepto de representación social requiere de ambas metodologías para sostener y soportar la complejidad.

Por ende, y para alcanzar los objetivos de nuestra investigación de carácter exploratoriodescriptivo, consideramos a la encuesta y a la entrevista semidirigida como las técnicas más adecuadas para recolectar información. Y si bien tanto esta metodología plurimetodológica cualitativa adoptada como el tipo de muestra establecido no permiten la generalización por su carácter fundamentalmente cualitativo, los datos recogidos han aportado elementos que exponen características centrales de las representaciones sociales de los ingresantes.

Tal como hemos comentado anteriormente, realizamos 152 encuestas a ingresantes a carreras de ingeniería. Posteriormente a la realización de las encuestas, y bajo el criterio de completitud, se seleccionaron 15 ingresantes para realizar entrevistas semi-dirigidas.

Este material empírico obtenido en las encuestas y entrevistas se clasificó en categorías de análisis según su grado de frecuencia. Al presentarse determinado concepto o conducta con una alta frecuencia en las respuestas de los ingresantes, sea tanto en la entrevista como en la encuesta, categorizamos esta información agrupando los conceptos. Procuramos que estas categorías sean exhaustivas, excluyentes y que deriven del marco teórico y de una profunda evaluación de la situación (Hernández Sampieri y otros, 2003). Así mismo, para validar estas categorías de análisis, además de encontrar frecuencia en las respuestas obtenidas en las encuestas y entrevistas, nos basamos como sustento teórico en un documento del CONFEDI en el que se explican las competencias del Ingeniero y el perfil del egresado. Este documento desagrega cada competencia en capacidades y conductas observables que permiten inferir si un sujeto cuenta o no con tal competencia. Analizar competencias nos permite inferir conductas observadas tanto en la entrevista como en la encuesta. Por tanto, enmarcándonos en la teoría, las preguntas de la encuesta fueron clasificadas en 11 categorías construidas a partir de la interpretación de las respuestas de los ingresantes a fines de describir, relacionar y comparar sus representaciones sociales. Las categorías

de análisis basadas en competencias son: resolución de problemas, planificación estratégica, organización, eficacia y eficiencia, pensamiento analítico, trabajo en equipo, comunicación eficaz, ética y responsabilidad, emprendedorismo, liderazgo, crecimiento económico y perseverancia.

Resultados de la investigación

Tanto de los elementos discursivos expresados en las entrevistas por los ingresantes como por los datos relevados en las encuestas, se obtiene una percepción de lo que significa para ellos las competencias del ingeniero.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos en las respuestas relativas al contexto del ingresante:

En primer lugar, nos parece importante mencionar que el 91% de los ingresantes a las carreras de Ingeniería encuestados (139 ingresantes) oscilaban entre los 17 y 19 años, mientras que el 9% restante entre los 20 y los 25 años (13 ingresantes). Con respecto al género, el 16% se orientó por el Femenino (23 ingresantes) y 84%por Masculino (129 ingresantes).

Con respecto a las competencias más frecuentes encontradas en las respuestas de los ingresantes tanto de las encuestas como en las entrevistas, predominan: el “liderazgo”, el

“aprendizaje continuo”, “Pensamiento analítico”, perseverancia” y el "crecimiento económico", que hacen alusión directa a la configuración del espacio que los sujetos han construido de esta realidad. A continuación presentamos el gráfico correspondiente con los porcentajes obtenidos:

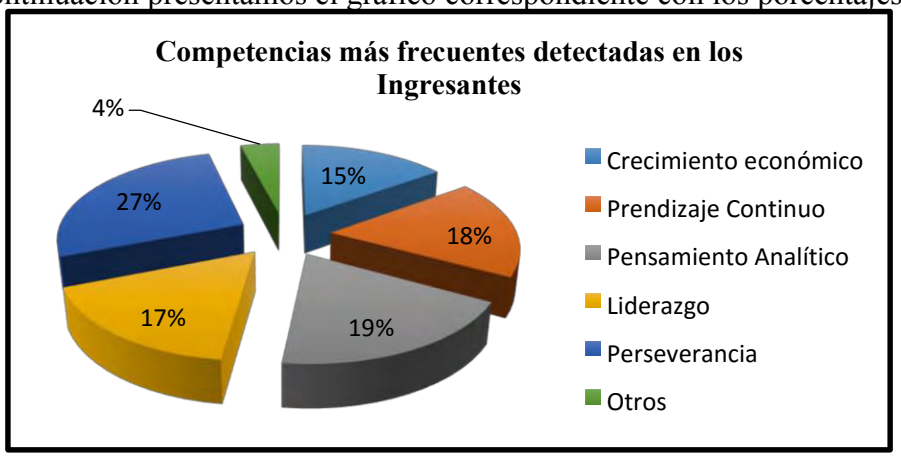


Gráfico 1: Competencias más frecuentes detectadas en las entrevistas y encuestas realizadas a ingresantes.

Más específicamente, en lo concerniente al perfil del Ingeniero, las respuestas más frecuentes se relacionan con las competencias: Pensamiento Analítico (25%), Emprendedorismo (22%) y Crecimiento Económico (19%).

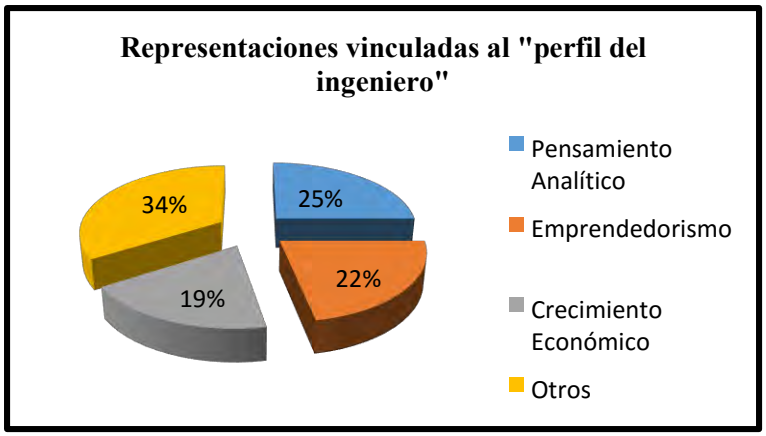


Gráfico 2: Representaciones Sociales vinculadas al "Perfil del Ingeniero".

Al respecto, en las entrevistas obtuvimos respuestas tales como:
Ma. Eugenia:
... "las características de un ingeniero.... son inteligentes, saben mucho sobre todo, se reciben de grandes y tienen buena vida!"
Matías:
..."Son serios, responsables, formales, listos e importantes".
..."son mucho más capaces que otras personas..."
Federico:
... "pueden hacer las cosas solos porque son inteligentes, sabios... y con dinero"

Conclusiones

El propósito de nuestro trabajo consistió en describir y analizar las representaciones sociales que los ingresantes a carreras de ingeniería de la UTN SANTA FE poseen acerca de las competencias ingenieriles.

Realizar este trabajo de investigación resultó un desafío intelectual, que en no pocas ocasiones nos interpeló desde nuestros propios espacios laborales y personales. Al estar vinculados íntimamente con la gestión y la tarea docente en la UTN SANTA FE, la investigación atravesó nuestras prácticas cotidianas instándonos a repensarlas, criticarlas y generar las mejoras necesarias.

El primer reto a superar consistió en comprender el concepto de representación social. Este proceso donde lo social se interioriza y al mismo tiempo se construye en y por el grupo social que lo edifica, nos ha permitido ampliar nuestra mirada sobre cómo se originan estos espacios socialmente compartidos.

De las definiciones de representación social estudiadas a lo largo de este trabajo, una de las más aceptadas por su naturaleza sintética y generalizadora, así como por su poder integrador, ha sido la de Denise Jodelet: “El concepto de representación social designa una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social. Las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento

práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales, presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica [474]" (1986).

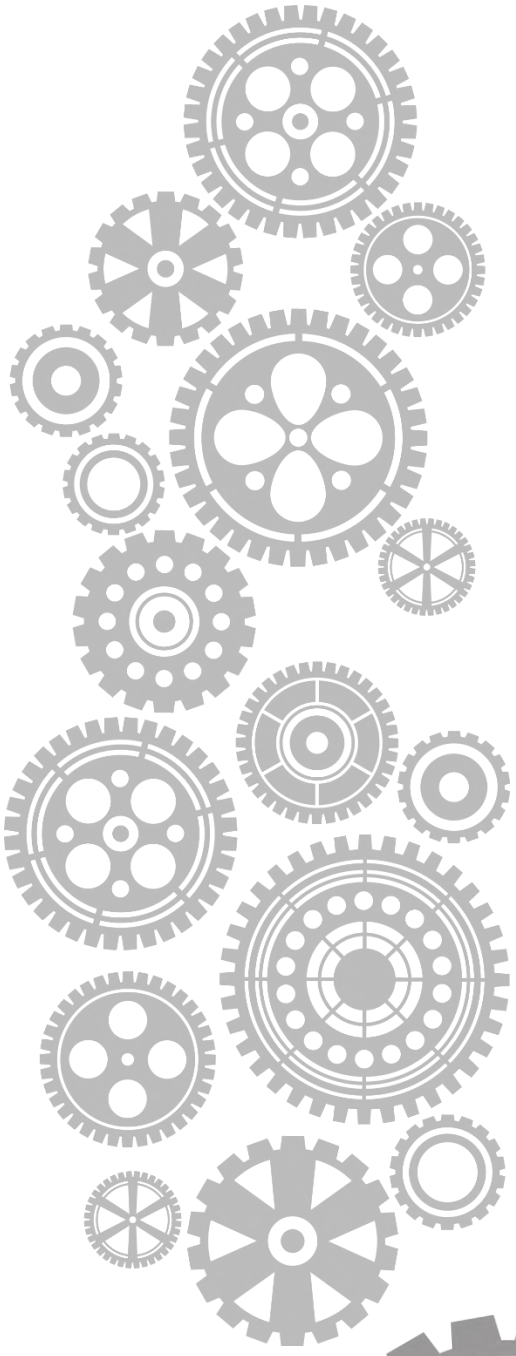
Estas categorías de análisis nos permitieron conocer que las competencias ingenieriles que los ingresantes priorizan son: perseverancia, liderazgo, pensamiento analítico, emprendedorismo y crecimiento económico, entre otros.

Con respecto al perfil del Ingeniero, los ingresantes vinculan la representación social a las competencias de pensamiento analítico, el emprendedorismo y el crecimiento económico.

Bibliografía

APA Normas Actualizadas. (2015). Recuperado de http://normasapa.com.
Araya Umaña, S. (2002). Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión. Primera edición. Costa Rica: FLACSO.
Buol, P. (2009). Gestión por competencias. Diccionario de Competencias. Recuperado de www.pablobuol.com/capacitacion/diccionario_de_competencias.htm.
Castorina, J. (2005). Construcción conceptual y representaciones sociales: el conocimiento de la sociedad. España: Edit. Miño y Dávila.
CONFEDI (2014). Competencias en Ingeniería. Primera Edición. Argentina: Universidad FASTA Ediciones.
De Palma, E. (2009) Las Representaciones Sociales de los aspirantes a ingresar a la Universidad sobre los Modelos de Gestión Universitaria y su Incidencia en la elección de la Universidad. Tesis de Maestría en Sociología. UCA. Argentina.
Farr, R. (2003). De las representaciones colectivas a las representaciones sociales: ida y vuelta. En Castorina, José Antonio (Comp.) Representaciones sociales: problemas teóricos y conocimientos infantiles. España: Gedisa.
Flament, C. (2001). Estructura, dinámica y transformación de las representaciones sociales. En Abric, Jean Claude, (Coord.) Prácticas sociales y representaciones. México: Ediciones Coyoacán.
Hernández Sampieri, R. y otros (2003). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Chile: McGraw-Hill.
Jodelet, D. (1984). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Moscovici, Serge (Comp.) Psicología Social II. España: Paidós.
Moscovici, S. y otros (1984). Psicología Social I: influencia y cambio de actitudes, individuos y grupos. España: Paidós.
Moscovici, S. y otros (1984). Psicología social II: pensamiento y vida social; psicología social y problemas sociales. España: Paidós.
Sistema de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Cultura y Educación, Secretaría de Políticas Universitarias (2013). Recuperado en http://portales.educacion.gov.ar/spu.
Uribe, F. y otros (1997), En torno a la democracia en México: una caracterización. En Moscovici, Serge y otros, Los Referentes Ocultos de la Psicología Política. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
Abric, J. (2001). Prácticas Sociales y representaciones. México: Coyacán.
Cardona, P. (2007). Cómo desarrollar las competencias en el liderazgo. España: EUNSA.
Geertz, C. (1989). La interpretación de la culturas. España: Gedisa.

Vázquez, F. (2014). Habilidades Analíticas de Pensamiento. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/233441805/Habilidades-Analiticas-de-Pensamiento.



Capítulo 2

Educación Continua como medio de Innovación

Juan Guillermo Hernández Romero
Julio César Ducón Salas
Naturaleza, características y tendencias del área de gestión administrativa de las organizaciones Colombianas
Universidad De La Salle
Bogotá, Colombia
Universidad de San Buenaventura sede Bogotá

Mesías Pilco Parra
Álvaro Leónidas Rivera Guerrero
Jovanny Desiderio Chancay Quimis
Gary Rivera
Marcos Antonio Suriaga
Franklin Raúl López Vera
Educación continua: Empleabilidad de las personas basados en competencias laborales
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador

Carmen Verónica López López
Paulina Alejandra Barrueto Mora
Valeria Constanza Inostroza Guiñez
Desde la experiencia educativa hacia un modelo de innovación académico: potenciando las competencias individuales y colectivas de los estudiantes
Universidad de Concepción Campus Chillán
Universidad de Concepción
Chile

Naturaleza, características y tendencias del área de gestión administrativa de las organizaciones colombianas

Juan Guillermo Hernández Romero – Julio Cesar Ducón Salas
Universidad De La Salle
Universidad de San Buenaventura sede Bogotá
Colombia



Sobre los Autores:

Juan Guillermo Hernández Romero
Maestría en curso en Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación, Universidad Externado de Colombia. Especialista en Gerencia del Talento Humano, Economista e Ingeniero Civil, Con especialidad en el área Académico-Administrativa universitaria, en procesos de calidad y acreditación. Docente de pregrado y posgrado. Director del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de San Buenaventura Bogotá, Presidente de la Mesa Sectorial de Gestión Administrativa (SENA).
Correspondencia: jhernandez@usbbog.edu.co

Julio Cesar Ducón Salas
Administrador Financiero, Uniagraria; Especialista en Proyectos de Desarrollo, Escuela Superior de Administración Pública (ESAP); Magíster en Desarrollo Educativo y Social, CINDE; doctorando en Análisis de Problemas Sociales, UNED. Docente-investigador de tiempo completo, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad De La Salle.
Correspondencia: jcducon@unisalle.edu.co

Resumen

El presente documento de trabajo surge como parte de los resultados parciales del proyecto de investigación que lleva el mismo título y que se desarrolla con el propósito de definir las áreas, cargos, ocupaciones y actividades que se relacionan con la administración de recursos en los entornos ocupacional, tecnológico, educativo, económico, organizacional y medioambiental, en aras de contribuir de manera significativa al mejoramiento de la cualificación y competencia de la fuerza laboral del país. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo, con base en la consulta a 300 empresas del contexto nacional en diversas áreas, lo cual permitió obtener resultados que generarán un insumo importante para la re-definición de los perfiles y competencias laborales en el ámbito educativo nacional y laboral.

Palabras clave
Competencias, Educación, Gestión Administrativa, Organizaciones, Trabajo.

Abstract

This working document comes as part of the partial results of the research project of the same title and that is developed with the purpose of defining the areas, offices, occupations and activities that relate to resource management in occupational environments, technological, educational, economic, organizational and environmental, in order to contribute significantly to improving the qualifications and competence of the country's workforce manner. The research was descriptive, based on the consultation of 300 companies in the national context in various areas, which yielded results that will generate an important redefinition of job profiles and skills in the national education level input and labor.

Keywords
Skills, Education, Administrative Management, Organization, Work.

Introducción

Desde la implementación por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN) en 2008 del modelo de educación por competencias, se ha procurado articular los diferentes niveles que componen el sistema educativo con el objetivo de orientar sus acciones hacia el mejoramiento de la calidad en la oferta formativa y llevar a cabo procesos por medio de los estudiantes desarrollen aquellas capacidades necesarias para su desenvolvimiento en el entorno laboral, esto es un marco en el que el fenómeno de la globalización establece como factor relevante la competencia, la competitividad y el manejo del cambio.

Es por ello que, desde la Mesa Sectorial de Gestión Administrativa del SENA en conjunto con varias instituciones empresariales y educativas, han venido adelantando la actualización de la Caracterización del sector que lleva el mismo nombre, por medio de un estudio en el que se propone conocer las necesidades actuales de una muestra significativa de empresas del contexto local y nacional a fin de alimentar las Normas de Competencia Laboral, las cuales se entienden como un estándar reconocido a nivel nacional que describe los resultados que un trabajador debe lograr en

el desempeño de una función laboral y que sirven para evaluar y certificar no solamente las competencias laborales sino también el diseño de programas de educación.

Desarrollo del tema

Con el propósito de describir la naturaleza, características y tendencias que hacen parte de la denominada gestión administrativa, se parte de una serie de interrogantes originados en el ámbito educativo como por ejemplo: quién y cómo se define el sentido de la gestión, cuáles son sus fines sociales y sobre todo si la educación en el campo de la Administración parte de los avances teóricos que nacen en su seno como parte de un proceso de reflexión crítica o si por el contrario son los factores de mercado quienes definen hoy en día su significado. En este sentido, conocer la forma en que las prácticas y formas de organización del conocimiento, surgen como respuesta a una serie de necesidades sociales que se relacionan con ciertos tipos de formación en y por competencias desarrolladas por medio del suministro de saberes, permitiendo distinguir de una manera más clara aquellas necesidades que tiene la sociedad para un adecuado desempeño en lo laboral.

Para el desarrollo del tema propuesto, se realizó una investigación de tipo descriptivo en la que se plantea como objetivo central el conocer y describir las áreas, cargos, ocupaciones y actividades que se relacionan con la Administración de recursos en organizaciones colombianas en los entornos: Ocupacional, Tecnológico, Organizacional, Económico, Educativo, Ambiental y Responsabilidad Social, teniendo como base una muestra por conveniencia de 300 empresas de orden nacional a las que se aplicó un instrumento vía electrónica. Dadas las características mencionadas anteriormente, se procedió a realizar como parte del proceso metodológico un análisis estadístico con base en medidas descriptivas también.

Naturaleza de la Gestión Administrativa: Entre Sentidos y significados

La gestión administrativa se concibe básicamente como un conjunto de acciones mediante las cuales se desarrolla cada una de las fases del proceso administrativo (Planeación-Organización-Dirección-Coordinación y Control). En este sentido, se entendería que es una forma de materialización de aquellos principios que conducen a logro de lo propósitos de toda organización de una manera adecuada, es decir, haciendo uso racional de los recursos con que cuenta para el alcance de resultados óptimos.

Por lo tanto, hacer referencia a la gestión conlleva principalmente a entender que su composición está relacionada, con una serie de funciones por medio de las cuales se propician una serie de conocimientos que, en términos de Carlos Dávila (2001), colocan al administrador como el componente básico de la Administración que da respuesta a la eficiencia y la optimización mediante su qué hacer, su manejo del tiempo, el uso de los recursos, desarrollo de habilidades y toma de decisiones. Con base en esto, el mismo autor plantea tres corrientes que distinguen la orientación del administrador:

Corriente 1: El administrador como gerente. Esta corriente plantea que el rol administrativo y el de gerente son equiparables, por consiguiente el fundamento de esta corriente se relaciona con en el trabajo, la vida del gerente, su personalidad y valores (Dávila, 2001, pág. 284).

Corriente 2: Esta corriente indica aquellos factores que permiten considerar como exitosa la labor administrativa.

Corriente 3: De acuerdo con Dávila (2001), la influencia que ejerce la conceptualización de Peter Drucker acerca de la eficacia es determinante, ya que se considera la experiencia como algo a resaltar y por lo tanto como referente en aspectos formativos de los nuevos administradores.

Cualquiera que sea la corriente que se siga, será posible develar la influencia que tiene la importancia que tiene la eficiencia en el papel del administrador independientemente de la organización en la que esté. Sin embargo, la perspectiva eficientista desde la que se empieza a visualizar el rol del administrador a partir de la gran empresa y el auge del mercado como dinamizador de las relaciones, conlleva a que se privilegie el logro de objetivos y metas por medio de indicadores de eficiencia sobre aquellos aspectos que configuran al administrador como un agente social que está mediado por un entorno social, económico y hasta político que inciden en su comportamiento e incluso en la toma de decisiones.

Estas configuraciones en el campo de la Administración han posibilitado una estrecha relación con la educación. En el caso colombiano, esta relación evidencia que uno de los aspectos que ha determinado la oferta académica está en relación con los cambios ocurridos en la economía y en la sociedad, así como el direccionamiento de los roles y perfiles en egresados de los programas en Administración de empresas y afines.

Por ejemplo programas como "Transformación productiva con equidad" y "Desarrollo con base en el mercado", propuestos en la década de los noventa por la CEPAL y el Banco Mundial respectivamente, permiten inferir que, dadas las características del mercado, las necesidades por preparar trabajadores de una manera más rápida y con una serie de capacidades para la realización de tareas técnicas y uso de tecnologías acordes con los avances surgidos e implementados en el sector empresarial eran considerados como necesarios para la incursión y sostenimiento en una economía globalizada. Así, la profesionalización de la educación se empezó a ofrecer por medio de instituciones especializadas estos aspectos.

En el caso colombiano, los programas relacionados con el área de la Administración exponen una gran variedad en cuanto a las temáticas o énfasis propuestos, lo que según Ascolfa (2010), se debe principalmente a la influencia de la globalización y la necesidad de generar procesos de competitividad que propicien un mejoramiento en los factores productivos de cara a la internacionalización del fenómeno globalizador.

En este orden de ideas, la Administración y en especial la oferta educativa, han enfrentado diversos retos que demandan que los procesos formativos realizados por medio de las prácticas educativas consideren perfiles de egresados con capacidades y habilidades para gerenciar desde una perspectiva integral, desarrollando técnicas y métodos de negociación en los que se reconoce la importancia que tiene en la actualidad y en el futuro, el compromiso social de las organizaciones.

Así mismo, se asume como uno de los valores agregados en la oferta educativa la comprensión de las realidades, para lo que las actividades de movilidad nacional e internacional además de la realización de prácticas o pasantías en otras organizaciones, posibilitan que los estudiantes enriquezcan su formación por medio de este tipo de actividades con lo que la multi e interculturalidad sea propicia para que haya una confrontación de aquellas visiones del mundo compartidas en las que se reconoce la diferencia (Castellanos, O. 2013).

Estas situaciones no solo han generado el surgimiento de una mayor oferta educativa, también se ha promovido que los servicios educativos se especialicen y se flexibilicen, lo que, de acuerdo con Castellanos (2013) ha sido una respuesta al comportamiento de algunas variables como la movilización poblacional hacia los centros urbanos, los cambios en el entorno empresarial producto de la liberalización e internacionalización del mercado, la autonomía dada a las instituciones de educación por medio de la Ley 30/92. Sin embargo, la proliferación de programas educativos ha dado lugar a una oferta con proyectos curriculares poco fundamentados en los que prima la inmediatez del mercado y de baja calidad.

En cuanto a la relación entre la academia y el sector productivo, el libre comercio en que el país ha estado incursionando desde hace ya varios años no ha sido algo ajeno a lo que sucede en el sector educativo. Las iniciativas para la generación y desarrollo una industria más productiva y competitiva promovidas, en especial, desde los últimos gobiernos han estado encaminadas al fortalecimiento empresarial y por ende al mercado laboral, se ha visto volcado hacia la búsqueda de profesionales que estén capacidad de responder de una manera más eficiente a estas exigencia, por lo que "en este contexto, los profesionales en Administración requieren desarrollar las capacidades necesarias para su transición efectiva del sistema educativo al mercado laboral" Castellanos, O. 2013).

Dadas las situaciones anteriormente descritas, se ha considerado con mayor énfasis la problemática en cuanto a la formación en el campo de la Administración en mayor proporción desde las capacidades que son necesarias en cuanto al papel a desempeñar en el sector productivo y no en cuanto a la construcción teórica del campo de conocimiento. Por lo tanto, el concepto de competencia surge como parte del análisis que es necesario realizar, de ahí que se entienda esta como el conjunto de conocimientos que están interrelacionados y que hacen parte de la formación de estudiantes, entre lo que se destaca lo cognitivo, lo psicomotor y lo afectivo.

Cabe resaltar que, hacer referencia al desarrollo de competencias, no implica que el proceso formativo sea única y exclusivamente enfocado a lo laboral, también es necesario comprender que, principalmente, la educación es un proceso para la vida, de la cual lo laboral solo es una parte. En este sentido, la solución de problemas, la toma de decisiones, la responsabilidad como compromiso social, entre otros, posibilitan que las personas estén en capacidad de desempeñarse de una manera competitiva (Castellanos,O. 2013). De esta manera, las competencias han sido clasificadas principalmente como básicas, genéricas, específicas, técnicas, metodológicas, sociales, pero cada una de ellas, independientemente del origen de su clasificación, conduce desde una perspectiva laboral al desarrollo de capacidades y/o habilidades necesarias para la realización de un trabajo, tarea o actividad, por lo que se podría considerar que el papel de las instituciones está relacionado no solamente con una oferta educativa mediante la cual estas competencias se desarrollen, también se debe entender que el proceso educativo debe posibilitar desarrollar la capacidad para comprender el rol y lo que este conlleva en función del papel que la organización cumple en la sociedad y en su entorno específico.

Características de la Gestión Administrativa

De acuerdo con González y Wagenaar, quienes son citados en el informe "Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina" publicado en el año 2010 por Ascolfa, "para ocupar un lugar en la sociedad del conocimiento, la formación de recursos humanos es de fundamental importancia y el ajuste de las carreras a las necesidades e las sociedades, a nivel local y global, es un elemento de relevancia innegable (Ascolfa-Griica, 2010, pág. 9), lo anterior indica la forma en que los programas educativos operan en función de la lógica del mercado y por ende de demanda creada. Así la formación de un recurso humano que esté capacitado para el cumplimiento de una serie de funciones, tareas y realización de actividades se entiende como parte del suministro necesario que las organizaciones necesitan.

Esta configuración se ha alojado en el marco educativo bajo el marco de las denominadas competencias, las cuales han sido definidas en tres categorías: desde la perspectiva de proyecto Tuning, desde la perspectiva nacional y la regional. A su vez es posible identificar la relación entre las competencias, programas académicos, currículos y definición de cargos genéricos para las

organizaciones, así por ejemplo en el caso colombiano los cargos relacionados con la Administración de empresas y afines permiten destacar entre cinco líneas diferentes:

Tabla 1: Cargos genéricos para el campo laboral de los administradores

Cargos directivos	Cargos por áreas	Cargos independientes	Cargos en proyectos	Cargos académicos
Gerente general, Director, Presidente, Ejecutivo de empresas	Gerente de área (financiera, Mercadeo, Recursos humanos, Producción)	Asesores, consultores de empresas y/o organizaciones	Gestor de proyectos, director de proyectos, oficiales de proyectos	Profesores, Asistentes, Secretarios, Decanos, Directores de programas

Fuente: Elaboración propia con base en información presentada por Ascolfa

Según el diccionario de la Real Academia Española, una persona se considera competente cuando tiene la competencia para hacer algo, es decir, tiene las habilidades y/o atributos que hacen que el comportamiento de una persona pueda orientarse al cumplimiento o desarrollo de una tarea, función, actividad, de manera fiable (Ansorena, 1996). Esta perspectiva coloca al individuo como sujeto de una serie de prácticas determinadas a partir de las demandas del conocimiento de una sociedad cada vez más informada pero también más cambiante, lo que provoca que estas competencias requieran ser atendidas con cierta flexibilidad tal que puedan ir en concordancia con los cambios en los mercados y en las organizaciones. En cuanto a la definición de las competencias básicas propuestas específicamente para el contexto colombiano, por medio del proyecto Tuning se propusieron 20 tipos diferentes de estas para ser desarrolladas, las cuales han sido adoptadas en los programas académicos en instituciones de educación superior (IES) relacionados con el campo administrativo a saber:

Tabla 2: Lista de competencias para los administradores en Colombia 2008-2010

TIPOS DE COMPETENCIAS GENÉRICAS			
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
Administrar un sistema logístico integral.	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.

Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones	Mejorar e innovar los procesos administrativos.	Formular planes de marketing

Fuente: Elaboración propia con base en Proyecto Tuning 2008-2010

Como se puede apreciar en la tabla anterior (Tabla 2), el planteamiento de competencias permite caracterizar el entorno de la Administración de una manera amplía, lo cual brida la posibilidad de ejercer labores en el campo laboral en diversas áreas, esto describe la versatilidad y oportunidades que los cambios en el contexto organizacional producen. Sin embargo, esto conlleva a reflexionar acerca del horizonte de tiempo en el cual tendrán actualidad y vigencia dichas competencias, ya que como se ha mencionado anteriormente, estas competencias dependen de los cambios que ocurran en la sociedad del conocimiento.

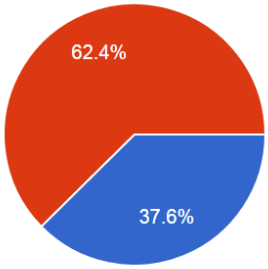
Tendencias de la Gestión Administrativa

El papel que juega la información en la actualidad no solamente señala el camino presente sino también en el futuro. Esta concepción conlleva a un cambio en los paradigmas desde los cuales se ha pensado y visto el papel del administrador ya que desde que las nuevas herramientas para el tratamiento de datos aparecieron por primera vez hace treinta o cuarenta años, los empresarios han sobrevalorado y, al mismo tiempo, infravalorado la importancia de la información en la organización (Drucker, 2015). Por consiguiente, su importancia radicará en la comprensión y concepción acerca de la organización, ya que esta transita hacia un entendimiento diferente relacionado con la forma de hacer las cosas, por ejemplo la información permite que se vea la organización no como una entidad que genera costos sino como una que produce rendimientos y posibilita la concepción de la cadena de valor de una manera integral que está en relación con su entorno.

En este sentido, los cambios que ocurren en los mercados por consiguiente en las organizaciones originan una serie de retos para los administradores actuales y futuros, en los que el desarrollo de competencias cada vez será más exigente y requerirá, ya que aspectos como el bilingüismo, la innovación, la dirección desde la perspectiva del gobierno corporativo, selección y tratamiento de información, control asertivo, dirección hacia trabajos más productivos.

Llevando lo anterior al campo organizacional, se encontró en por medio del trabajo de campo realizado que de las 300 empresas encuestadas solamente el 37.6% aplican el concepto de competencia laboral a la gestión de recurso humano (Figura 1). Este bajo resultado indica una falta de apropiación del concepto de competencia en materia laboral por parte de las organizaciones, generando así una disyuntiva frente a las necesidades de formación y en especial a la formación para el trabajo que se realiza desde los programas académicos.

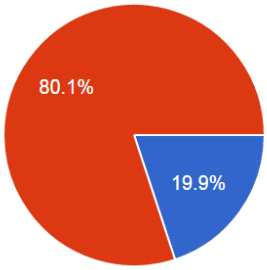
Figura 1: Aplicación de competencia laborales a la gestión del recurso humano



Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, solo el 19.9% de las empresas participantes en el estudio realizado indicaron haber llevado a cabo algún proceso de certificación en materia de competencia laboral (Figura 2). Estas certificaciones han sido en producción de hidrocarburos, sostenibilidad, ISO 9001, y soldadura, entre otras.

Figura 2: Certificaciones del recurso humano por competencias laborales

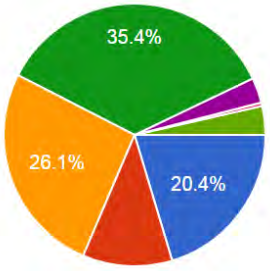


Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los diferentes niveles organizacionales (directivos, mandos medios y operativos), se encontró que a nivel directivo el mayor nivel educativo obtenido es de profesional 35.4%, seguido por directivos con especialización con 26.1%. En el caso de los mandos medios, se encuentra de igual forma, que la mayoría (31.9%) de las personas que ocupan estos cargos tienen solamente formación profesional seguido por la especialización con 23.5%. En cuanto a los cargos operativos la mayor proporción la ocupa la formación otros (cursos, capacitaciones etc.) con 27.4% y técnicos laborales con 20.4%. Estos porcentajes desvelan la deficiencia en términos educativos en cuanto al porcentaje de personas que se capacitan y desarrollan sus competencias laborales en programas de instituciones de educación superior.

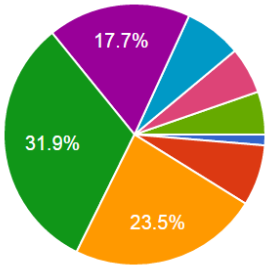
Figura 3: Nivel educativo por cargos en organizaciones

NIVEL EDUCATIVO DE DIRECTIVOS



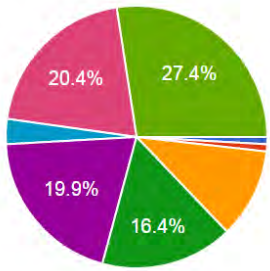
Doctorado	**46**	20.4%
Magister	**25**	11.1%
Especialización	**59**	26.1%
Profesional	**80**	35.4%
Técnico/profesional	**7**	3.1%
Tecnólogo	**0**	0%
Técnico Laboral	**1**	0.4%
Otro	**8**	3.5%

NIVEL EDUCATIVO DE MANDOS MEDIOS



Doctorado	**3**	1.3%
Magister	**17**	7.5%
Especialización	**53**	23.5%
Profesional	**72**	31.9%
Técnico/profesional	**40**	17.7%
Tecnólogo	**16**	7.1%
Técnico Laboral	**13**	5.8%
Otro	**12**	5.3%

NIVEL EDUCATIVO DE CARGOS OPERATIVOS

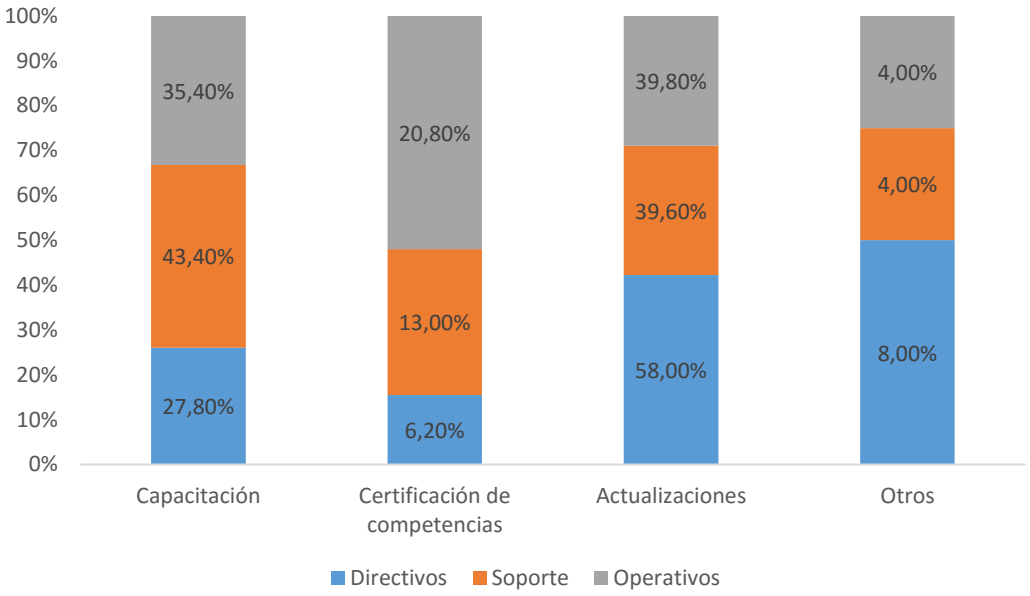


Doctorado	**2**	0.9%
Magister	**2**	0.9%
Especialización	**25**	11.1%
Profesional	**37**	16.4%
Técnico/profesional	**45**	19.9%
Tecnólogo	**7**	3.1%
Técnico Laboral	**46**	20.4%
Otro	**62**	27.4%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las necesidades de formación que se reconocen en las organizaciones (Figura 4), los mandos directivos, en su mayoría, consideran que prima la obtención de actualizaciones (58%) y capacitaciones (27.8%), mientras que la certificación por competencias solamente ocupa un 6.2% de su interés. Respecto a los cargos de soporte o mandos medios, el mayor interés de formación recae en la capacitación con 43.4% y las actualizaciones con 39.6%. En este nivel de cargo, solo el 13% de las personas encuestadas indicaron tener interés por obtener alguna certificación en competencias laborales. Los cargos operativos mostraron resultados en los que se encontró que el 39.8% tienen interés por actualizarse, 35.4% capacitarse y 20.8% por certificarse. Lo anterior permite realizar un cuestionamiento acerca de la forma en que se percibe la certificación por competencias y si es por medio de capacitaciones o actualizaciones que las personas que ocupan estos tres tipos de cargos entienden que es la forma de lograrse.

Figura 4: Necesidades de formación y/o capacitación por cargo ocupacional



Fuente: Elaboración propia

En relación con lo anteriormente expuesto, se manifiesta principalmente el interés por capacitarse y actualizarse en tecnologías de hidrocarburos, ISO 9001, planeación estratégica, mercadeo, servicio al cliente, buenas prácticas de manufactura, inglés, normas internacionales de información financiera, liderazgo y manejo de TIC, entre otras.

Conclusiones

Al igual que múltiples campos del conocimiento y disciplinas, la Administración actual se ha visto permeada por los cambios en la tecnología y en especial por el surgimiento de la sociedad del conocimiento y de la información. Es así como, ha presentado diversos cambios que han determinado su configuración y ampliando sus posibilidades frente al desempeños de la gestión en el terreno organizacional.

Sin embargo, es imprescindible que las organizaciones y las instituciones educativas fortalezcan sus vínculos en el marco de una educación por competencias que no solo coloque su énfasis en la formación de recursos para el trabajo y desempeño de funciones, sino que posibilite el desarrollo de personas que procuren cambios sociales a través de su quéhacer, entendiendo que las competencias no necesariamente denotan un carácter individualista sino que por el contrario, pueden reflejar un desarrollo más humano y menos eficientista, en el que el desarrollo de habilidades y aprendizajes deben resaltar altos contenidos éticos y de liderazgo que abran caminos para una nueva sociedad.

Referencias bibliográficas

Ansorena, A. (1996). *15 Casos para la selcción de personal con éxito.* Barcelona: Paidos Empresa.

Ascolfa-Griica. (2010). *Las conmpetencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina 2008-2010.* Bogotá: Ascolfa.

Castellanos, O. F. (2013). *La Administración del Siglo XXI. perspectivas para el fortalecimiento de laprofesión en Colombia.* Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.

Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y Administración.* Bogotá: McGrawHill.

Drucker, P. (2015). *La Administración en una época de grandes cambios.* Bogotá: Geminis Ltda.

Educación continua: empleabilidad de las personas basadas en competencias laborales

Mesías Heriberto Pilco Parra - Álvaro Leonidas Rivera Guerrero - Jeovanny Chancay Quimis - Gary Rivera Barberán - Marco Antonio Suriaga - Franklin Raúl López Vera
Universidad de Guayaquil
Guayaquil – Ecuador



Sobre los Autores:

Ing. Mesías Heriberto Pilco Parra, MAE
Formación profesional: Ing. Comercial, Diplomado Superior en Gerencia de Marketing, Especialista en Gerencia de Proyectos Magister en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Coordinador del Curso de Nivelación de la facultad de Ciencias Administrativas.
Correspondencia: mesiaspp14@hotmail.com

Ing. Álvaro Leonidas Rivera Guerrero, Esp.
Formación profesional: Ing. Comercial en Recursos Humanos, Especialista en Administración Pública. Docente del Curso de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: ariveraguerrero@gmail.com

Ing. Jeovanny Chancay Quimis, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, Egresado De Contaduría Pública, Especialista En Proyectos, Maestría En Administración De Empresas Mención Marketing Y Recursos Humanos (Egresado). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: geovachancay@gmail.com

Ing. Gary Rivera Barberan, MBA
Formación profesional: Economista con Mención en Gestión Empresarial, Maestría en Administración de Empresas con mención Especial en Negocios Internacionales, Diplomado en Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: garyrivera86@gmail.com

CPA. Marco Antonio Suriaga, MBA
Formación profesional: Contador Público Autorizado, Magister En Tributación, Magister En Administración De Empresas, Mención Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: marco_suriaga@hotmail.com

Ing. Franklin Raul Lopez Vera, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Titular Auxiliar de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil
Correspondencia: marco_suriaga@hotmail.com

Resumen

Educación Continua es un recurso permanente para el desarrollo organizacional de empresas e instituciones públicas y privadas, así como para todos quienes quieran capacitarse y superarse.

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo abarcando conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

La dinámica del mundo moderno obliga a las instituciones y empresas a responder con rapidez y asertividad a los retos y oportunidades que se presentan día a día. Contar con personas que tengan los conocimientos necesarios para superar dichos retos, se ha convertido en un factor clave para su desarrollo y crecimiento. Hoy en día el mercado laboral es cada vez más competitivo y sólo aquellos que cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias serán los líderes que tomarán las decisiones del mañana.

Cada día es más necesario, para las organizaciones, ejecutar los procesos de gestión humana bajo el enfoque de competencias laborables, dado que, esta nueva apuesta y forma de gestionar el talento, responde de manera pertinente resolver el requerimiento ineludible de alinear los desempeños de las personas con los propósitos y las estrategias corporativas.

Palabras Claves: Empleabilidad, Competencias Laborables, Demanda Laboral, Desarrollo Organizacional.

Abstract

Continuing education is a permanent resource for organizational development of companies and public and private institutions, as well as for all those who want to train and overcome.

Job competition is the ability to successfully meet complex demands or perform an activity or task, according to performance criteria defined by the company or productive sector encompassing knowledge (Knowledge), attitudes (Saber Ser) and skills (skills) of An individual.

The dynamics of the modern world requires institutions and companies to respond quickly and assertiveness to the challenges and opportunities that arise daily. Have people who have the knowledge needed to overcome these challenges, it has become a key factor for their development and growth. Today the labor market is increasingly competitive and only those who have the knowledge, skills and attitudes needed are the leaders who will make decisions tomorrow.

It is increasingly necessary for organizations to execute the processes of human management under the competence approach working, since this new bet and how to manage talent, respond pertinently solve the inescapable requirement to align the performance of the people with the purposes and corporate strategies.

Keywords: Employability Skills Weekdays, Labor Demand, Organizational Development.

Introducción

El presente documento tiene como finalidad apoyar a la educación en lo relacionado con los aspectos conceptuales de las competencias, con énfasis en las laborales generales, que son, actualmente, la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas, analizando el concepto de competencia; posteriormente las definiciones y características de las competencias básicas, ciudadanas y laborales; para establecer la diferencia entre las laborales generales y específicas, lo que permite, finalmente, mostrar algunas posibles formas para trabajarlas tanto en el contexto educativo como en el ámbito productivo.

El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

La educación orientada por el concepto de competencia laboral ha implicado para los distintos países iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación; para las empresas, modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la organización de la producción; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

Desarrollo

La Educación Continua (Continuing Education Courses) consiste en una variedad de cursos diseñados para el entrenamiento y desarrollo ocupacional, el desarrollo de habilidades y la actualización académica de adultos. La educación continua tiene como objetivo proporcionar más oportunidades educativas con el fin de promover el aprendizaje continuo que ayude a los adultos alcanzar sus metas profesionales u ocupacionales. Esta educación se enfoca en el desarrollo de programas para adultos basados en las necesidades particulares de una determinada comunidad. Algunos cursos o programas son ofrecidos bajo la petición de miembros de la comunidad u otras organizaciones. **(www.cfnc.org)**

La Educación Continua es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas (licenciados, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar, mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual.

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. **(Bogotá, 1999)**

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando:

sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.

realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

Hoy las instituciones de formación profesional encuentran en el aprendizaje permanente un nuevo paradigma para su trabajo que está impulsado un nuevo ciclo de transformaciones. En efecto, antes se podía medir el accionar formativo por el número de cursos abiertos y de cupos ofrecidos para participantes que, con pocas excepciones, no retornaban jamás. Ahora se debe abrir la puerta para opciones de reingreso, actualización, perfeccionamiento, articulación con la educación formal y reconocimiento de las certificaciones en el mercado de trabajo. Y todas ellas deben apuntar a la alta calidad tanto para aportar al incremento de la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes, rápida obsolescencia de los conocimientos y valorización de los aprendizajes logrados en los diversos ámbitos de actuación de las personas como para servir de instrumentos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales, prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación.

Los desafíos que el aprendizaje permanente plantea ahora refieren al establecimiento de mecanismos de articulación (abiertos y flexibles) entre la capacitación, la formación profesional y técnica, la educación técnica y los programas de educación superior así como con la creación y disponibilidad de diversos regímenes de programas (dedicación completa, parcial, enseñanza a distancia), permisos y facilidades para la formación de personas que trabajan. Para responder a estos desafíos, se necesita igualmente de formación permanente para el personal orientador, docente y administrativo para que pueda desarrollar los materiales y estrategias didácticas acordes a las nuevas modalidades educativas y a las posibilidades que brinda el aprendizaje a lo largo de la vida. **(Irigoin & Vargas, 2002)**

Por otro lado, en el ámbito nacional, la apuesta al aprendizaje permanente implica incrementar la difusión de información sobre los programas existentes y la adopción de medidas con la participación de asociaciones de empleadores, asociaciones profesionales, educadores y otros interlocutores sociales relevantes teniendo presente que no existe ningún modelo universal de inversiones en formación. Las medidas para la promoción de la educación y el aprendizaje permanentes constituyen una cuestión de diálogo social para, mediante acuerdos colectivos, convenios bipartitos y tripartitos, negociaciones entre educación y formación,, etc., ir estableciendo la gestión de recursos, la creación de mecanismos de reconocimiento de competencias y niveles que permitan la navegabilidad entre sistemas - los marcos de cualificaciones- los acuerdos sobre gestión de la calidad de los nuevos sistemas y el logro de objetivos de equidad.

El aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

A lo largo del continente se han implementado de una u otra forma, nuevos programas o actualizaciones a los ya existentes que se centran en desarrollar capacidades productivas y sociales verificables en el contexto laboral, más allá de la preocupación por la mera transferencia de conocimientos o el adiestramiento en habilidades. En el proceso de construcción de la noción de

competencia laboral se fueron desarrollando diferentes definiciones pero la Recomendación 195 al sistematizarla como "los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico" instaló una plena coincidencia en su conceptualización, más allá de matices del término. **(Guzmán & Irigoin, 2000)**

Sólo con un "equipaje" de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y conservación de un trabajo decente.; además, resulta especialmente necesario para rescatar a los sectores más desmunidos económica y socialmente. Esta conceptualización de la empleabilidad y la ciudadanía es particularmente pertinente para el diseño y la gestión de la formación para la economía informal, las MYPE y los grupos vulnerables. En estos ámbitos, el protagonismo del sujeto debe ser abordado y fortalecido para que se torne capaz de identificar oportunidades y de gestionar sus propias salidas laborales, ya sea mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que pueden resultar competitivas pese a su limitado nivel de apropiación tecnológica. Este tipo de orientaciones conducen a sostener que si bien las políticas de formación y de apoyo al empleo no pueden por sí solas generar empleo, pueden y deben apoyar a las personas para que se transformen en detectoras y constructoras de oportunidades, de proyectos de mejora de su empleabilidad

Mejorar la empleabilidad y la ciudadanía requiere poner el foco de atención en un sujeto situado y condicionado por su género, su raza, su entorno económico y cultural, su edad, etc. y desarrollar metodologías y estrategias para que pueda cambiar y mejorar su situación de partida.

Esto conduce a que todas las dimensiones de la política y de las prácticas formativas sean revisadas y pensadas desde su aporte y responsabilidad para el logro de una formación de calidad para la mejora de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad empresarial.

A ello se apunta desde este modelo de referencia al proponer que el aprendizaje permanente, la formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía atraviesen la definición de los contenidos, las metodologías, la construcción global de la oferta formativa y la misma práctica institucional.

Marco Legal

La Educación Continua en el Ecuador está sujeta a la siguiente normativa: Según **(LOES, 2010)**, en el **Art. 17.- De los programas y cursos de vinculación con la sociedad.-** El Reglamento de Régimen Académico normará lo relacionado con los programas y cursos de vinculación con la sociedad así como los cursos de educación continua, tomando en cuenta las características de la institución de educación superior, sus carreras y programas y las necesidades del desarrollo nacional, regional y local, en el **Art. 125.- Programas y cursos de vinculación con la sociedad.-** Las instituciones del Sistema de Educación Superior realizarán programas y cursos de vinculación con la sociedad guiados por el personal académico. Para ser estudiante de los mismos no hará falta cumplir los requisitos del estudiante regular y el **Art. 127.- Otros programas de estudio.-** Las universidades y escuelas politécnicas podrán realizar en el marco de la vinculación con la colectividad, cursos de educación continua y expedir los correspondientes certificados. Los estudios que se realicen en esos programas no podrán ser tomados en cuenta para las titulaciones oficiales de grado y posgrado que se regulan en los artículos precedentes.

Según **(CES, 2013)**, en el **Art. 81.- Educación continua.-** La educación continua hace referencia a procesos de capacitación y actualización en competencias específicas, desarrollados en el marco de la democratización del conocimiento, que no conducen a una titulación de educación

superior. A los asistentes a los cursos de educación continua que aprueben la oferta académica correspondiente, se les entregará la respectiva certificación, **Artículo 82.- Vinculación con la sociedad y educación continua.-** La vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua, investigación y desarrollo, y gestión académica, en tanto respondan, a través de proyectos específicos, a las necesidades del desarrollo local, regional y nacional.

Las instituciones de educación superior deberán crear obligatoriamente instancias institucionales específicas para planificar y coordinar la vinculación con la sociedad, a fin de generar proyectos de interés público, **Artículo 83.- Certificación de la educación continua.-** Los cursos de educación continúa podrán ser certificados por las IES que los impartan. Estos cursos no podrán ser tomados en cuenta para las titulaciones oficiales de la educación superior en el Ecuador. El CEAACES evaluará, de forma general, la organización y calidad académica de la oferta de educación continua de las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos Técnicos y Tecnológicos Superiores, **Artículo 85.- Educación continua avanzada.-** La educación continua avanzada hace referencia a cursos de actualización y perfeccionamiento dirigidos a profesionales. Responde a una planificación académica-metodológica y deberá ser conducida por expertos en el campo de conocimiento respectivo, **Art.113** señala que "La educación continua comprende los programas de educación permanente, como cursos, seminarios y demás programas académicos destinados a la difusión de los conocimientos, a la actualización o profundización de los mismos, al intercambio de experiencias y a las actividades de servicio tendientes a satisfacer los requerimientos institucionales y de la sociedad. Los certificados que se confieren por la aprobación de los cursos no otorgan créditos en ninguno de los niveles de formación: técnico superior, tercero o cuarto. Las instituciones de educación superior deberán garantizar la regulación y puesta en práctica de dichos programas, para lo cual contarán con una unidad responsable" y en el **Art 116** añade que "Los participantes tendrán derecho a un Certificado de Aprobación, siempre que superen el 70% de la evaluación del rendimiento académico y hayan asistido al menos a un 80% de la duración. Para otorgar un Certificado de Asistencia es necesario haber atendido al menos al 80% del total de las horas de duración. Los certificados precisarán las fechas de realización del evento académico y la duración en horas".

Según **(CONSTIUCIÓN, 2008)**, coloca a la capacitación como un derecho ciudadano de acuerdo a lo establecido en el **Art.139.-** "El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo…", y en el **Art 347**, que establece que es responsabilidad del Estado "Garantizar modalidades formales y no formales de Educación".

Conclusión

La educación continua, no solo enriquece los conocimientos que uno tenga, sino también posibilita un mejor posicionamiento en el mercado laboral. En una sociedad tan competitiva y cambiante como en la que vivimos, la permanente actualización de los saberes, mejorando la formación personal es clave para no quedar obsoletos. Toda persona, cualquiera sea su oficio o profesión que ejerza, debe, constantemente, ir perfeccionalizandose en sus estudios. Más aún, cuando estamos en presencia de una sociedad que cada día se torna más y más competitiva.

Si bien desde siempre es sabida la importancia de seguir, permanentemente, incorporando conocimientos, lo cierto es que la situación actual también obliga y hace imprescindible a ello. La crisis, el desempleo, la competencia por ocupar puestos de empleos, entre otros factores, genera

que todos, desde aprendices, empleados y profesionales, sigan transitando por el camino de la enseñanza sin paradas permitidas.

Está claro que el camino de la enseñanza es inmenso, y está en uno, y sus posibilidades, la decisión de seguir recorriéndolo. Pero a no olvidarse!, en una sociedad tan competitiva y con constantes cambios tecnológicos, una permanente actualización de los conocimientos y formación, son puntos claves que debemos considerar para el mercado laboral que venimos observando desde ya hace un tiempo. De otra manera, nuestros conocimientos, rápidamente, quedarán obsoletos, situándonos en una gran desventaja con quienes prosiguen educándose continuamente.

Referencias bibliográficas

Bogotá, A. M. (1999). Evaluación de competencias. Bogota, Colombia, Bogota.

CES. (2013). Reglamento de Régimen Académico . QUITO.

CONSTIUCIÓN. (2008). En A. Constituyente. Quito.

Guzmán, V., & Irigoin, M. E. (2000). *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía: documento de base para el diseño curricular.* Montevideo: Cinterfor/OIT.

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud.* Cinterfor: Montevideo.

LOES. (2010). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. En CES. QUITO.

www.cfnc.org. (s.f.). *https://www.cfnc.org/static/pdf/home/sc/pdf/Educacion_Continua.pdf*.

Desde la experiencia educativa hacia un modelo de innovación académico: potenciando las competencias individuales y colectivas de los estudiantes Universidad de Concepción Campus Chillán

Carmen Verónica López López – Paulina Alejandra Barrueto Mora – Valeria Constanza Inostroza Guiñez
Universidad de Concepción
Chile



Sobre los Autores

Carmen Verónica López López

Profesora de Educación Tecnológica, Universidad de Concepción, Diplomado en Educación Superior Universitaria, Magister en Educación, Gestión Curricular Universidad del Bio Bío. Directora del Proyecto Liderando Lideres entre la Universidad de Concepción y el Departamento Provincial de Educación Ñuble. Docente Responsable Proyecto de Docencia Fortaleciendo Competencias Laborales de los estudiantes del Campus Chillán UdeC. Jefa de Sección de Estudios Generales, Programa de Evaluación y Competencias Genéricas, Universidad de Concepción Campus Chillán y Coordinadora y Docente Of. de Educación Médica Veterinaria Facultad de Ciencias Veterinarias.
Correspondencia: veronicalopez@udec.cl

Paulina Alejandra Barrueto Mora

Profesora de Historia Geografía y Ciencias Sociales, Universidad del Bio Bio, Licenciada en Educación. Profesora Sección de Estudios Generales, Universidad de Concepción, Campus Chillán, Revisora Curricular Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad de Concepción. Coordinadora Académica Proyecto EXPLORA "Acercando los Procesos Agroindustriales y Alimentos Funcionales a Escolares".
Correspondencia: paulinabarrueto@udec.cl

Valeria Constanza Inostroza Guíñez

Psicóloga, Universidad del Desarrollo, Licenciada en Psicología. Psicóloga de Oficina de Educación Médica Veterinaria, Facultad de Ciencias Veterinaria, Universidad de Concepción. Apoyo Área Psicoeducativa de los estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria. Docente de la asignatura Competencias laborales y Técnicas de Inserción Laboral, Sección de Estudios Generales, Universidad de Concepción, Campus Chillán.
Correspondencia: vinostrozag@udec.cl

Desde la experiencia educativa hacia un modelo de innovación académico: potenciando las competencias individuales y colectivas de los estudiantes Universidad de Concepción Campus Chillán

Resumen

Introducción. La nueva organización empresarial requiere del desarrollo de competencias individuales y colectivas. **Objetivo. 1.** Potenciar competencias individuales y colectivas valoradas en el mundo laboral. **2.** Entregar mayores herramientas que complementen la formación académica de las facultades y/o carreras. **3.** Conocer la percepción de las empresas respecto a las competencias laborales más valoradas. **Materiales y Métodos.** El presente estudio es Cualitativo, de alcance descriptivo, fenomenológico. Se realizaron cuatro Talleres Empresariales entre el 2014-2015 en el marco de la asignatura Competencias Laborales y Técnicas de Inserción Laboral dirigidos a los estudiantes de las Facultades y carreras del Campus Chillán. Participaron empresas sector público y privado. Este I semestre 2016 se realizó la V Versión del Taller Empresarial y la I Feria Laboral, con el propósito de generar un Modelo de Innovación Académica que vincule a los estudiantes con los requerimientos de sus futuros empleadores. **Resultados.** Elaboración de un documento con las competencias laborales más valoradas del sector público y/o privado. **Conclusiones.** Las competencias laborales más valoradas por las empresas habilidades interpersonales, habilidades de comunicación y escrita, compromiso con la calidad, habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

Abstract

Introduction. The new business organization requires the development of individual and collective skills. **Objectives. 1.** Enhance individual and collective skills valued in the workplace. **2.** Providing further tools that complement the academic education given in the faculties and/or careers. **3.** To know the perception of the companies regarding the job competencies more highly valued. Materials and methods. This study is qualitative, descriptive scope, phenomenological. Four business workshops were held between 2014-2015 within the framework of the Job Competencies and Job Placement skills aimed at students of the faculties and careers from Campus Chillán. With the participation of public and private companies. In this first half of 2016 will be held the fifth Business Workshop and the first Job Fair, the purpose is to generate a model of academic innovation that links students with the requirements of their future employers. **Results.** The elaboration of a document with the most valued Job Competencies in the public and/or private sector. **Conclusions.** The labor competencies most valued by the companies are interpersonal skills, written and spoken communication skills, compromise with quality, ability to work in interdisciplinary teams, capacity to work in teams and leadership.

Key Words

Job Competencies, Academic Innovation, Business Workshop, Job Fair, Job Placement.

Introducción

Uno de los desafíos actuales que enfrentan las universidades en un Modelo Educativo orientado a competencias y centrado en el aprendizaje significativo de sus estudiantes es el fortalecimiento de las competencias genéricas y/o transversales en la formación del pregrado junto con la vinculación de éstos con los requerimientos de esta nueva organización que demanda que sus profesionales paralelo al conocimiento de su disciplina posea competencias laborales transversales, en el ámbito individual y colectivo.

El enfoque actual por competencias debe estimular un proceso de aprendizaje significativo, que integre la teoría con la práctica, que promueva entre los estudiantes competencias transversales tales como, compromiso con la calidad, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico, capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras y que vincule a los alumnos de los últimos años con sus futuros empleadores y/o que los estimule a generar iniciativas independientes.

Es por lo anterior, que dentro de los objetivos de este estudio cualitativo se contempló esta experiencia educativa I Feria Laboral y V Versión Taller Empresarial fue generar una instancia que permitiera contribuir a potenciar las competencias individuales y colectivas, entregar mayores herramientas a los estudiantes en torno al proceso de inserción laboral y a los desafíos propios del primer trabajo a través de la vinculación con los representantes de distintas organizaciones y de este modo proponer la base de un modelo de innovación académico, que articule los esfuerzos de las distintas facultades respecto a la formación de competencias laborales.

Marco teórico

Requerimientos actuales del capital humano en las organizaciones

Dentro de los actuales requerimientos de las organizaciones en cuanto a su capital humano ha sido la introducción del concepto de Competencias. En el modelo tradicional se consideraba los puestos de trabajo para identificar los rasgos de cada individuo como una manera de garantizar el éxito en su desempeño. Hoy en un modelo orientado en competencias, no se parte de los puestos de trabajo si no de las características y de los comportamientos de las personas (Gil, 2007, p 84.).

El concepto de competencia laboral es amplio y diverso, y se relaciona con los atributos, actitudes, comportamientos, destreza que se observa de una persona en un contexto laboral. Según Ducci (1997) “la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (Ducci, 1997, p. 20 citado en Suarez y Castellanos, año 2006, p 84.).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha propuesto definir las competencias como "la capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posibles la acción efectiva" (Fundación Chile, 2004 citado en Mella, Vera y Bahamonde, año 2015, p 49).

El gran cambio que ha experimentado las organizaciones durante estos últimos años ha fomentado una manera de trabajar más colaborativa y cooperativa (…) (Kozlovski et Ilgen, 2006 citado en Tolleres, Coiduras, Isus, Carrera, París y Cela, año 2011, p 331). La gran complejidad del mundo laboral y la innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimientos, respuestas rápidas y adaptabilidad.

Por su parte, las organizaciones están enfocadas a incorporar nuevas estrategias para ser competitivas y que sus profesionales y/o técnicos tengan los conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan mantenerse en el mundo del trabajo y desarrollen competentemente sus procesos productivos (Chávez, 2012, p 144).

Actualmente, las empresas que hayan aprendido a evaluar y a desarrollar las competencias de su personal estarán más capacitadas para afrontar los continuos retos del entorno. Por ello, se procura establecer opciones que fortalezcan el talento de cada miembro de una empresa, a fin de tener desempeños que se vean reflejados en el logro de objetivos eficientemente. Es por esto que es importante aprovechar y modelar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos a fin de proporcionar el desempeño que persigue una organización competitiva (Chávez, 2012, p 142).

El rol de la Universidades frente a las demandas de la nueva organización.

En general los empleadores critican la calidad de los recién egresados, ya que éstos analizan los problemas laborales desde una perspectiva excesivamente teórica, muestran una negativa actitud hacia el trabajo y mantienen expectativas irreales frente al mundo laboral.

Desde la perspectiva de los estudiantes, la educación superior presenta excesiva burocracia, algunos programas académicos no los preparan para el trabajo real (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009 citado en Villarroel y Bruna, año 2014, p 24). En este escenario donde los empleadores y estudiantes plantean su percepción acerca del proceso de inserción laboral, la universidad, por su parte, cumple un rol fundamental en la preparación y formación de los profesionales. Este rol implica un diseño curricular orientado al desarrollo de competencias debe estar guiado en lo sustancial por estrategias que destaquen la relevancia y pertinencia de los contenidos que se aprenden; eviten el fraccionamiento tradicional de los conocimientos y faciliten su integración; generen aprendizajes en situaciones complejas; y por último, estimulen, faciliten y provoquen la autonomía personal del estudiante (Canales y Schmal, 2013, p 43).

En este contexto las Universidades de Consejos de Rectores de las Universidades Chilenas impulsadas por el Programa MECESUP, presentaron en 2007 un proyecto al segundo concurso del Fondo de Innovación Académica (FIAC) cuyo objetivo de diseñar un marco de cualificaciones que articulara títulos y grados dentro del país, así como para vincularse con la formación educacional de otros países de Europa y EE.UU. Debido a que el sistema de educación superior chileno es desarticulado y ha tenido un proceso de masificación que ha generado la necesidad de organizar mejor la oferta, se buscaba con esta iniciativa organizar títulos y grados ofrecidos dentro del territorio nacional (MECESUP Bicentenario, 2009 citado en Solís, Castillo y Undurraga, 2013, p 256), así como también asegurar la calidad de la educación, sobre todo considerando que se estaba avanzado en el proceso de acreditación y en un sistema de créditos transferible entre universidades (Solís, Castillo y Undurraga, 2013, p 256).

Dentro de los resultados permitieron proponer que el desarrollo de un marco de cualificaciones (Lemaitre, 2010 citado en Solís, Castillo y Undurraga, año 2013, p 256) se debe proponer la

agregación de actitudes o competencias blandas que están siendo consideradas en los nuevos diseños curriculares en el sistema educativo superior y que son valoradas por el mundo del trabajo (Solís, Castillo y Undurraga, 2013, p 257).

Las necesidades de acercamiento entre la universidad y el mundo laboral, son un reto en la formación de profesionales. Debido a que el mundo del trabajo es mucho más dinámico y exigente y no basta con los conocimientos teóricos, si no que se busca competencias y habilidades como la autonomía, la iniciativa, la libertad para orientar el curso de su carrera académica profesional (Romero, 1999 citado en Álvarez, González y López, año 2009, p 10).

Hoy es necesario que cada vez más se vincule lo académico con lo profesional y que los estudiantes a lo largo de sus estudios vayan definiendo y clarificando el sentido de la formación universitaria para la vida en sociedad, para el desempeño profesional, en cualquier ámbito en el que cada uno elija y tenga interés (Van der Hofstadt y Gómez, 2007 citado en Álvarez, González y López, año 2009, p 10).

Materiales y métodos

Diseño metodológico

Este estudio es cualitativo de alcance descriptivo, con un método fenomenológico. Este enfoque permite conocer la percepción de los representantes de las empresas respecto a las competencias laborales más valoradas por las organizaciones. El diseño es de tipo no experimental, debido a que sólo se estudia el fenómeno sin intervención, ni manipulación. Finalmente la secuencia temporal del estudio es de tipo transversal, debido a que se recolectarán los datos en un solo momento (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Se realizó la V Versión del Taller Empresarial y la I Feria Laboral en el marco de la asignatura de competencias laborales y técnicas de inserción laboral dirigidos a los estudiantes de las Facultades y carreras, tales como Agronomía, Medicina Veterinaria, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Comercial, entre otras, de la Universidad de Concepción, Campus Chillán. Participaron empresas del sector público y privado, como Instituto de Investigaciones Agropecuarias, dependiente del Ministerio de Agricultura (INIA), Driscoll's, Centro de Desarrollo de Negocios, Dirección General de Aguas, Banco Estado, Fundación Superación de la Pobreza Servicio País, Laborum.com, Clínica Chillán, entre otras. Con el propósito de vincular a los estudiantes con los requerimientos con los futuros empleadores y de esta manera generar instancias y espacios que permitan contribuir a entregar mayores herramientas que favorezcan la formación académica y profesional.

Para conocer la percepción de las empresas en relación con las competencias más requeridas en el ámbito laboral, se desarrolló una lista de competencias extraídas del Modelo Educativo de la Universidad de Concepción (Universidad de Concepción, 2011) La actividad permitió identificar la valoración de estas competencias según cada uno de los representantes de las organizaciones que participaron en la V Versión del Taller Empresarial. Hubo dos talleres por sector y/o área: Agropecuario y Legislación y Negocios. En esta iniciativa se solicitó valorar cada una de las competencias del 1 al 5 siendo 1 el rango menor y 5 el rango mayor.

Resultados

A continuación, se expone la valoración descrita por los representantes de las empresas en el Panel Sector Agropecuario.

TABLA1.

Competencias Laborales panel Sector Agropecuario

Competencias	Valoración				
	1	2	3	4	5
Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones.					x
Creatividad, innovación y emprendimiento.				x	
Habilidades interpersonales.					x
Autonomía.					x
Pensamiento crítico.					x
Habilidades de comunicación oral y escrita.					x
Habilidades de comunicación en un segundo idioma.			x		
Compromiso con la calidad					x
Uso de las tecnologías de la información y comunicación					x
Habilidad para trabajar en equipos Interdisciplinarios.					x
Capacidad para tomar decisiones.			x		
Capacidad de trabajo en equipo.					x
Liderazgo					x

A continuación, se expone la valoración descrita por los representantes de las empresas en el Panel Área Legislación y Negocios.

TABLA 2.

Competencias Laborales panel Área Legislación y Negocios

Competencias	Valoración				
	1	2	3	4	5
Flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones.			x		
Creatividad, innovación y emprendimiento.				x	
Habilidades interpersonales.					x
Autonomía.					x
Pensamiento crítico.				x	
Habilidades de comunicación oral y escrita.					x
Habilidades de comunicación en un segundo idioma.			x		
Compromiso con la calidad					x
Uso de las tecnologías de la información y comunicación			x		
Habilidad para trabajar en equipos Interdisciplinarios.					x
Capacidad para tomar decisiones.				x	
Capacidad de trabajo en equipo.					x
Liderazgo					x

Tanto los representantes de las empresas sector Agropecuario como los del área Legislación y Negocios que participaron de la V Versión del Taller Empresarial identifican y dan una alta valoración a las competencias laborales habilidades interpersonales, autonomía, habilidades de

comunicación y escrita, compromiso con calidad, habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, capacidad de trabajar en equipo y liderazgo.

A continuación se dan a conocer los resultados de la percepción de los 76 estudiantes del Panel sector Agropecuario, de las carreras Agronomía, Medicina Veterinaria e Ingeniería Agrícola y la percepción de los 76 estudiantes del Panel área Legislación y Negocio, de la carrera Ingeniería Comercial.

Gráfico 1.

Ítem 1. Los contenidos y temas desarrollados durante la V versión Taller Empresarial, han resultado un aporte en su formación académica complementaria:

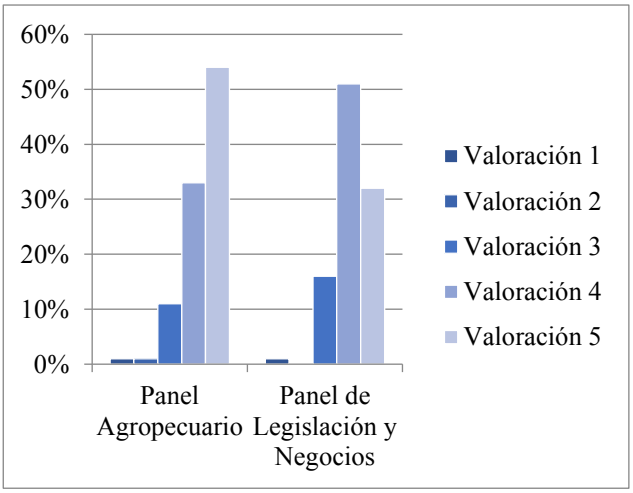
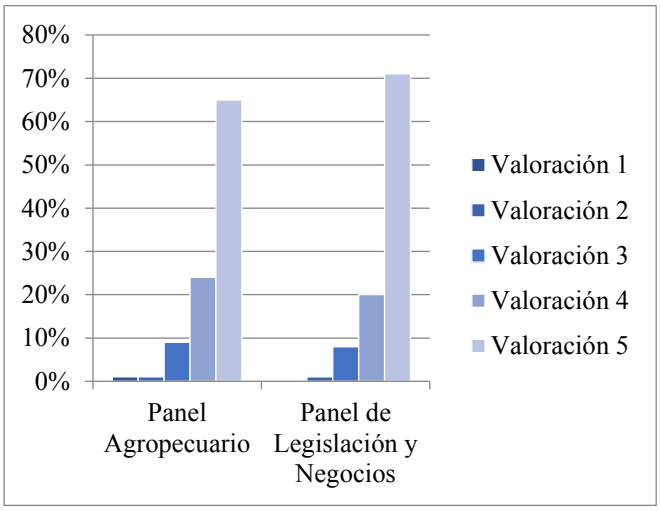


Gráfico 2.

Ítem 2. Recomendaría a sus compañeros la actividad del Taller Empresarial.



El 87% de los estudiantes que participaron de la V Versión del Taller Empresarial del Taller Agropecuario reconoce que la actividad fue un aporte en su formación académica complementaria, este porcentaje es la sumatoria de las valoraciones más altas (4 y 5).

Por su parte el 83% de los estudiantes del área de Legislación y Negocio reconoce que la actividad fue un aporte. El 90% de los estudiantes del sector Agropecuario recomendaría la actividad del taller empresarial. Y el 91% de los estudiantes del área de Legislación y Negocios recomendaría la actividad.

A continuación se presentan los resultandos de la percepción de 300 estudiantes que participaron de la I Feria Laboral pertenecientes a distintas carreras Campus Chillán.

Gráfico 3.
Ítem 1. La actividad I Feria Laboral, han resultado un aporte en su formación académica y profesional.

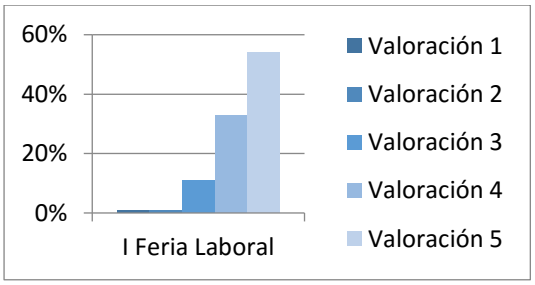
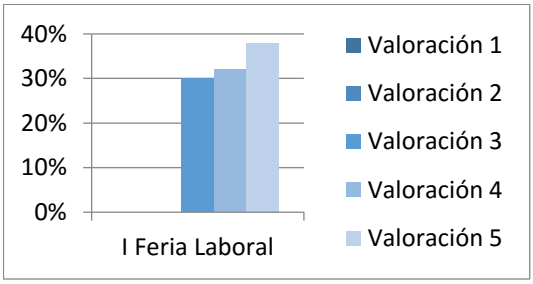


Gráfico 4.
Ítem 2. Recomendaría a sus compañeros la actividad Feria Laboral.



El 87% de los estudiantes que participaron de la I Feria Laboral reconocieron que esta actividad fue un aporte en su formación académica y profesional. El 70% de los estudiantes recomendaría a sus compañeros la actividad Feria Laboral

Discusión

Las necesidades de acercamiento entre la universidad y el mundo laboral, son un reto en la formación de profesionales. Debido a que el mundo del trabajo es mucho más dinámico y exigente y no basta con los conocimientos teóricos, si no que se busca competencias y habilidades como la autonomía, la iniciativa, la libertad para orientar el curso de su carrera académica profesional (Romero, 1999 citado en Álvarez, González y López, año 2009, p 10). Este planteamiento es concordante con los resultados de este estudio, debido a que los representantes de las empresas del Sector Agropecuario y Legislación y Negocio manifestaron y dieron alta valoración a las competencias laborales transversales como autonomía.

Por su parte, los empleadores critican la calidad de los recién egresados, ya que éstos analizan los problemas laborales desde una perspectiva excesivamente teórica, muestran una negativa actitud hacia el trabajo y mantienen expectativas irreales frente al mundo laboral. Desde la perspectiva de los estudiantes, la educación superior presenta excesiva burocracia, algunos programas académicos no los preparan para el trabajo real (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009 citado en Villarroel y Bruna, año 2014, p 24). Esta cita coincide con lo expresado por los estudiantes, quienes manifestaron y dieron una alta valoración a iniciativas académicas que vinculara la formación académica con las exigencias laborales de los futuros empleadores.

Conclusiones

Existe la necesidad de generar un modelo de innovación académica que articule las iniciativas de las distintas facultades y/o carreras en cuanto al fortalecimiento de las competencias individuales y colectivas de los estudiantes y se generen espacios de vinculación entre los estudiantes y sus futuros empleadores. Actualmente, las organizaciones requieren que los

profesionales además del conocimiento teórico propio de su disciplina cuenten con competencias transversales como habilidades interpersonales, habilidades de comunicación y escrita, compromiso con la calidad, habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo. Así mismo los alumnos demandan instancias académicas que aborde la temática relacionado con el proceso de inserción laboral y dan una valoración positiva al desarrollo de actividades complementarias que los vincule con el sector público y privado. La I Feria Laboral generó en la comunidad de la Universidad de Concepción Campus Chillán una percepción positiva por parte de las autoridades de las distintas Facultades, docentes y estudiantes. Destacando así continuar con la II versión donde exista una mayor participación de empresas del sector público y privado y en especial incorporar aquellas instituciones que fomenten el emprendimiento entre los alumnos. Por su parte la V versión del Taller Empresarial tuvo una favorable recepción por parte de los estudiantes quienes destacaron la cercanía y disposición de los representantes de las distintas empresas en cuanto a compartir experiencias propias de la transición de la vida universitaria al mundo laboral. Finalmente, esta instancia permitió reflexionar y valorar entre los académicos, estudiantes y representantes de empresas acerca de la importancia de generar y fortalecer vínculos entre la universidad y al mundo laboral, y de esta manera potenciar la formación académica de los futuros profesionales.

Referencias

Álvarez, P., González, M y López, D. (2009). *La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo. Un análisis desde la opinión de los estudiantes.* Revista Paradigma (XXX), 7-19.

Canales, T., Schmal, R. (2013). Trabajando con pósteres: una herramienta para el desarrollo de habilidades de comunicación en la educación de pregrado. Revista Formación Universitaria (6), 41-52.

Chávez, N. (2012). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización.* Revista Pensamiento & Gestión (33), 140-161.

Dirección de Docencia de la Universidad de Concepción. (2011). *Modelo Educativo.* Recuperado el 20 de Marzo de 2016 de http://docencia.udec.cl/wp-content/uploads/2014/05/Modelo_educativo_opti.pdf

Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales.* Revista Educación XX1(10), 83-106.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill.

Mella, D., Vera, M y Bahamonde, P. (2015). Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertafor Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso. Revista IDESIA (Chile) (33), 47-55.

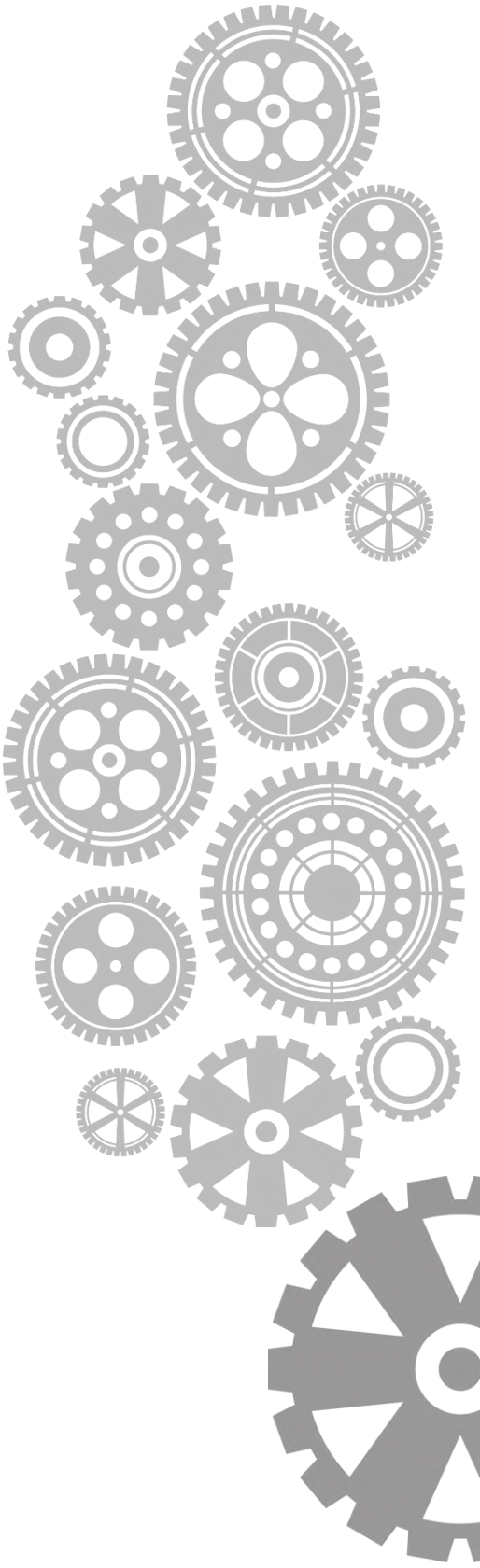
Rodríguez, M y Posadas, A. (2007). *Competencias laborales: algunas propuestas.* Recuperado el 22 de Marzo de 2016 de http://www.redalyc.org/pdf/292/29212107.pdf

Solís, C., Castillo, R y Undurraga, T. (2013). *Un marco de cualificaciones para la capcitación y la certificación de competencias laborales en Chile.* Revista Calidad en la Educación (39), 238-269.

Suárez, R y Castellanos, O. (2006). *Bases conceptuales e impacto de la implementación de las competencias laborales en la relación individuo-organización. Modelo de aplicación en la industria gráfica colombiana.* Recuperado el 22 de Marzo de 2016 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000100004

Torreles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G y Cela,J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización.* Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado (15) 329-344.

Villarroel, V y Bruna, D. (2014). *Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: un desafío pendiente.* Revista Psicoperspectivas individuo y sociedad (13) 23-34.



Capítulo 3

Gestión del Talento Humano por Competencias

José Ovidio Salamanca López
Los estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing comprometidos en la construcción de software educativo
Uniagraria – Universidad Agraria De Colombia
Bogotá – Colombia

Maritza Alvarado Nando
Víctor Manuel Rosario Muñoz
La gestión directiva como práctica social intencionada hacia la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria
Universidad De Guadalajara
Guadalajara, Jalisco, México

Serafín Ángel Torres Velandia
Citlalli Díaz Galeana
Dalia Ruíz Ávila
César Barona Ríos
Intervención colectiva de académicos en el diseño por competencias de planes de estudio flexibles de Universidades Públicas Estatales: Estudio de casos
Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Universidad Pedagógica Nacional,
Morelos, México
Distrito Federal, México

Armando Castro Pérez
Licett López Suárez
Estructuración de perfiles por competencias de los cargos directivos en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga- Colombia
Universidad Santo Tomas, Seccional Bucaramanga
Bucaramanga – Colombia

Corina Claro Mellado
Marcelo Ortíz Moscoso
Juan Segovia Rivera
Miguel Segovia Rivera
Reconocimiento de competencias de aprendizajes previos en planes especiales de carreras de pregrado: Pilotaje indagatorio
Universidad Arturo Prat
Iquique, Chile

Los estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing comprometidos en la construcción de software educativo.

José Ovidio Salamanca López
Universidad Agraria de Colombia
Colombia



Sobre el Autor:

José Ovidio Salamanca López
Ingeniero de Sistemas, con Especializaciones en Ingeniería del Software, Gestión de Proyectos y Diseño de Ambientes Virtuales de Aprendizaje. MBA con Especialización en Finanzas Corporativas Universidad Viña del Mar de Chile; Master Financial Professional de American of Financial Management – AAFM.
Diplomado en Inteligencia Artificial. Empresario. Experiencia laboral en empresa pública y privada por más de 15 años; experiencia docente en instituciones públicas y privadas. Desarrollador de Software tanto de gestión como educativo. Investigador, Publicación de artículos en varias revistas nacionales e internacionales.
Correspondencia: jsalamancall23@gmail.com ó salamanca.jose@uniagraria.edu.co

Resumen:

La presente investigación se encuentra en curso y se indaga sobre cómo comprometer los estilos de aprendizaje, su relación con el desarrollo de competencias y cómo se pueden comprometer para la inclusión de las TIC en el aprendizaje de las Ciencias Administrativas y Contables, particularizando en el diseño y desarrollo de software educativo donde se puedan incluir diferentes estilos de aprendizaje y su relación con las competencias para el aprendizaje de los Fundamentos de Lógica Algorítmica para estudiantes del Programa de Administración Financiera y de Sistemas, pretendiendo encontrar bases teóricas y prácticas para la aplicación desde las Neurociencias, encontrando algunas características del Neuromarketing, lo mismo que desde el Marketing Sensorial, área del conocimiento muy reciente, que ha realizado investigaciones con resultados importantes respecto a la motivación, fijación y recordación de las marcas y/o productos para su posterior consumo. Retomando estos logros alcanzados por el Neuromarketing, se propone incluir descubrimientos encontrados en esta disciplina; para ser comprometidos en la construcción del software educativo para influir en el aprendizaje del estudiante.

Palabras clave: Modelos educativos, Estilos de aprendizaje, competencias, Estrategias de Aprendizaje, Neurociencias, Neuromarketing, Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Abstract:

This investigation is ongoing and explores how to engage learning styles, their relationship to the development of skills and how they can commit to the inclusion of ICT in learning Management and Accounting, specially focusing on the design and development of educational software where they can include different styles learning y its relationship with skills for learning the basics of Logic Algorithms student Program and Financial Management Systems, claiming to find theoretical and practical bases for the application from the Neurosciences , finding some characteristics of Neuromarketing, as well as from the Sensory Marketing area of very recent knowledge, which has conducted research with important findings about motivation, fixation and recall of brands and / or products for later consumption. Returning to these achievements Neuromarketing, it is proposed findings found in this discipline; to be engaged in the construction of educational software to influence student learning.

Keywords: Educational models, learning styles, skills, learning strategies, Neurosciences, Neuromarketing, information and communications technology.

Introducción

Los estilos de aprendizaje, las competencias y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's).

La formación en la educación superior, se ha propuesto desarrollar una enseñanza y un aprendizaje a rededor de lo profesional y lo disciplinario; respecto a lo profesional está relacionado directamente con el saber-hacer orientado a dar solución a problemas de la sociedad buscando el bienestar social y referenciado también desde el mundo del trabajo; desde el aspecto disciplinario se asocia a la generación de conocimientos (saber), donde aparece una categoría organizadora dentro del conocimiento científico, logrando plantear una límite disciplinar, un lenguaje propio, sus teorías, métodos y técnicas que le permiten diferenciar un campo de otro. (Morin, 1999).

Los estilos de aprendizaje (Schmeck, 1982), lo define así: "es simplemente el estilo cognitivo que un individuo manifiesta cuando se enfrenta a una tarea de aprendizaje, y refleja las estrategias preferidas, habituales y naturales del estudiante para aprender, de ahí que pueda ser ubicado en algún lugar entre la personalidad y las estrategias de aprendizaje, por no ser tan específico como estas últimas, ni tan general como la primera", otra definición de estilo de aprendizaje "los comportamientos distintivos que sirven como indicadores de cómo una persona aprende y se adapta a su ambiente" (Gregorc, 1979).

Se ha venido introduciendo con mayor persistencia el enfoque por competencias en la educación superior, tanto a nivel local, nacional e internacional, buscando el desarrollar destrezas y habilidades frente a contextos específicos, en los nuevos y futuros profesionales, persiguiendo alcanzar una eficiente y más eficaz respuesta frente a los problemas que surgen en los entornos laborales, alcanzando en el proceso de enseñanza y aprendizaje se logren aprender, aprehender y desaprender conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, para que los profesionales puedan actuar de forma pertinente en los diferentes contextos organizacionales.

Así, la capacidad de saber hacer bien una actividad, un proceso, un objeto, o encontrar una solución óptima a un problema en un entorno determinado bajo ciertas condiciones se le denomina competencia. (SENA, Cartilla No. 1, 2003).

1. Planteamiento del problema

El desempeño académico de los estudiantes es un aspecto del proceso de enseñanza y del proceso de aprendizaje, considerado para determinar la calidad y eficacia de la educación. De una parte en la mayoría de cursos sigue predominando la enseñanza tradicional y en consecuencia el rol pasivo del estudiante, la masificación en la construcción del conocimiento y la falta de reconocimiento, que no todos los estudiantes aprenden de la misma forma. Y de otra particularmente en el curso de Herramientas II, en la parte correspondiente al desarrollo de la lógica mediante algoritmos para solución de problemas, donde a los estudiantes se les dificulta y según las estadísticas hay una gran pérdida en este curso y nexo a ello hay tendencia a la deserción.

2. Objetivo General

Diseñar, desarrollar e implementar un software educativo que tenga como fundamento los diferentes estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing para el curso de

Herramientas de Software II, para los estudiantes de segundo semestre del Programa de Administración Financiera y de Sistemas de UNIAGRARIA.

2.1. Objetivos específicos

Identificar los Estilos de aprendizaje de los estudiantes de segundo semestre del curso de Herramientas de Software II.

Determinar las competencias a desarrollar y su posible relación con los estilos de aprendizaje.

Identificar las estrategias de aprendizaje aplicadas por los estudiantes del curso de Herramientas de Software II.

Determinar desde la Ingeniería del Software, los requerimientos para la construcción del software educativo que este fundamentado en los estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing.

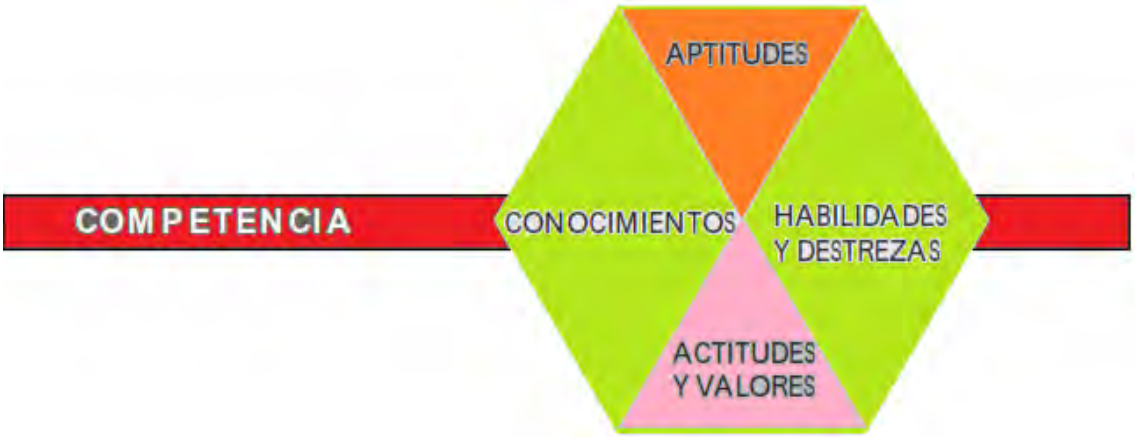
Desarrollar y probar el software educativo.

3. Marco Teórico

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, debe existir el facilitar el desarrollo de destrezas y habilidades, para alcanzar las competencias profesionales que requiere, realizando una función de tutor que permita que cada una de los estudiantes se reconozca y logre el desarrollo de competencias de acuerdo a sus capacidades y objetivos. Aquí es de anotar que se deben dimensionar unas competencias básicas y otras que rondan interese específicos con respecto al potencial y características particulares de cada uno de los estudiantes. Sin perder de vista que el desarrollo de las competencias debe referenciarse desde los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. (Cárdenas & Sarmiento, 2000).

Luego las competencias, no son una categoría solitaria, por el contrario vistas desde el pensamiento sistémico y desde el pensamiento complejo, se traducen a un conjunto íntegro, donde se han de conjugar las habilidades, las destrezas, los conocimientos, las

Gráfica No. 1. Las Competencias



Fuente. SENA. Cartilla No. 1. 2003.

aptitudes y las actitudes junto con los valores, para traducirse en un ser competente, generalmente el ser humano presenta suficiencia en alguna o algunas de las anteriores condiciones pero no se presenta una condición superior en todas, es ahí donde radica el quid para lograr

desarrollar aquellas que le interesa a un individuo en particular. Luego se trata de encontrar estas debilidades para lograr volverlas fortalezas. (SENA, Cartilla No. 1, 2003).

4. Metodología

Este es un proyecto de investigación pedagógica, dirigido a encontrar cómo mejorar el aprendizaje de la Lógica Algorítmica en los estudiantes de segundo semestre del Programa de Administración Financiera y de Sistemas de Uniagraria. Pretende involucrar el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) elaborando piezas de software multimedia con la estrategia de comprometer metodologías activas fundamentando los Estilos de aprendizaje, las competencias y el neuromarketing que permitan motivar y mejorar el aprendizaje y el desarrollo de las competencias del estudiante.

Esta investigación se encuentra en desarrollo y se ha definido de tipo descriptiva, narrativa exploratoria y explicativa; encontrando resultados cualitativos y cuantitativos, ya que se han propuesto y desarrollado actividades como, revisión del estado del arte, encontrando, que muy poco se ha realizado alrededor del aprendizaje teniendo presente los estilos de aprendizaje, las competencias y las neurociencias; para la solución de problemas mediante la lógica algorítmica, tanto a nivel teórico como en la construcción de software didáctico con fundamento en los Estilos de aprendizaje y su posible relación con el desarrollo de competencias en esta área específica y comprometiendo los hallazgos hechos desde el neuromarketing.

En esta primera etapa, se han elaborado instrumentos tipo cuestionario y cuestionario test, que se aplicaron a una población de 208 estudiantes y 8 docentes de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – Uniagraria, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Además se realizaron entrevistas no estructuradas a docentes, con el fin de determinar características que encuentran en los cursos, así como metodologías y didácticas que aplican en el desarrollo de los contenidos persiguiendo el aprendizaje en los estudiantes.

4.1 Variables

La variable Estilos de aprendizaje es definida por Felder y Henriquez (2004) como las formas en que el estudiante de una forma particular adquiere, retiene, procesa y recupera datos e información.

La variable Estrategia de aprendizaje, (De la Fuente & Justicia, 2003), se referencia desde el sujeto como el grado de conocimiento que este tiene de sí mismo, identificando limitaciones, motivaciones y posibilidades sobre una actividad, proceso o problema y su solución, sobre la tarea o proceso que está generando. De lo anterior se dice que el sujeto tiene conciencia, reflexión, regulación en su proceso de aprendizaje.

La operacionalización de las variables se hizo, aplicando el test Inventario de Estilos de Aprendizaje de (Felder & Silverman, 1998), desde las cuatro escalas bipolares, Activo-Reflexivo, Sensorial - Intuitivo, Visual- Verbal y Secuencial - Global, mediante 40 numerales del test, distribuido en 10 numerales por cada una de las escalas. Para la variable Estrategias de Aprendizaje se hizo referenciando la Escala de Estrategias de Aprendizaje – ACRA – tomando tres categorías, una estrategias cognitivas y control del aprendizaje; dos estrategias de apoyo al aprendizaje y tercera hábitos de estudio; aplicando la escala Likert, la cual identifica el grado en que se utiliza la estrategia, (1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Muchas veces y 4. Siempre).

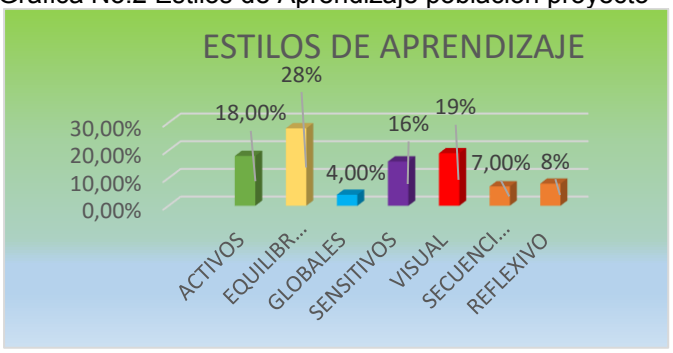
Además se han definido 20 variables desde las competencias inicialmente transversales, de las cuales algunas son Autosuficiencia, Análisis y Síntesis, Pensamiento Crítico, Organización, Planificación, Toma de Decisiones, Flexibilidad y Orientación al Cambio, Compromiso, Capacidad para Trabajar en Equipo, Capacidad para Trabajar bajo presión, Innovación, Emprendimiento, Liderazgo, entre otras. A cada una de estas variables las relacionamos con varias preguntas simples que nos determinan cada una de las anteriores mediante un cuestionario, aplicado a la misma población.

5. Resultados Parciales – Discusión

Cruzando varias de las respuestas se encontró que el estudiante se orientan a fomentar el concepto del hipertexto y el juego de los colores como formas didácticas de aprendizaje lo mismo que la utilidad de aplicar los mapas conceptuales como forma de recordar y aprender mejor los contenidos relevantes de un tema en especial.

En la Gráfica No. 2, presenta la distribución de los Estilos de aprendizaje, una vez se aplicó y

Gráfica No.2 Estilos de Aprendizaje población proyecto

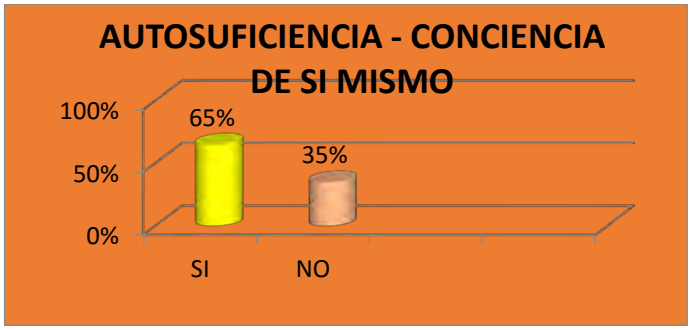


Elaboración propia. Fuente datos recolectados cuestionario.

se cuantificó el cuestionario diligenciado por los estudiantes de segundo semestre del curso Herramientas de Software II, se obtuvieron los siguientes resultados, se obtuvo que un 28% de los estudiantes presenta un estilo equilibrado, lo que significa que no hay preferencia por alguna de las cuatro polaridades, seguido del 19% con estilo visual y cerca con un 18% encuentra el grupo de estudiantes que prefiere el estilo activo seguido del estilo sensitivo con un 16%; estos son los cuatro estilos preferidos por estos estudiantes y en porcentaje bajo los que prefieren el estilo reflexivo, secuencial y global.

Respecto a las variables determinadas para las competencias transversales y valoradas a partir de las preguntas relacionadas con ellas, se muestran algunos de los resultados, Gráfica No.3, donde se determina frente a los estudiantes encuestados si presentan control de sí

Gráfica No. 3 Variable autosuficiencia



Fuente. Construcción propia. Instrumentos aplicados.

mismo, encontrando que un 65% de los estudiantes posee control de sí mismo y un 35% no. Esto nos permite determinar que hay que desarrollar actividades de autoestima, autodesarrollo y auto valoración entre otros.

En la Gráfica No. 4, se muestra la variable de competencias respecto al análisis y síntesis, realizando la relación de las preguntas aplicadas a los estudiantes, se encontró que presentan

Gráfica No. 4 Análisis y Síntesis



Fuente Datos instrumentos aplicados. Construcción propia.

un 72% no presenta un desarrollo importante respecto al análisis y la síntesis y un 18% de los estudiantes encuestados si la presenta.

Y de la misma forma se encontraron resultados para las veinte variables determinadas de competencias, las cuales orientan que estrategias y actividades plantear para alcanzar el desarrollo de las diferentes competencias transversales.

Se almacenó la información recolectada y se determinaron los estilos de aprendizaje bajo un modelo estadístico con diseño factorial del tipo 2k, donde k=4, tomando los cuatro estilos de aprendizaje, relacionando con las estrategias de aprendizaje y cuatro variables desde las competencias.

Se calcularon las medias y la desviación típica de las estrategias y estilos de aprendizaje, relacionándolas con las variables de las competencias.

Por último, el coeficiente de correlación de Pearson permitió estudiar la correlación entre estas variables.

El análisis de la correlación múltiple se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson, con un nivel de significancia $p < .05$, entre las variables estrategias de aprendizaje (Adquisición, Codificación, Recuperación y Apoyo al Procesamiento) y estilos de aprendizaje (Activo, Sensitivo, Visual, Secuencial) y las variables desde las competencias (autosuficiencia, análisis y síntesis, pensamiento crítico y organización). Encontrando una desviación típica de la

Codificación (s=1,720) y de la estrategia de Apoyo (s= 2,725) corresponden a la menor y mayor dispersión de los datos con relación a la media.

Estos resultados nos permiten afirmar no de una forma absoluta, pero si con alguna certeza que los estilos de aprendizaje están bastante relacionados con las competencias; luego se puede determinar que según el estilo de aprendizaje que tenga más desarrollado el estudiante nos orienta que competencias presentan más desarrollo y frente a un estilo de aprendizaje con presencia mínima nos orienta que competencias presenta en menor desarrollo el estudiante.

Así se tiene relación de estilos de aprendizaje, estrategias de aprendizaje y competencias para diseñar estructuras de software comprometiendo el neuromarketing en su diseño y construcción.

6. Conclusiones Parciales

En diseño y construcción de los ambientes de aprendizaje, se han de tener en cuenta como el estudiante aplica diferentes estilos de aprendizaje así como diferentes estrategias de aprendizaje y su relación con las competencias, que le permiten alcanzar el aprendizaje de dominio del conocimiento, y dentro de ellas se destacan los resúmenes, el subrayado de palabras o de frases, releer, lo cual nos induce a pensar que en dichos ambientes se ha de comprometer el hipertexto y los hipervínculos, así como los mapas conceptuales y mentales.

El entorno y los elementos que compongan la estructura del ambiente de aprendizaje, será motivo de análisis para plantear su diseño y construcción, ya que se determinó mediante lo investigado, que el ambiente de estudio es importante para garantizar la concentración, atención y aprendizaje.

El neuromarketing como participante en la estructura, diseño y construcción del ambiente de aprendizaje, aportará, elementos que permitan la concentración, atención y el impacto que ha de causar para lograr que se memorice con mayor facilidad y se pueda recordar.

En cuanto a las estrategias, este grupo de estudiantes tiene gran tendencia a ser consciente de su proceso de aprendizaje, a reflexionar, a planear, a valerse de subrayados, a releer y a repetir, buscando claridad en lo que está aprendiendo.

Una afirmación, ya decía no absoluta, es que según el estilo de aprendizaje mejor desarrollado en el estudiante nos orienta que competencias están relacionadas con dicho estilo y se puede inferir que competencias están más desarrolladas en el estudiante.

Y a su vez, revisando que estilo de aprendizaje no presenta un gran desarrollo se puede determinar que competencias están relacionadas con dicho estilo y que competencias hay que reforzar o desarrollar en el estudiante.

Con estos resultados, se tienen elementos que permitirán incluir en la pieza de software comprometiendo el neuromarketing junto a los Estilos de Aprendizaje y Estrategias de Aprendizaje referenciados desde las competencias para elevar la probabilidad que muchos estudiantes encontrarán coherencia y pertinencia con sus propios estilos y estrategias de aprendizaje.

Bibliografía

Alvarez del Blanco, R. (2011). *Neuromarketing.* España: Prentice Hall.

Vidal, Mª.P. (2006). *Investigación de las TIC en la educación*. Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa.

Apellániz, M. y Portillo, M. (2013). *Metodología y técnicas de investigación en contabilidad y finanzas.* España: Documento.
Arredondo, P. (2000). *Didáctica General*. México: Editorial Limusa.
Ausbel, D. Novack, J. y Hanesian, H. (1983). *Psicología Educativa*. México: Editorial Trillas.
Braidot, N. (2010). *Neuromanagement.* España: Mc. Graw Hill.
Cardenas, F. y Sarmiento, F. (2000). *Desarrollo y evaluación de competencias en ciencias*. En Bogoya D. (Comp.), *Competencias y proyecto pedagogico.* Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
Galvis, A. (1997). *Ingeniería de Software Educativo*. Bogotá: Editorial Universidad de los Andes.
Gregorc, A. (1985): *Gregorc Style Delineator*, cit. por Orlich D. & Harder R. (1995), p. 12.
Hardy, T. (2000). Aprendizaje y cognición. México. Ed. Prentice Hall.
Harrison, A. y Treagust, D., (2000). *A typology of school science models*, International Journal of Science Education, 22(9), 1011-1026, 2000.
Kolb, D. In: ALONSO, C. y otros (1992). *Los Estilos de Aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora*.Madrid: Mensajero.
Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO.
Schalk, Q. Ana Elena. (2010). El Impacto de las TIC en la educación. Documento UNESCO.
Schmeck, R. (1982): Inventory of Learning Processes en "Students Learning Styles and Brain
Vygotsky, L. S. (1985). Pensamiento y lenguaje, Buenos Aires: Pléyade.

La gestión directiva como práctica social intencionada orientada hacia la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria.

Maritza Alvarado Nando – Victor Manuel Rosario Muñoz
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, México



Sobre los Autores:

Maritza Alvarado Nando
Universidad de Guadalajara, CUCS. Es Doctora en Educación Superior y con estudios de maestría en Educación. Tiene Especialización en Psicopedagogía, en Tutoría Académica y Diplomado en Nuevas Tecnologías (ILCE). Diplomado en Diseño y operación de curso en línea. Especialista en temas de docencia, innovación educativa, calidad y gestión universitaria. Certificada a nivel nacional por el CENEVAL en el Diseño y elaboración de cursos. Es profesora e investigadora de tiempo completo y cuenta con el reconocimiento de profesor Perfil PRODEP desde el año 2003. Es Investigador Estatal (SEI) y ha sido miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. Es presidenta del Instituto para el Desarrollo de la Investigación e Innovación Educativa de Iberoamérica (IDIIEI). Es miembro del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) y miembro de la Asociación Iberoamericana de Docencia Universitaria (AIDU). Especializada en metodología de la investigación, investigación acción y participativa. Método Etnográfico y Métodos cualitativos. Ha realizado más de 20 investigaciones y ha publicado cerca de 15 libros y revistas como autora y coautora. Ha participado como conferencista y ponente en más de 50 congresos nacionales e internacionales. Es asesora de diversos programas de posgrado (maestría y doctorado). Es árbitro y evaluadora de publicaciones de revistas mexicanas y extranjeras.
Correspondencia: maritza@cucs.udg.mx

Víctor Manuel Rosario Muñoz
Universidad de Guadalajara, CUCEA. Es Doctor en Educación por la Universidad de Guadalajara, México. Profesor-investigador en el Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior. Su línea de investigación es calidad e innovación de la educación media superior y superior. Sus proyectos de investigación se refieren a la gestión universitaria, curriculum, práctica docente y cambio institucional. Profesor Certificado Perfil PRODEP.
Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1
Cofundador de la Red Retos y Expectativas de la Universidad (2000) y miembro fundador y creador de la Red de Académicos de Iberoamérica A.C. (2011).
Publicaciones recientes: “Los saberes del profesor para transformar su práctica docente por competencias” (2011) “Casos de Investigación e Innovación: Procesos para la transformación de las prácticas e instituciones educativas” (2012) y “La acreditación de la educación superior en Iberoamérica. La gestión de la calidad de los programas educativos. Tensiones, desencuentros,

conflictos y resultados" (2013). "La Gestión Directiva de Intervención Permanente, (2015);"La calidad del pregrado y el posgrado. Una mirada iberoamericana". (2015). Actualmente en el ámbito de la gestión institucional es el Director de Formación Docente e Investigación del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara (2013 – 2018).

Correspondencia: vrosario14al18@hotmail.com

La gestión directiva como práctica social intencionada orientada hacia la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria.

Resumen

En este artículo se analizan los aspectos básicos de la gestión del talento humano en los procesos de enseñanza y algunas reflexiones florecidas a partir de las investigaciones que hemos realizado sobre el tema. Los principales hallazgos nos llevaron a considerar que la gestión directiva es uno de los factores que determinan las posibilidades reales para el logro de la calidad de las universidades públicas y privadas. Se presenta un modelo de gestión directiva que viabilice todos los procesos puestos en órbita para lograr cambios e innovaciones en la formación de los futuros profesionistas. También se retoma la explicación de como las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han creado otras condiciones para la aparición de sociedades del conocimiento. Las universidades y demás instituciones educativas y el profesorado están obligados a modernizarse, desarrollar todos los talentos posibles y así satisfacer las necesidades educativas y de formación del capital humano. Se llega a la conclusión de que repensar un modelo de gestión directiva y su implementación conduce a la gestión del talento humano a partir de la transformación de las ideas y las creencias, lo que implica una innovación importante, que va a resultar en un cambio, en un rediseño del aprendizaje en el que participan los líderes y todos los actores involucrados.

Abstract

This article discusses the basics of management of human talent in the processes of education and some reflections flowered from the research we have done on the subject. The main findings led us to consider that the management is one of the factors that determine the real possibilities for the achievement of the quality of public and private universities. We present a model of management that guarantee all processes put into orbit to achieve changes and innovations in the training of future professionals. It also takes the explication of how new information and communication technologies have created conditions for the emergence of knowledge societies. Universities and other educational institutions and teachers are required to modernize, develop all the potential talent and thus needs educational and training of human capital. You reach the conclusion from that rethink a management model and its implementation leads to the management of human talent from the transformation of ideas and beliefs, which implies an important innovation, which will result in a change, in a redesign of learning involving the leaders and all the actors involved.

Introducción

Todos los países de este planeta deben alcanzar un desarrollo productivo con mayor valor agregado y lograr una mayor equidad distributiva, así como un aumento significativo de la cohesión social y de la inclusión ciudadana. Es preciso garantizar el acceso igualitario a una educación de

calidad así como disminuir los desequilibrios, superando los problemas de deserción y exclusión, mejorando la enseñanza de la ciencia y favoreciendo las vocaciones científicas.

Las herramientas básicas para la transformación de las estructuras productivas, la explotación racional de los recursos naturales, el cuidado de la salud, la alimentación, la educación y otros requerimientos sociales son básicamente la ciencia, la tecnología y la innovación. Se debe disponer de un número más amplio de profesionales altamente capacitados; científicos y tecnólogos en condiciones de crear nuevo conocimiento a través de la I+D y de obtenerlo también de fuentes externas. El éxito en el camino de desarrollo de los países depende en buena medida de la capacidad de gestionar el cambio tecnológico y aplicarlo a la producción.

Como punto de partida se consideraron dos concepciones que sirvieron para crear las ideas vertidas en esta ponencia. Una, en donde el conocimiento se concibe como el único recurso económico, por encima del capital o la mano de obra, con sentido en la Sociedad de Conocimiento (Drucker, 1993).

La segunda se refiere a que muchas organizaciones no podrían funcionar como organizaciones de conocimiento porque no podrán aprender (Senge,1990). La fluidez de la modernidad a lo largo del siglo XX y principios de este siglo, ha variado sustancialmente la naturaleza del conocimiento y su papel en la sociedad, lo que ha traído como consecuencia la necesidad de modificar nuestra relación con él: pasando de una relación de dominio a otra de gestión y uso competente de este conocimiento.

Este hecho ha provocado un cambio muy profundo en la concepción sobre educación, formación, instrucción, docencia y también en los planteamientos evaluadores de los aprendizajes. Por lo anterior, hoy es común en el ámbito universitario, hablar del aprendizaje en términos de competencias. Muchos programas educativos y planes de estudio, se diseñan por competencias. Las empresas y diversos centros de trabajo seleccionan y evalúan a los empleados de acuerdo con las competencias que demuestran en el campo laboral.

Lo anterior ha motivado a las instituciones de educación superior a migrar de un sistema tradicional de planeación educativa centrada en los contenidos a un sistema dinámico de planeación educativa centrada en las competencias profesionales a desarrollar.

En el contexto universitario se ha extendido la implementación de un modelo educativo basado en competencias, lo cual como aspiración es importante pero que en la práctica presenta una serie de obstáculos generados desde los propios actores del proceso como de los recursos e infraestructura instalada para ello.

También resulta difícil implementar reformas de este tipo, a corto plazo, en virtud de que demanda de una cadena de cambios administrativos y académicos en el que las instituciones no son aptas para ello. Los cambios que se requieren se relacionan con la docencia y las formas de hacer educación así como cambiar los procesos formativos del profesorado para pasar a otras etapas de reflexión pedagógica y didáctica.

La implementación de un modelo innovador propicia nuevas formas de pensamiento y

construcción y *deconstrucción* de ideas, creencias y representaciones que hacen que el modelo o la innovación demande toda la atención de parte de los líderes y grupos de participación. De esta manera se está concibiendo un cambio de orientación en la forma de hacer educación y propiciar el desarrollo de aprendizajes.

De acuerdo con diferentes autores (Tobón, 2015) el desarrollo de las competencias, requiere de la construcción de aprendizajes significativos lo cual exige que el profesorado sea capaz de abordar los procesos cognitivos del alumnado de manera individual dentro del proceso formativo para lograr los niveles de comprensión que el estudiante necesita. El talento del docente y su participación activa son factores clave en la adopción de un nuevo modelo educativo en el aula (UNESCO, 2014).

Entender los retos que enfrenta el docente frente a la innovación y un nuevo modelo de enseñanza deberá de ser la preocupación de los responsables de la gestión directiva. Estar inmersos y profundizar en la comprensión de cómo aprenden los profesores, qué les motiva, qué procesos ocurren cuando se enfrentan a la tarea de innovar o qué condiciones se requieren para que un cambio real ocurra y se consolide es primordial propiciar el desarrollo del talento.

En un modelo educativo basado en competencias se tiene que considerar que la transferencia del conocimiento es un proceso de interacción, que no se analiza fuera del contexto en el que tiene lugar y que es posible gracias a la existencia de una serie de estructuras y mecanismos creados *ad hoc,* que contienen, crean y trasfieren el conocimiento para estimular la creatividad e innovación.

Se ha identificado que son múltiples y variados los estudios sobre el tema del talento, los expertos en administración señalan que hace más de dos décadas se estudian mecanismos y se diseñan estrategias para avanzar hacia el desarrollo del capital humano con otros enfoques menos verticales y centrado más en la persona. En los últimos años, se han producido grandes cambios con respecto al talento humano y los nuevos retos para las organizaciones son ahora una realidad. De esta manera en el ámbito de la administración se ha pasado de una cultura del recurso humano administrativo a una era del conocimiento, en donde las personas son parte fundamental y estratégica de toda organización así como el papel que juega el liderazgo y la gestión directiva (Dolan & Schuller, 1999).

Con base en lo mencionado antes se puede decir que la Gestión del Conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización (Davenport, 1994) que se materializa en esta experiencia como un Modelo de Escuela que permite el desarrollo del Talento Humano de las organizaciones de Educación Superior concebido como un modelo de relación de ciencia, tecnología, innovación y educación en Instituciones de Educación Superior para alcanzar su competitividad a nivel local, regional, nacional e internacional.

Desarrollo

Se puede decir que es por todos conocido que los países del mundo están llevando a cabo procesos de renovación de sus sistemas educativos, sin embargo una de las principales dificultades de toda reforma, según el Informe de la Comisión sobre la educación para el siglo XXI, es la

política que se debe llevar a cabo con respecto a la formación de los jóvenes y adolescentes que terminan la enseñanza primaria (UNESCO, 2014).

Para la UNESCO uno de los grandes retos que se plantean desde los inicios del siglo XXI y que forman parte de la Agenda 2030 son los siguientes:

a) la construcción de un mundo más solidario,
b) la supresión de la pobreza,
c) la mundialización con carácter humano,
d) las medidas tendientes a un desarrollo sostenible,
e) la construcción de la paz,
f) la lucha contra la pandemia de VIH&SIDA y su prevención entre los jóvenes.

Se sabe que la educación no podrá por sí misma resolver todos estos problemas, pero jugará un papel primordial, en la búsqueda de la cohesión social y *vivir mejor juntos*; así como en la adquisición de aptitudes para la vida y en sí el desarrollo humano. Todos los esfuerzos que se realicen no podrán ser exitosos sin la participación decidida de los actores del sistema educativo de cada país; sino se establece un diálogo político y social con la creación de vínculos de colaboración, en particular con la sociedad civil.

Desde la UNESCO se impulsa una participación de tipo reflexiva y una acción con miras a apoyar políticas más eficaces en todos los ámbitos del sistema educativo. Los problemas aún prevalecen, pero también se han encontrado soluciones y se han determinado ciertas tendencias significativas. Se aboga por un diálogo político abierto, profundo y renovado ya que se considera de primordial importancia.

Uno de los principios que expresan una comprensión de la educación como un derecho humano fundamental, los cuales están redactados en la Declaración del derecho humano a la educación en la Agenda de Desarrollo Post 2015, es el que se menciona a continuación:

"Debe haber gobernabilidad democrática en la educación" y dice textualmente que una amplia participación en la gobernanza de la educación implica, ante todo, el reconocimiento de niños, niñas, adolescentes, personas jóvenes y adultas en su totalidad como sujetos de derechos e interlocutores legítimos en el debate, la definición y el monitoreo de las políticas educativas, así como en la definición de los mecanismos de rendición de cuentas y seguimiento de la ejecución del presupuesto en los niveles macro y micro. La gobernanza democrática legitima y califica la política y la práctica públicas y fomenta una cultura de derechos humanos, al tiempo que promueve el diálogo, la resolución pacífica de los conflictos y las relaciones horizontales y de colaboración entre los diferentes actores de la educación.

Es un elemento crucial para asegurar que los Estados rindan cuentas a ciudadanos y ciudadanas, y que exista un diseño colectivo de prioridades y abordaje de los desafíos, con el fin de promover la aplicación efectiva del derecho a la educación. Un aspecto crucial es la participación activa - a todos los niveles, desde los consejos nacionales hasta las juntas escolares - de los grupos históricamente excluidos y discriminados, como una cuestión de principios y como condición para corregir las relaciones de poder desiguales que conducen a la injusticia social.

A partir de este principio es de observarse que las demandas educativas evolucionan a pasos gigantescos y que toca a los gobiernos implementar acciones diversas orientadas a construir modelos innovadores que respondan a otro tipo de formación que incorpore todos los aspectos y elementos mencionados en dichos principios.

Desde esta perspectiva cabría preguntarse ¿cuáles son los procesos que se deberán generar para problematizar la realidad actual y cómo se construirán los puentes que vinculen las demandas con los impactos en un mundo global? Las respuestas son múltiples y dependerán de las funciones que tienen establecidas todas las instancias involucradas. Por otra parte hay que considerar que la narrativa de la agenda 2030 viene a fortalecer las futuras acciones de los países para el desarrollo de la educación.

¿Cómo se podría lograr tal ambición educativa? Consideramos que es factible desarrollar el potencial humano de cada uno de los jóvenes si se introducen cambios en los sistemas organizativos y escolares a nivel de la gestión.

La gestión del talento humano, por ejemplo, viene a ser una de las prioridades de la agenda 2030 ya que se trata de potencializar el aprendizaje integral en todos los niveles educativos y los jóvenes que culminan sus estudios con el desarrollo de sus talentos serán incorporados al trabajo para continuar con su aprendizaje para toda la vida al permanecer capacitado y en permanente formación que le permitirá no sólo lograr un puesto en el mundo laboral sino particularmente ser el mejor.

El problema no radica solamente en el profesor y el alumnado también se encuentran otros elementos que viabilizan las reformas o las dificultan y entre ellos se encuentra la propia organización institucional. Para el caso de las universidades e instituciones de educación superior cobra relevancia la gestión directiva porque de una gestión eficaz dependerá la gestión del conocimiento y del talento humano. Por lo general siempre se ha visto una brecha entre el ámbito administrativo y académico. Incluso la parte administrativa viene a ser como una isla dentro de las organizaciones en las que sólo importa la productividad. En la actualidad las personas se han vuelto parte estratégica de la organización (Liquidano, 2006).

1. El talento humano. Diversos autores coinciden en señalar que el talento abarca muchos factores del individuo tales como: conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, actitudes, habilidades, destrezas, entre otros.

Para algunos estudiosos del tema el concepto de talento es congruente con el de competencias, en el caso de Tobón (2015) menciona que: “la competencia es una característica de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo…Las competencias son cualidades que permanecen subyacentes al interior del individuo, el cual solo se hace visible en sus conductas laborales”. Además señala que la competencia es la aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Es decir, es suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo, también es la disposición para el buen desempeño.

En otros términos la competencia es una característica de una persona que se manifiesta en un rendimiento satisfactorio en varios aspectos específicos de su desempeño laboral. Una competencia no es algo espontáneo, ni algo que se da de por sí, sino que es una resultante dinámica de la interacción entre el individuo y el contexto laboral, en el cual despliega y aplica los conocimientos, actitudes y destrezas que posee.

El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad). En el ejercicio de las competencias se demuestra el talento que es *un don complejo y completo* porque involucra conocimientos, actitudes y destrezas. Se define también a partir de diferentes corrientes teóricas en las que se relaciona con otros términos como:

competencias, capital humano, habilidades, destrezas, entre otros.

El talento, según la real academia española de la lengua, refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, con la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesarios para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Después de este recorrido teórico se asume en este trabajo que el *talento humano* es como el conjunto de *saberes* y *haceres* de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano incluso en algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. El capital humano es quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones. Para contender dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el cambio.

En síntesis es el talento humano el agente que viabiliza una educación sostenible ya que el conocimiento es la información estructurada que tiene valor para una organización, llevando a nuevas formas de trabajo y de comunicación, las nuevas estructuras y tecnologías y las nuevas formas de interacción humana. Así, las organizaciones exitosas, saben conquistar y motivar a las personas para que ellas aprendan y apliquen sus conocimientos en la solución de los problemas y en la búsqueda de la innovación rumbo a la excelencia (Chiavenato, 2011).

La gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos. Un ejemplo de esto lo constituyen las nuevas metodologías como el *coaching* o la *gamificación* que se implementan en el ámbito laboral. Éstas descubren los talentos y dan las claves para que sean aprovechados en beneficio de todos. En el mundo moderno, la gestión del talento humano ha cobrado gran importancia debido al impacto que tiene en la productividad, innovación y competitividad de las organizaciones.

Por mucho tiempo el enfoque basado en la tecnología dominó gran parte de la literatura y las soluciones prácticas de gestión del conocimiento; pero como se pudo comprobar después, ello resultó insuficiente debido a que algunas organizaciones que invirtieron en los llamados sistemas basados en el conocimiento, no pudieron obtener el beneficio máximo esperado como consecuencia de la resistencia a su uso por las personas, demostrándose que dichos sistemas no eran tan efectivos como se pensaba, lo cual fue corroborado por diferentes investigaciones empíricas. Cabe mencionar que en la literatura emerge una nueva visión en la que se insiste centrar la atención en un elemento principal que es el recurso humano (, debido a la comprensión por la comunidad científica de que el capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento.

2. Gestión del talento humano y gestión directiva. La interdependencia global, el fácil acceso a la información y la tecnología, la nueva filosofía de comportamiento como la responsabilidad social, han provocado un ambiente complejo para las organizaciones. En este contexto, reviste gran

importancia la adecuada promoción del talento de los líderes y colaboradores en las empresas como elemento generador de conocimiento, estrategias de sostenibilidad y ventajas competitivas.

Las empresas buscan resultados que les permitan responder a las demandas y cambios en el mercado y los empleados, a su vez, buscan la satisfacción de sus necesidades particulares. La gestión universitaria es una práctica social intencionada, que se materializa en acciones comunicativas para el cumplimiento de metas y objetivos, así como para el logro de la eficacia y eficiencia de una organización. Es considerada una práctica interactiva para la potenciación del desarrollo institucional en el marco de las políticas educativas tanto locales como nacionales, sin perder el horizonte actual respecto a la prospectiva de las instituciones de educación superior de su misión y responsabilidad social.

De la misma manera que en las empresas, la institución educativa demanda de una visión de futuro centrada en el desarrollo del potencial humano ya que son los egresados de las universidades quienes ocuparán los puestos que se requieren en dichas empresas y en los diversos campos del ámbito laboral.

Una de las principales problemáticas que se enfrentan en el espacio educativo se refiere a la prevalencia de prácticas organizacionales aún muy distantes de favorecer procesos de formación destinados al desarrollo del talento humano. Los estilos de liderazgo y la vida organizacional centrada en el aspecto transaccional dificultan la generación de nuevas prácticas de gestión.

Se sabe que existen prácticas institucionales que poseen un modelo de gestión que es asumido por las comunidades académicas de manera acrítica y que su materialización, el valor agregado lo dan los estilos que asumen los actores (directivos) en esa relación comunicativa y formas de actuación para que las cosas sucedan, es decir, estas expresiones son objetos para el estudio de la gestión.

De esta manera la gestión universitaria se asume como un proceso complejo, implementado por actores que desarrollan su práctica en un aquí y ahora, entendiéndose como un fenómeno de carácter social y educativo en permanente movimiento. Se cristaliza en el quehacer de los sujetos y se expresa de diversas maneras para el cumplimiento de metas institucionales, enfocadas hacia áreas específicas y en la manera en que los propios actores, toman decisiones bajo el paradigma organizacional establecido.

3. Proceso de gestión directiva de intervención permanente. En esta ponencia se sostiene que la gestión directiva de intervención permanente se configura como una nueva práctica de gestión de carácter alternativo a los modelos imperantes en la conducción de las instituciones educativas. Avanzar en la concreción de la gestión directiva de intervención permanente, como estrategia, implica definir muy bien sus directrices, de tal manera que no se confunda con acciones técnicas de tipo utilitarista.

La intervención permanente se asume pues, como un proceso de investigación en donde los actores fundamentales son tanto el profesorado como los directivos que problematizan permanentemente su realidad y asumen los cambios como método de trabajo y forma de vida. Es con ellos con quienes se plantean los procesos de transformación, y son estos actores los involucrados desde la problematización hasta la evaluación y el seguimiento de las propuestas, de la valoración de los impactos y transformaciones institucionales.

La intencionalidad y los productos de este enfoque de gestión pretenden lograr una institución que cumpla cabalmente con una misión académica y social que le dé pertinencia y viabilidad, en

donde la calidad es consecuencia de un trabajo profundamente cooperativo y comprometido para el desarrollo de las potencialidades de los individuos que transitan por los espacios educativos.

De ahí que para construir las nuevas prácticas de gestión es necesario que se reconozca, de inicio, como un quehacer institucional de carácter socio histórico, que tiene como eje central a los actores involucrados en la tarea educativa.

En este sentido los cambios exponenciales que se suceden en el ámbito de la educación internacional, de los nuevos modelos de organización de carácter matricial, con estructuras flexibles y procesos institucionales que recuperan la práctica como factor para enriquecerla permanentemente, requieren de actores comprometidos con la sociedad en la que se ubica la institución en un proceso de autogestión y autoaprendizaje, y en su dimensión ética y de reconocimiento de valores sociales sobre la universidad.

Los nuevos actores tienen características socio profesionales, que asumen como proceso cotidiano la investigación de su práctica y de los resultados de la gestión institucional. Se reconocen como actores con intenciones que integran, por una parte, la misión y visión de la universidad, el mejoramiento continuo de las acciones sustantivas y adjetivas a través de la movilización de otros actores, en una dinámica que genera resolución de problemas concretos.

Por otra parte, se mueven en la lógica de la construcción de proyectos colaborativos y desde los cuerpos académicos, en donde la corresponsabilidad de las tareas y la implementación de mediaciones como procesos de acción reflexión, determinan que la gestión se desarrolle en una permanente problematización y en un quehacer ético de la gestión, con la consecuente imagen de la aceptación de la universidad por parte de la sociedad.

Los saberes científicos y profesionales de los actores, caracterizados por una actitud de insatisfacción por el *status quo* permiten, en los diferentes espacios y en las sesiones de trabajo grupal, que sus resultados se eleven a productos significativamente consensuados y validados por todos los actores involucrados en la tarea.

Si bien es cierto se establecen en estos procesos asimetrías y lógicas de poder, también lo es el hecho de que la movilidad de los actores en las estructuras universitarias es fundamental para contrarrestar prácticas hegemónicas.

Las nuevas prácticas de gestión para los centros educativos implican necesariamente un proceso de transición hacia nuevas formas para la comunicación y, en el marco de un modelo totalizador (holístico), establece directrices que entraña de los actores, una concepción sobre el fenómeno educativo en permanente movimiento, multideterminado e interconectado con las prácticas y los procesos de los que integran a la organización educativa.

En este tenor, la gestión se caracteriza por ser inminentemente innovadora y se expresa cuando los actores pasan de una relación heterónoma; es decir, de dependencia, a otro momento de cooperación, asociación en red y trabajo en comunidad.

En este sentido el trabajo desarrollado en los espacios institucionales ya sea para favorecer el desarrollo de las funciones sustantivas o los apoyos a los estudiantes mediante servicios académicos complementarios a su formación representan la finalidad respecto a los procesos que se desencadenan en los diferentes ámbitos académicos de las estructuras universitarias y que se orientan al desarrollo del talento humano.

La complejidad de la gestión exige desde el punto de vista del dinamismo de la educación superior, crear valor agregado a los procesos y sus resultados.

El valor agregado de la gestión se manifiesta en la evaluación de los impactos sociales de las tareas institucionales; es decir, se trata de que el marco estratégico articulado en el portafolios que integra los asuntos prioritarios de la universidad, proporcionen evidencias de los satisfactores, que la gestión como proceso de carácter social ha mostrado tanto en la satisfacción de los estudiantes como de sus empleadores y de la comunidad en general.

Los actores que se forman profesionalmente en instituciones con tales características, inmersos en un nuevo modelo de gestión serán actores y al mismo tiempo los beneficiarios principales, puesto que serán egresados con nuevos perfiles emancipatorios y con otros valores para configurar una nueva ciudadanía.

Los elementos conceptuales que pueden adjudicarse como principios orientadores de este modelo y que son irrenunciables en la construcción de los cambios institucionales son los siguientes:

a) problematización y recuperación de las prácticas docentes y directivas; en donde la esencia fundamental es que los actores participen en acciones para repensar la problemática educativa sujetada a su historia personal y profesional en vinculación con su institución y su vida cotidiana. Se trata en suma, de recuperar *saberes*.

b) Delimitación de un ámbito específico institucional para iniciar el cuestionamiento de la realidad. Los problemas se expresan y se pueden ubicar a nivel de aula, grupos, escuela, comunidad.

c) Recopilación de información básica sobre el área de trabajo. Observación, entrevistas, exploración de campo a través de encuesta, uso del registro anecdótico y diarios de campo, entre otras herramientas básicas y pertinentes.

d) Identificación, selección y formación de los sujetos clave ligados al grupo de participantes lo que significa que este colectivo se encuentre en formación permanente a través de talleres-seminarios.

e) Determinación de la problemática a partir de un autodiagnóstico institucional. Indagación de campo cuyo propósito persigue arribar a un problema central y encontrar las relacionales causales que lo originan. Esta acción es un producto de la problematización llevada a cabo por lo propios involucrados.

f) Conceptualización en torno a los elementos teóricos referenciales del problema de objeto de estudio.

g) Diseño y formalización de la estrategia para intervenir la realidad, concretando los mecanismos para la recuperación del proceso y de los productos que se generen. Se diseñan y reconocen nuevas y buenas prácticas.

h) Evaluación y seguimiento de la estrategia con el propósito de verificar el logro e impacto de las transformaciones propuestas.

i) Análisis y tematización de la experiencia. Este momento se lleva a cabo mediante un proceso intenso de recuperación de las prácticas docentes y directivas, lo que permite la elaboración de conceptos y explicaciones de carácter teórico del proceso de transformación de la gestión directiva.

Como se mencionó antes la gestión como objeto de estudio tiene el propósito de producir cambios significativos a partir de los problemas cotidianos con los que se encuentra la institución y sus actores. En este sentido, pensar la realidad, captarla y pretender transformarla implica enriquecer la visión que de ella se tiene, así como la explicación de las líneas teóricas con las que

se conceptualiza.

La lógica presente en el enfoque metodológico para investigar la práctica docente y directiva tiene que ver con reconocer que la realidad educativa es compleja y puede abordarse desde las dimensiones: institucional, política, social, psicológica y cultural (Rosario, 2000).

Conclusiones. Finalmente se llega a algunas reflexiones que retoman tanto lo mencionado antes como los diversos estudios analizados y los aportes de la literatura en este campo. La calidad educativa depende de múltiples factores, la asociación entre modelo y formación y actualización del profesorado es primordial. Una de las conclusiones del proceso de gestión directiva de intervención permanente (GeDIP) es enfatizar que el cambio en las instituciones educativas pasa irremediablemente por la transformación de las prácticas académicas y de gestión de los actores.

Se reconocen diversos modelos para procesar el cumplimiento de los objetivos institucionales, que en el caso de la gestión directiva representa un proceso para desencadenar, de manera integral las acciones para el cabal cumplimiento de la misión académica establecida en los ordenamientos normativos y en los fines de cada una de las organizaciones educativas.

El modelo propuesto (GeDIP) como alternativa para materializar el cumplimiento de los objetivos reconoce diversos caminos para el logro de la calidad, que hoy en día las políticas educativas han planteado a partir de una serie de indicadores que deberán observarse para que la universidad o institución de educación superior se considere como una entidad que ha logrado programas educativos reconocidos por su calidad.

También se asume que un modelo de gestión que integre los procesos organizacionales, normativos y de vinculación en donde el centro fundamental es el involucramiento de la comunidad universitaria, como de los colegios o colectivos permiten la posibilidad de iniciar procesos de innovación de la gestión que impacten las prácticas del profesorado y directivos.

Finalmente se puede decir que para la localización de talentos, la persona adecuada para el lugar adecuado es un reto para cualquier organización, en especial para la institución universitaria. En procesos como el GeDIP se logra diseñar parámetros para el ingreso y permanencia del personal docente y directivo a partir de los criterios del propio modelo académico asumido y se logran reconocer los méritos que el profesorado posee en cumplimiento de la función administrativa que toda organización debe realizar.

La identificación de prácticas innovadoras y buenas prácticas docentes articuladas con el análisis de los contenidos curriculares de los planes de estudio favorecerá la creación de otros programas educativos orientados al desarrollo humano y formación de egresados para una nueva ciudadanía. Otra reflexión que se apunta se refiere a la utilización de las herramientas adecuadas para incorporar y administrar de manera integral el talento humano y sólo es posible a través de la transformación de la gestión directiva que coadyuve a la mejora de la productividad humana y organizacional.

Referencias Bibliográficas

Davenport, T. H. (1994). *Saving it's soul: human-centered information management.* Harvard business reviewww, Mar- Apr. Pp, 119-131.

Dolan, S. & Schuller, R. (1999). *Administración de personal y recursos humanos.* Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Drucker, P. (1993). *Drucker, Postcapitalist Society*. New York: Herper Collins Publishers.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.

Liquidano, M.C. (2006). *El Administrador de Recursos Humanos como Gestor de Talento Humano.* Revista de Contaduría y Administración, UNAM, No. 220, Sep-Dic.

Rosario, V.M. (2000). *El método para transformar la práctica docente*. México: UdeG.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline. Desarrollo de la noción de organización como un sistema.*

Tobón, S. (2015). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

UNESCO (2014). Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Intervención colectiva de académicos en el diseño por competencias de planes de estudio flexibles de Universidades Públicas Estatales: Estudio de casos

Serafín Ángel Torres Velandia – Citlalli Díaz Galeana – Dalia Ruíz Ávila – Cesar Barona Rios

Morelos, México



*Este trabajo se realiza con apoyo de la Red de Estudios sobre Instituciones Educativas (Resiedu) 2015-2016. Red Temática PRODEP-SEP.

Sobre los Autores:

Serafín Ángel Torres Velandia

Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Es Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Madrid-España. Profesor-investigador del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Pertenece al Cuerpo Académico: Redes de aprendizaje e Investigación en la Educación, con la LGAC: Tecnologías, formación y modos de aprendizaje. Sus líneas de investigación abordan la educación virtual en ambientes universitarios.
Correspondencia: angelt@uaem.mx

Citlalli Díaz Galeana

Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Es Maestra en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Ha desarrollado proyectos de Investigación Educativa e Investigación institucional entre los que se destacan: El rol del profesor tutor. Caso campus Cuernavaca; El Nasciturus. Su regulación en el Estado Mexicano; Logro de los objetivos de aprendizaje de los programas académicos. Estudio de Caso de los programas académicos que se imparten en el campus Cuernavaca; Desarrollo de competencias para la investigación en estudiantes, profesores de asignatura y profesores de tiempo completo UNILA, entre otros. Actualmente es estudiante del Doctorado en Educación en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
Correspondencia: citlalli_diaz83@hotmail.com

Dalia Ruíz Ávila

Universidad Pedagógica Nacional sede Ajusco, Ciudad de México, es Doctora en Antropología Social, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Sede Ajusco. Líneas de investigación: Análisis del Discurso Educativo y Política educativa. **Correspondencia**: daruizavila@gmail.com

César Barona Ríos

Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Es Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), con Post-Doctorado por la Universidad de Montreal. Profesor investigador de la UAEM, en el Instituto de Ciencias de la Educación imparte seminarios de métodos de investigación en posgrado. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ha publicado tres libros, seis artículos y nueve capítulos de libro. Además es director de tesis de licenciatura y de posgrado y dictaminador de las principales revistas indizadas de educación del país. Participa en el Cuerpo Académico Redes de Aprendizaje e Investigación en la Educación.
Correspondencia: cbarona@uaem.mx

Resumen

Esta investigación se centró en el análisis de competencias académicas y profesionales de tres planes de estudio de Universidades en el Estado de Morelos, utilizando el análisis de contenido de tipo cualitativo. Las preguntas centrales fueron: ¿Cómo se manifiestan las competencias académicas y profesionales en los planes de estudio de las carreras analizadas?, ¿Existe flexibilidad académica en los planes de estudios?, si es así, ¿en qué grado se presenta tal flexibilidad? Las categorías de análisis están vinculadas con competencias y flexibilidad. Dentro de las competencias únicamente se analizaron las académicas y las profesionales toda vez que se parte de planes de estudio de instituciones educativas; las laborales deberán ser analizadas desde dimensiones diferentes, sustentadas en elementos de información proveniente de empleadores e indicadores de gobierno. Entre otros hallazgos, se comprobó que la flexibilidad es un componente integrado en los planes de estudio y que toma como base las competencias académicas y profesionales, con énfasis en las habilidades y destrezas que se necesitan para que el estudiante-trabajador sea polivalente y flexible.

Palabras clave: Competencias académicas, competencias profesionales, flexibilidad académica, enfoque cualitativo, Universidades Públicas.

Abstract

This research is focused on the analysis of three academic and professional curricula of different universities in the State of Morelos, Mexico, using content qualitative analysis. Main questions were: How do academic and professional skills in the curricula of the college careers analysed, show up?, Is there flexibility in academic curricula ?, if yes, In which degree this flexibility is perceived? The categories of analysis are linked with competence and flexibility.

Among all the competences, were analysed only academic and professional, because these are included on the curricula of educational institutions; labour should be analysed using a different scope, supported by elements of information that come from employers and indicators used by governments. In some other findings, it was proved that flexibility is integrated in curricula and it is based on academic and vocational skills, emphasizing the skills that are required for the student-worker to be polyvalent and flexible.

Key words*:* academic skills, professional skills, academic flexibility, qualitative approach, public universities.

Introducción

Hoy la globalización hace referencia en gran parte a la actividad económica que se vive en el mundo, la cual va aumentando de forma vertiginosa y adquiere connotaciones culturales y políticas más amplias y complejas (Banco Mundial, 2016). Las tendencias económicas actuales con la liberalización de mercados, la globalización, la baja o en su caso la eliminación de barreras

arancelarias que han traído una serie de cambios no únicamente en el sector económico o comercial, sino también en la forma de organización política de los estados, la adecuación de la agenda pública, la regulación de empresas públicas y privadas y también se ha manifestado en la educación.

En lo que respecta al análisis de los planes de estudio, Gary Becker en 1964, señala que: "la escolaridad y la capacitación son las inversiones más importantes en capital humano", pero también influyen otros elementos como es la familia, ya que aportan aprendizaje y capacitación para los trabajos que posteriormente desarrollará en el sector laboral (Becker, 1964, pp. 17).

Por su parte Hanushek en 1986 y Wöbmann en el 2007 argumentaron que no son las "horas-banca" las que influyen en el desarrollo económico, sino son el conocimiento y las habilidades aprehendidas que pueden ser aprendidas en la escuela, el trabajo, la familia, o en el mismo contexto por la cultura (Hanushek, 1986; Wöbmann, 2007).

El Informe final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, La educación superior en el siglo XXI, Visión y acción de la UNESCO (1998), plantea la pertinencia de la educación superior con un enfoque global:

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen (…) En los albores del nuevo siglo, se observan una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales. (UNESCO, 1998, pp. 2 y 19).

Con base en lo anterior se formularon las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo se manifiestan las competencias en los planes de estudio en las universidades analizadas?

¿Existe flexibilidad académica en los planes de estudios?, si es así, ¿en qué grados se presenta tal flexibilidad?

Los objetivos de investigación fueron:

Revisar y comparar los planes de estudios de licenciatura utilizando el análisis de contenido en relación al desarrollo de competencias académicas y profesionales para su posterior contraste con la teoría.

Averiguar acerca de la existencia de la flexibilidad en los planes de estudios, así como el grado en que se presenta.

Los planes de estudio investigados y que fueron analizados acorde al análisis de contenido tratan de dar respuesta no sólo a las necesidades académicas, sino también a las profesionales las que finalmente auxiliarán a los estudiantes en su futura vida laboral.

Esta investigación está desarrollada en tres apartados, en el primero son acercamientos conceptuales tanto de competencia y flexibilidad; en el segundo se aborda la metodología desde el

enfoque cualitativo, la selección de la muestra, así como el instrumento aplicado para el análisis de los planes de estudio y finalmente en el tercer apartado se exponen las conclusiones.

Aspectos conceptuales

Competencia.

El término competencias para Claude Levy en su obra *Gestión de las Competencias* (2003), la considera como repertorio de conocimientos que sólo algunas personas dominan -a diferencia de otras- y por ese dominio los convierte en individuos más eficaces en relación a los demás. Por su parte, Hymes en su obra *On Communicative Competence* (1972) aborda la idea del contexto en su doble aspecto, primero que la competencia debe de ser utilizada en un contexto determinado y segundo que el contexto es el que influye en el desarrollo de la competencia (Hymes, 1972).

Por su parte, Carlos Tejada Artigas y Sergio Tobón Tobón en su libro: *El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación Superior: un enfoque por competencias* (2006), señalan que existe una gran variedad de terminología y adoptan el siguiente concepto: "saber hacer en un contexto" y dicho saber debe de desempeñarse adecuadamente, es decir implementar las competencias en situaciones prácticas tanto de la vida cotidiana, profesional como laboral; por ello el Enfoque Socioformativo Complejo (ESC) propuesto por Tobón también denominado enfoque sistémico-complejo o enfoque complejo (1990), postula que las competencias son parte de la formación de los seres humanos que se encuentran ligadas con ámbitos sociales, políticos, culturales, económicos, de ciencia y tecnología y acorde a este enfoque ha definido a las competencias como: "actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto, con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer en una perspectiva de mejora continua" (Tobón Tobón, Pimienta Prieto & García Fraile, 2010, pp. 11).

La UNESCO, define el término competencias como:
El desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos […]. Consiste en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica y utilizarse para explicar qué es lo que está sucediendo (Braslavsky, C., Oficina Internacional de Educación UNESCO, 2016, s/p).

Flexibilidad.

Acorde a la Real Academia Española (RAE), la palabra flexibilidad se refiere a la capacidad de adaptación a las opiniones, voluntades o actitud de otros, que no se encuentra sujeta a normas estrictas, dogmas o trabas, también que es susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades (Real Academia Española, 2016).

En México la Secretaría de Educación Pública (SEP), manifiesta que el término *Flexibilidad* puede presentarse académica, educativa o administrativamente, por ello su importancia en el contexto de las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales ocurridas a nivel nacional en los años recientes, han propiciado la implementación de nuevas políticas educativas en instituciones educación superior (Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación SEP, 2016).

La flexibilidad se antepone a la formación rígida, para ello es menester destacar que existe flexibilidad pedagógica, administrativa, académica y curricular enfocándose esta investigación en las dos últimas.

La flexibilidad académica se refiere al fortalecimiento de las interrelaciones entre las unidades académicas y la descentralización institucional lo puede desencadenar formas de trabajo más socializado, participativo y cooperativo, donde el individualismo y la territorialidad se ven disminuidas en beneficio de las propias unidades académicas, (Díaz Villa, 2002). Se observa también el trabajo colectivo de los cuerpos académicos, organizados por líneas de investigación o academias por área de conocimiento, donde desempeñan una función importante en el diseño de los planes de estudio con el enfoque de competencias.

La flexibilidad curricular es entendida como la diversidad de oferta de cursos, pero ésta va más allá, ya que se alude a la diversidad de competencias, ritmos, estilos, intereses y demandas que favorecen el desarrollo de los estudiantes; también se refiere a la capacidad que tienen los usuarios en cuanto al proceso formativo para poder escoger el contenido, el momento y los escenarios de su aprendizaje (Díaz Villa, 2002). El objetivo de la flexibilidad curricular es articular el desarrollo del conocimiento con la acción, es decir debe de haber una relación o vínculo entre el saber y el saber hacer; lo anterior implica la adecuación de los nuevos conocimientos a los procesos de formación, la combinación de contenidos y planes de trabajo así como la selección de las rutas y ritmos en la formación (Pedroza Flores, 2000).

Metodología

Aspectos teóricos-metodológicos del análisis de contenido.

El Análisis de Contenido (AC) ha sido estudiado de diversas formas por los autores, Bardín (1986) en su libro *Análisis de contenido*, lo aborda desde sus orígenes históricos. Para Bardín el AC es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina como «discursos» (contenidos y continentes) extremadamente diversificados; se basa en la deducción para continuar con la inferencia (López Noguero, 2002).

En el AC una vez seleccionado la muestra con la que se va a trabajar, es necesario definir las unidades de análisis, que es el elemento básico analizable de un texto, pudiendo determinarse a nivel sintáctico (una palabra, frase, párrafo) o semántico (persona, declaración, unidad de significado). Posteriormente, cada unidad de análisis se codifica asignándole una categoría. (González-Teruel, A. 2015).

Por ende se afirma que el análisis de contenido, es un método científico capaz de realizar inferencias validas de datos provenientes de información verbal o simbólica, donde se han establecido criterios para otorgar dicha validez; el uso del análisis de contenido ha aumentado considerablemente en los últimos ochenta años, lo cual indica que la técnica adquiere cada vez una mayor presencia y madurez en los trabajos científicos (Krippendorff, 1990).

Selección de la muestra.

Del Anuario de Educación Superior 2013-2014 -base de datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2016)- se seleccionaron tres

programas académicos de sendas universidades públicas del Estado de Morelos, pertenecientes a diferentes campos de formación. Se utilizó el análisis de contenido y se procedió a establecer diversas categorías de análisis pero conservando el eje central del presente trabajo que es el enfoque de competencias y la flexibilidad de los planes de estudio. Las licenciaturas y los programas de estudio -seleccionados como muestra- se describen a continuación:

Tabla 1. *Programa de estudio seleccionados como muestra*

Campo amplio de formación acorde a la ANUIES	**Nombre del programa de estudios**	**Universidad que los imparte**
Ingeniería, manufactura y construcción	Ingeniería en Mantenimiento Industrial	Universidad Tecnológica de Emiliano Zapata
Educación	Licenciatura en intervención educativa	Universidad Pedagógica Nacional
Ciencias sociales, administración y derecho	Licenciatura en Administración Pública	Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Fuente: Elaboración propia con datos del Anuario de Educación Superior 2013-2014, (ANUIES, 2016).

Diseño del instrumento.

Se diseñó el instrumento: "Esquema de indicadores de análisis" el cual es de elaboración propia ya que se desarrolló a partir de las necesidades de la presente investigación. En el esquema se encuentran el conjunto de elementos que se utilizaron para el análisis (Véase Tabla 2).

Tabla 2. *Esquema de indicadores de análisis*

Programa de estudio _____
Universidad _____
Campo amplio de formación _____
Tipo de Documento, Duración y Modalidad _____
Códigos acorde al documento analizado _____

Cate-goría	Subcategoría	Transcripción de la información proporcionada y su ubicación en el documento acorde al código	Vinculación con la teoría	Análisis	Frecuencia	Total
Compe-tencias	Competencia académica					
	Competencia profesional					
Flexibilidad	Flexibilidad académica					
	Flexibilidad administrativa					

Fuente: Elaboración propia.

Resultados y análisis

A continuación se exponen los resultados según las categorías y subcategorías diseñadas.

Análisis Cualitativo.

Ingeniería en Mantenimiento Industrial de la Universidad Tecnológica de Emiliano Zapata. Las competencias académicas se centran en el campo del conocimiento-práctica; las competencias profesionales se enfocan en la aplicación del conocimiento a la práctica laboral, asimismo se percibe la ausencia de la comunicación oral y escrita, la ética en su desempeño profesional. Esta licenciatura es la que primordialmente prepara con enfoque de competencias profesionales más que académicas, ya que su vinculación con el sector laboral se encuentran estrechamente ligado en su plan de estudios, por ejemplo, en el sexto semestre los estudiantes deben de realizar una estadía de 600 horas con alguna empresa pública o privada, posteriormente en el undécimo semestre realizarán otra estadía de 480 horas, ambas son indispensables para la obtención del título de Técnico Superior Universitario (TSU), con la opción de la inmediata incorporación al nivel de Ingeniería.

En lo que respecta a la flexibilidad académica se ofrece la posibilidad de desempeñarse en diversos sectores laborales; en cambio la flexibilidad administrativa no está presente ya que se advierte un plan de estudio rígido.

B) Licenciatura en Intervención Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional. En cuanto a las competencias académicas se observa la posibilidad de gestar su propio aprendizaje utilizando el análisis, la toma de decisiones, aplicación de la teoría a la práctica, trabajo en equipo y resolución de problemas, pero se observa la ausencia de manejo de TIC en el aspecto curricular; en las competencias profesionales se enfocan al análisis, resolución de problemas, adaptación, toma de decisiones y también sobresale la ausencia de las TIC y de la comunicación oral y escrita.

La flexibilidad tanto académica como administrativa está presente ya que se prepara a los estudiantes para los cambios que se presentan en el mercado laboral, tienen diversas posibilidades de cursar su licenciatura toda vez que está centrada en la formación del estudiante, por lo tanto la rigidez no se configura en esta licenciatura.

C) Licenciatura en Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Las competencias académicas se centran en la adquisición de conocimientos teóricos, principios, ideas generales, no obstante se percibe también que hay una ausencia del manejo de las TIC en su plan curricular, pero dentro del perfil de egreso expresa que los graduados de esta licenciatura podrán realizar actividades encaminadas a la difusión política a través de medios masivos de comunicación; asimismo se hace notoria la falta de trabajo en equipo; en cuanto a las competencia profesionales se prepara a los estudiantes para el mercado laboral, se propicia la resolución de problemas y la toma de decisiones las cuales van enfocadas al interés social, con énfasis en los derechos humanos y del ciudadano priorizando la protección de los sectores vulnerables.

La flexibilidad administrativa no está presente, ya que el plan de estudio es muy rígido ya que no contempla diversas modalidades para cursar, ausencia de movilidad académica, presencia de asignaturas seriadas, entre otros; no obstante en cuanto a la flexibilidad académica se observa un plan de estudio muy flexible al considerar asignaturas no sólo de administración, sino también de derecho y ciencias políticas, otorgándole al graduado más conocimientos y por ende mayores competencias académicas que posteriormente se trasladan al campo laboral. A continuación se

muestra numéricamente el cuadro comparativo con las frecuencias establecidas por categorías de análisis (Véase tabla 3)

Tabla 3: *Cuadro comparativo entre los planes de estudio por categoría de análisis*

Licenciatura/Categoría	**Competencias**		**Flexibilidad**	
	Académica	Profesional	Académica	Administrativa
A) Ingeniería en Mantenimiento Industrial Universidad Tecnológica de Emiliano Zapata	1	7	4	0
B) Licenciatura en Intervención Educativa Universidad Pedagógica Nacional	4	11	4	8
C) Licenciatura en Administración Pública Universidad Autónoma del Estado de Morelos	4	8	2	0

Fuente: Elaboración propia con datos de las instituciones analizadas.

Conclusiones

En las Universidades Públicas Estatales del Morelos analizadas, las competencias académicas se presentan en un mediano grado toda vez que tienen una mayor inclinación por la competencias profesionales las cuales están visibles en un alto nivel, que favorecen la práctica y aplicación de los conocimientos aprendidos para su posterior inserción al mercado laboral.

La flexibilidad académica se presenta en un nivel alto, donde la intervención colectiva de los académicos es visible en la participación en el diseño de los planes de estudios con enfoque de competencias en función de sus líneas de investigación o por su pertenencia a determinada área de conocimiento; en cambio la flexibilidad administrativa está presente en menor nivel y sólo en una de las licenciaturas analizadas, en las dos restantes dicha flexibilidad no existe.

La flexibilidad tanto académica como administrativa desempeña un papel muy importante dentro de las relaciones Universidad-Trabajo, puesto que se necesita que el estudiante-trabajador posea las habilidades y destrezas para que sea polivalente y flexible.

El presente trabajo de investigación aportó información sobre la tendencia que se está gestando en las Universidades Públicas del Estado de Morelos entorno el diseño por competencias de planes de estudio flexibles y la pertinencia del análisis de contenido como método cualitativo para el estudio de casos similares.

Referencias

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2016). De Anuario de Educación Superior 2013-2014. Base de datos. Disponible en: http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

Banco Mundial. (2016). Recuperado el 6 de Mayo de 2016, de http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones1.htm#top

Bardín, L. (1986). *Análisis de Contenido*. Madrid: Akal.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Braslavsky, C. (2016). Oficina Internacional de Educación UNESCO. (s/p). Disponible en: http://www.ibe.unesco.org/es/comunidades/comunidad-de-practica-cop/enfoque-por-competencias.html , el 23 de Septiembre de 2015

Díaz Villa, M. (2002). *Flexibilidad y educación superior en Colombia*. Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento y Desarrollo de la Educación Superior Colombia (ICDES).

González-Teruel, A. (2015). *Estrategias metodológicas para la investigación del usuario en los medios sociales: análisis de contenido, teoría fundamentada y análisis del discurso*. España: Universitat de València, Facultat de Medicina, Departamento de Historia de la Ciencia y Documentación.

Hanushek, E. A. (1986). The economics of schooling: production and efficiency in public schools. *Journal of Economic Literature*. 24, 1141-1177.

Hanushek, E. y Wöbmann, L. (2007). *The role of education quality in economic growth*. Washington, DC: World Bank.

Hymes, D. H. (1972). *On Communicative Competence. United States of America:* Penguin.

Krippendorff, K. (1990). *Metodología del análisis de contenido. Teoría y Práctica.* Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.

Levy, C. (2003), *Gestión de las competencias. Como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. España: *Revista de Educación,* 4, 167-179. Universidad de Huelva.

Pedroza Flores, R. y García Briceño, B. (comps.) (2005) *Flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior.* México: Universidad Autónoma del Estado de México-Porrúa.

Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación, Secretaría de Educación Pública. (2016). Disponible en: http://www.dgespe.sep.gob.mx/reforma_curricular/planes/lepri/plan_de_estudios/flexibilidad_curricular, el 16 de noviembre del 2015.

Real Academia Española. (2016). Disponible en: http://dle.rae.es/?id=I5IQtvP, el 13 de Febrero de 2016.

Tejada, A. C.; Tobon T. S. (2006).*El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación Superior: un enfoque por competencias.* España: Universidad Complutense de Madrid.

Tobón, T. S.; Pimienta, P. J. H.; García, F. J. A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias.* México: Pearson.

UNESCO. (1998). *Conferencia mundial sobre educación superior, la educación superior en el siglo XXI, visión y acción*. Paris: UNESCO.

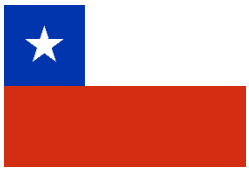
Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2016). Plan de estudio de la Licenciatura en Administración Pública. Disponible en: http://www.uaem.mx/admision-y-oferta/nivel-superior/licenciatura-en-administracion-publica.php, el 12 de Marzo del 2016.

Universidad Pedagógica Nacional. (2015). Plan de estudio de la Licenciatura en intervención educativa. Disponible en: http://upnmorelos.edu.mx/index.html, el 17 de Noviembre del 2015.

Universidad Tecnológica de Emiliano Zapata. (2015). Plan de estudio de la Ingeniería en Mantenimiento Industrial, disponible en: http://www.utez.edu.mx, el 15 de Noviembre del 2015.

Reconocimiento de competencias de aprendizajes previos en planes de continuidad de estudios de pregrado: pilotaje indagatorio

Corina Aurelia Claro Collado - Marcelo Eduardo Ortíz Moscoso - Juan Pablo Sebastián Segovia Rivera - Miguel Artur Segovia Rivera
Universidad Artuto Prat
Iquique, Chile



Sobre los Autores:

Corina Aurelia Claro Collado
Profesora de Estado en Matemáticas, Postitulo en Informática Educativa y Magister en Educación Superior de la Universidad Arturo Prat, capacitada en docencia superior de matemáticas y estrategias de tratamiento de transformaciones geométricas en aula, especialista en procesos de aprendizaje en matemáticas e indicadores de gestión en progresión académica. Ha presentado en congresos y seminarios sus proyectos de innovación docente, evaluación colaborativa y estrategias de tutorías en los programas de ingeniería de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Arturo Prat, Académica jornada completa, Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Universidad Arturo Prat
Correspondencia: cclaro@unap.cl

Marcelo Eduardo Ortíz Moscoso
Ingeniero en Prevención de Riesgos, Ambiente y Calidad, Técnico Nivel Superior en Prevención de Riesgos y candidato a Magister en Prevención de Riesgos. En la actualidad es el Coordinador General Nacional de la Carrera de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos, como Plan Especial para Trabajador de la Universidad Arturo Prat de Iquique-Chile. Anteriormente fue Jefe de Carrera de la misma carrera. Asesor en Prevención de Riesgos Laborales para diversas empresas del rubro de la capacitación y en minería,
Correspondencia: mortizmo@unap.cl

Juan Pablo Sebastián Segovia Rivera
Ingeniero Civil Químico, Magister en Química se ha desempeñado como instructor en planes de capacitación basado en competencias en el área minera. También ha participado como consultor en análisis de tareas, diseño de guías de aprendizaje y diseño curricular basado en competencias para operadores y mantenedores de plantas mineras de Cobre y Sal. Ha sido certificador de competencias para empresas de la gran minería del cobre de operadores de maquinaria pesada y de plantas mineras de chancado, concentradoras y lixiviación. Ha participado en los diseños macro y microcurricular basados en competencias de la carrera de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad Arturo Prat como académico en las áreas de procesos industriales. Actualmente se

desempeña como Director de Carrera y académico de Ingeniería Civil Ambiental de la Universidad Arturo Prat y forma parte del Consejo de Carrera de Ingeniería en Prevención de Riesgos.
Correspondencia: juan.segovia@unap.cl

Miguel Artur Segovia Rivera
Ingeniero Civil Bioquímico, Diplomado en Mitigación de Impactos Ambientales de la Universidad Tecnológica Metropolitana y candidato a Magíster en Gestión Ambiental del Universidad de Santiago de Chile. Se ha desempeñado como Coordinador de Capacitación en el rubro de la gran minería del cobre en las áreas de operaciones Mina y Planta, además de especialista en Evaluación de Competencias Laborales, Diseño de planes de capacitación y Coordinador de Certificación de Competencias Laborales en las mismas áreas. Actualmente es académico de la carrera de Ingeniería Civil Ambiental y de la carrera de Ingeniería en Prevención de Riesgos, además de pertenecer al Consejo de Carrera de esta última, en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Ha dirigido procesos de Rediseño Curricular y de Acreditación en carreras de Ingeniería.
Correspondencia: miguel.segovia@unap.cl

Resumen

El objetivo de esta experiencia es realizar un pilotaje indagatorio, entre abril y junio de 2016, de competencias de aprendizajes previos, con énfasis en el proceso de recogida de evidencias y de formulación de valoraciones sobre la medida y la naturaleza del estado del estudiante, según los resultados de aprendizaje esperados (conocimientos, habilidades y conductas). Basados en la información de los análisis cuantitativos a los resultados de este diagnóstico, se reconocerán aprendizajes previos como uno de los requisitos para el ingreso intermedio a un programa de formación profesional de pregrado (ingeniería en prevención de riesgos) y se definirá un programa de nivelación para mejorar la progresión académica y superar las brechas detectadas. El modelo base a utilizar en el análisis del perfil de egreso y definir el perfil de ingreso, se compone de elementos funcionales y constructivistas. Se propone evaluar los aprendizajes en tres aspectos: revisión del portafolio del postulante, con los certificados o documentos verificadores de los conocimientos adquiridos y recomendaciones escritas y la ejecución de una prueba de conocimientos y habilidades. Entre los indicadores de logros se espera obtener información respecto de las competencias que poseen los postulantes para seleccionar en dos niveles: aceptados y aceptados con observaciones.

Palabras clave: Evaluación de competencias, Perfil de ingreso, Evaluación de portafolio

Abstract

The objective of this experience is to perform an investigatory pilotage, between the months of April and June 2016 about previous learning competences, with emphasis on the process of gathering evidence and the assessment formulation about the dimensions and nature of the student´s condition, according to the expected learning outcomes (knowledges, skills and behaviours). Based on the information of quantitative analyses to the results of this diagnosis, previous learning will be recognized as one of the requirements for an intermediate admission to a pre degree training professional program (Risk Prevention Engineering). A program for levelling and improve academic progression will be defined in order to overcome the detected gaps among the students. The based model to be used is the analysis of the graduated profile and to define an entry profile. This model is made of functional and constructive elements. It is proposed to evaluate the learnings in three aspects: revision of the applicant portfolio, with certificates or verifying documents of the acquired knowledge, written recommendations and taking a test which measures knowledge and abilities. Among the achievement indicators it is hoped to obtain data concerning to the competences that the applicants have, in order to be selected at two levels: accepted and accepted with observations.

Keywords: Competences assesment, entry profile, portfolio assesment

Introducción

Cabe destacar que la Universidad Arturo Prat, en su larga trayectoria como institución educacional pública, ha desarrollado un rol social importante al considerar los distintos segmentos de la población donde se encuentra inserta. Así provee acceso a la educación superior a personas de distintas condiciones socioculturales y a trabajadores, permitiendo de esta manera, cumplir el objetivo de ser un agente efectivo de movilidad social.

El Departamento de Ingeniería, crea la modalidad de Pre-grado. En el año 1991 Posteriormente se crea la carrera de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos, Pre-grado Trabajador, Plan 2006, bajo la administración de Ingeniería Civil Metalúrgica a mediados de la década del 2000 y en el año 2009 la administración pasa a la carrera de Ingeniería Civil Ambiental; dependiente hoy en día, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura; debido al desarrollo de las empresas e industrias, donde integran la seguridad con el medio ambiente y la calidad a sus respectivos procesos o servicios; posteriormente se realiza actualización del plan de estudio en el año 2011 aprobado en Decreto Exento N° 0476 con fecha 08 de mayo de 2012.

La carrera de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos fortalece la misión de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura y, a su vez, a la Universidad Arturo Prat, al nacer como una posibilidad de continuidad de estudios de los técnicos de nivel Superior, entregando mayor proyección profesional al mercado.

El tipo de estudiante que ingresa a la Universidad Arturo Prat presenta condiciones socioculturales muy variadas y un nivel académico muy heterogéneo, lo cual muestra un nivel de dominio no adecuado de herramientas básicas para enfrentar con éxito una carrera de educación superior.

Desde hace algún tiempo la carrera de formación profesional Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos, preocupados por la calidad académica de ingreso de nuestros estudiantes, se ha propuesto realizar un pilotaje indagatorio para reconocer aprendizajes previos, implementando una prueba de diagnóstico en ciencias básicas que mida conocimientos y habilidades y que pueda transformarse en uno de los requisitos para el ingreso a este programa de formación profesional.

La aplicación de esta prueba nos entregara la información necesaria de las competencias de aprendizajes previos que evidencien nuestros estudiantes, y nos ayudará a definir un programa de nivelación para mejorar la progresión académica y superar las brechas detectadas, esta acción es muy importante, puesto que el reforzamiento de las competencias básicas en estas áreas asegura el éxito en los primeros niveles universitarios y por ende una disminución en los índices de reprobación y deserción de los estudiantes de esta carrera.

Esta experiencia como proyecto presentado, está en plena ejecución, con la participación activa de los académicos que imparten la docencia en esta carrera y la aplicación de la prueba de diagnóstico se llevara a cabo entre abril y junio del año 2016. Por otra parte las estrategias metodológicas de esta intervención, serán analizadas en función de las experiencias realizadas en otras universidades nacionales e internacionales y sus respectivos aportes (COINCOM 2016) y readecuadas a nuestro contexto, incluyendo materiales de apoyo que son necesarios diseñar, aplicar y validar.

Concepto de competencia.

En primer lugar se propone llegar a un acuerdo frente a la definición de las competencias teniendo en cuenta los siguientes parámetros: a) Articulación sistémica de las actitudes, los conocimientos y las habilidades procedimentales; b) desempeño tanto ante actividades, como con respecto al análisis y resolución de problemas; c) referencia a la idoneidad en el actuar.

A partir de ello, consideramos que la definición más pertinente y de mayor impacto para la transformación de la educación con base en una política de calidad, es la que presentan Tobón,

Pimienta y García (Tobón Tobón, Pimienta Prieto, & García Fraile, 2010), quienes plantean que las competencias son "actuaciones integrales ante problemas del contexto externo con idoneidad y compromiso ético". En este sentido, las competencias básicas son actuaciones esenciales para resolver problemas de la vida personal, de la sociedad y del contexto en diferentes áreas.

Competencias básicas.

Además de lo manifestado anteriormente, acudimos al Proyecto Definición y Selección de Competencias (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE, 2016), en el que un grupo de expertos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), está encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad.

El Proyecto, de la OCDE, DeSeCo, define la competencia como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

Por tanto, las competencias hacen referencia a la capacidad de poner en funcionamiento, de forma globalizada, los conocimientos, las destrezas y las actitudes adquiridas, en distintos contextos:

- Constituyen un "saber hacer". Incluye un saber, pero que se aplica.
- Suponen un "saber hacer" susceptible de adecuarse a diversidad de contextos.
- Poseen un carácter integrador, de modo que cada competencia abarca conocimientos, procedimientos y actitudes.
- Se construyen con la interrelación de saberes de los distintos ámbitos educativos.

Según el citado informe DeSeCo son tres los criterios para seleccionar una competencia como básica o esencial:

- Que contribuya a obtener resultados de alto valor personal y social.
- Que sean aplicables a un amplio abanico de contextos y ámbitos relevantes.
- Que sean importantes para todas las personas para superar con éxito las exigencias complejas.

Esto quiere decir que las competencias básicas tienen que ser beneficiosas para la totalidad de la población independientemente del género, condición social, cultural y entorno familiar. Igualmente deben respetar los valores de la sociedad en que se inscriben y contribuir a la formación de ciudadanas y ciudadanos democráticos, justos y solidarios. En definitiva, entendemos por competencias básicas aquéllas que van a permitir a la persona, en esta sociedad del conocimiento, lograr una realización de su ser.

De las competencias básicas propuestos por la Unión Europea, para el aprendizaje permanente, solamente hemos considerado, competencia matemática y autoestima.

Debemos explicitar que las competencias se definen como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto y que al término de la educación y la formación iniciales, los jóvenes deben haber desarrollado las competencias básicas y específicas para enfrentar la vida adulta y seguir desarrollándolas, manteniéndolas y poniéndolas al día en el contexto del aprendizaje permanente.

Muchas de las competencias se solapan y entrelazan: determinados aspectos esenciales en un ámbito apoyan la competencia en otro. Las competencias básicas fundamentales de la lengua, la lectura y la escritura, el cálculo y las TIC constituye el fundamento esencial para el aprendizaje, mientras que todas las actividades de aprendizaje se sustentan en la competencia de aprender a

aprender. Hay una serie de temas aplicables a la totalidad del marco y que intervienen en las ocho competencias clave: el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación del riesgo.

Evaluación por competencias.

Para entender el concepto de evaluación por competencia, realizaremos una comparación con la evaluación tradicional.

La evaluación tradicional se ha tendido a caracterizar por los siguientes aspectos: 1) los parámetros tienden a ser establecidos por el docente sin tener en cuenta criterios académicos y profesionales; 2) se brindan notas cuantitativas sin criterios claros que las justifiquen; 3) generalmente se hace con el fin de determinar quiénes aprueban o reprueban una asignatura; 4) tiende a centrarse más en las debilidades y errores que en los logros; 5) es establecida por el docente, sin tener en cuenta la propia valoración y participación de los estudiantes; 6) tiende a castigar los errores y no se asumen estos como motores esenciales del aprendizaje, y 7) son escasas las oportunidades para el automejoramiento, pues los resultados de las pruebas de evaluación son definitivos, sin posibilidades de corrección o mejora; 8) se asume como un instrumento de control y de selección externo; 9) se considera como un fin en sí misma, limitada a la constatación de resultados; y 10) se centra en los estudiantes de manera individual sin tener en cuenta el proyecto docente y de centro.

La evaluación por competencias se orienta a evaluar las competencias en los estudiantes teniendo como referencia el proceso de desempeño de estos ante actividades y problemas del contexto profesional, social, disciplinar e investigativo, teniendo como referencia a resultados de aprendizaje y evidencias, buscando determinar el grado de desarrollo de tales competencias en sus tres dimensiones (afectivo-motivacional, cognoscitiva y actuacional), para brindar retroalimentación en torno a fortalezas y aspectos a mejorar. Esto significa que la evaluación siempre tiene un fin formativo, independientemente del contexto donde se lleve a cabo: al comienzo o al final de la carrera, al inicio o al final de un módulo, o en un determinado proceso de certificación. Siempre es necesario abordar las fortalezas y los aspectos a mejorar, considerando que la evaluación no puede ser unidimensional, sino que debe ser siempre participativa, reflexiva y crítica. Aún en los casos en los cuales la evaluación se hace con fines de promoción y certificación, allí debe tenerse presente la discusión con los estudiantes y la posibilidad de revisarla para que se ajuste más a las evidencias del proceso y de los aprendizajes obtenidos, siempre teniendo como referencia resultados de aprendizaje previamente concertados y construidos colectivamente.

De forma muy resumida, La evaluación del aprendizaje basado por competencias es un proceso integral de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional, con el propósito de formarse un juicio con los datos que se obtengan versus un referente estandarizado para identificar las áreas de desempeño que deben ser fortalecidas mediante planes de nivelación para alcanzar el nivel de competencia esperado en los estudiantes.

Metodología

La metodología a aplicar se divide en tres fases: a) definición y construcción del perfil de ingreso, b) diseño y construcción de instrumentos de medición de competencias y c) aplicación de los instrumentos y análisis de resultados. El alcance temporal abarca desde abril hasta julio de 2016, coincidiendo con el inicio del programa en el cual se realizará el pilotaje.

Definición y construcción del perfil de ingreso.

Para la definición del perfil de ingreso, se procederá a recolectar los insumos necesarios, entre los cuales se contará con el perfil de egreso de la carrera de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos, el plan de estudios hasta el segundo año o cuarto semestre incluidos todos los programas de asignaturas, los perfiles de egreso y planes de estudio de las carreras de técnico nivel superior de los postulantes según un detalle de los dos años anteriores más el actual.

Posteriormente, para definir las competencias que formarán parte del perfil de ingreso, se procederá a desarrollar las competencias del perfil de egreso en tres niveles (básico, intermedio y avanzado) las que serán asignadas a cada asignatura, considerando criterios funcionales y constructivistas, de manera de construir la tributación de cada asignatura a la competencia final. Luego se seleccionarán los elementos de competencia y los resultados de aprendizaje para cada uno de ellos de entre las asignaturas a las cuales se le reconocerán aprendizajes previos (dos primeros años o cuatro primeros semestres), las que servirán como base para el perfil de ingreso. La construcción del perfil de ingreso se realizará agregando una visión general del perfil y describiendo las competencias basadas en los elementos de competencia ya seleccionados.

Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.

A partir de las competencias del perfil de ingreso y sus correspondientes resultados de aprendizaje, se podrán definir los conocimientos, habilidades y conductas esperadas en una persona en el nivel de ingreso. Luego, utilizando una metodología similar, se definirán los conocimientos, habilidades y conductas para cada perfil de egreso de los postulantes (en base a los perfiles de egreso de los programas respectivos). Se realizará un análisis comparativo, para cada categoría, entre los perfiles de egreso e ingreso para detectar las brechas existentes, las que serán listadas y definidas y servirán de principal insumo para la construcción de los instrumentos de medición.

El diseño de instrumentos de medición se fundamentará en dos premisas básicas: a) que provoque el menor impacto posible en el proceso de selección y b) que cumpla con la generación de información que permita tomar decisiones respecto del proceso de aprendizaje en su etapa de nivelación de competencias. En este sentido, se propone construir dos instrumentos: una revisión de portafolio y una prueba de diagnóstico. Para la revisión de portafolios, se medirán conocimientos y habilidades alcanzadas en los aprendizajes logrados tanto en programas formales como en instancias aisladas (capacitaciones laborales, seminarios u otros similares), realizadas y concluidas formalmente antes de la fecha de admisión. Se solicitarán cartas de recomendación de pares o superiores, que acrediten las conductas del postulante, las que deberán integrarse al portafolios. Se construirá una pauta de cotejo para esta revisión, que resultará en un puntaje para cada postulante. La prueba de diagnóstico incluirá la medición de conocimientos y habilidades que fueron detectadas en el proceso de análisis ingreso/egreso anteriormente mencionado.

Aplicación de instrumentos y análisis de resultados.

Se aplicará en forma presencial durante el proceso de postulación o, en este caso especial de pilotaje indagatorio, durante el proceso de ingreso al período lectivo. Los resultados de calificación permitirán definir los postulantes que podrán incorporarse directamente al proceso lectivo de aquellos que deberán participar de un proceso de nivelación de competencias. Además, estos resultados permitirán definir los contenidos y aplicaciones que deberán incluirse en el proceso de nivelación, para que los participantes del mismo puedan incorporarse al programa lectivo normal.

Planificación de actividades

Con el propósito de medir las competencias previas de los postulantes a la Carrera de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos, se tomarán evaluaciones que nos arrojarán indicadores de los niveles de conocimiento y aplicación de las ciencias básicas de los postulantes.

La evaluación como prerrequisito será aplicada a un universo de 85 personas de las cuales son 30 mujeres y 55 varones, de los cuales sobresalen en cantidad los Técnicos Nivel Superior en Prevención de Riesgos, Técnicos Nivel Superior en Enfermería, Fuerzas Armada y de Orden entre otras.

La planificación de actividades se presenta en la Tabla N° 1.

Tabla N° 1: Planificación de actividades del proyecto.

N°	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de término
1	Definición y construcción del perfil de ingreso	15.abril.2016	18.mayo.2016
2	Diseño y construcción de la evaluación de competencias	19.mayo.2016	31.mayo.2016
3	Aplicación de instrumentos y análisis de resultados	01.junio.2016	24.junio.2016
	Total proyecto	15.abril.2016	24.junio.2016

Resultados preliminares

El detalle de ingreso al programa de los años 2015 y 2016, se presenta en la Tabla N° 2.

Tabla N° 2: Detalle del número de personas con estudios previos de los ingresados los años 2015 y 2016 al programa de Ingeniería de Ejecución en Prevención de Riesgos

	2015	**2016**
Técnicos de Nivel Superior en Prevención de Riesgos	57	50
Técnicos de Nivel Superior o egresados de diversos programas tecnológicos	3	10
Técnicos de las Fuerzas Armadas, de Orden y Policiales	21	6
Técnicos de Nivel Superior o profesionales del área de la Salud	25	19
TOTAL	106	85

Conclusiones

En forma muy preliminar, considerando que este es un estudio que está en proceso, se puede concluir que del total de las personas ingresadas al programa durante los años 2015 y 2016, entre

un 53,8 % y un 58,8 % tienen estudios de Técnico en Prevención de Riesgos; entre un 22,4 % y un 23,6 % tienen estudios en el área de la salud (Técnico en Enfermería, Kinesiología, entre otras); entre un 7,1 % y un 19,8 % tienen estudios y experiencia en las diferentes ramas de las Fuerzas Armadas y de Orden y policiales (Ejército, Fuerza Aérea, Armada, Carabineros y Policía de Investigaciones) y entre un 2,8 % y un 11,7 % tiene diferentes estudios en programas del área tecnológica (Técnicos en Geología, Mantenimiento Industrial, Operaciones Mineras, Construcción, Electricidad y Electrónica, Metalurgia, Análisis Químico e Informática, entre otras).

Es importante hacer notar que este estudio está en proceso y que los resultados y conclusiones más relevantes se obtendrán durante la primera quincena del mes de julio de 2016 y serán expuestas durante las sesiones oficiales de Coincom 2016.

Referencias

Básica, D. E. E. (2014). Coherencia entre perfiles de egreso, 17–49.

Bendersky, S. (2009). La importancia de un Marco de Cualificaciones para la Educación Superior en Chile. Presentación. MINEDUC. 10 noviembre 2009.

Gaete, M., & Morales, R. (2011). Articulación del sistema de educación superior en chile : posibilidades , 51–89.

Hawes, G. (2010). Glosario básico para la modernización curricular. *Universidad de Chile, Facultad de Medicina, Departamento de Educación En Ciencias de La Salud*.

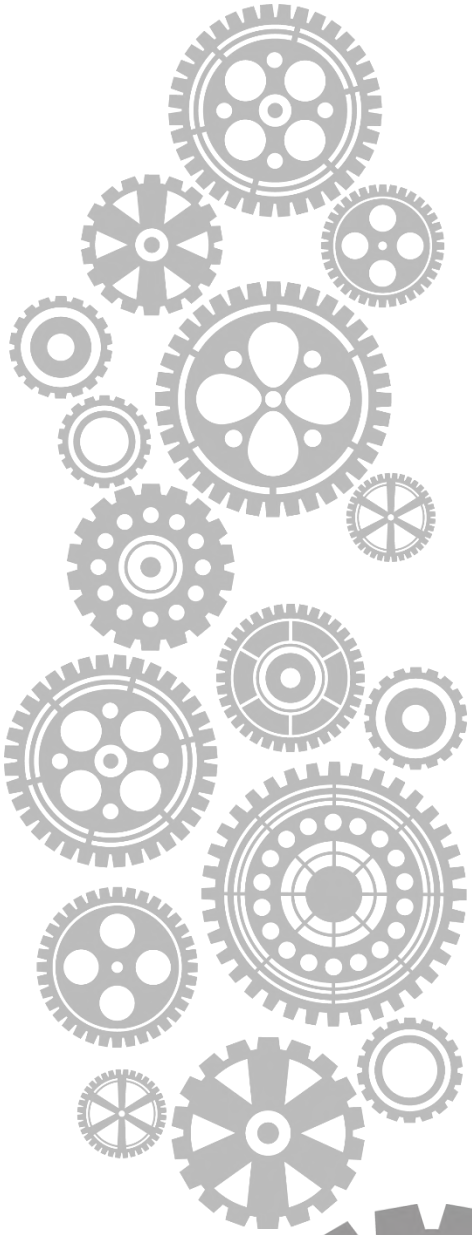
Malagón-Plata, L. A. (2004). El currículo: dispositivo pedagógico para la vinculación universidad-sociedad. *Revista ieRed: Revista Electrónica de La Red de Investigación Educativa*, *1*(1), 6.

Neto Caraveo, L. M. (2002). La flexibilidad curricular en la educaci{ó}n superior. Conferencia Magistral XXXII Reunión Nacional de Directores de la Asociación Mexicana de Educación Agrícola Superior (AMEAS), 24-26 octubre de 2002. México.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE. (10 de mayo de 2016). *www.OECD.org*. Obtenido de http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf

Tobón Tobón, S., Pimienta Prieto, J., & García Fraile, J. A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.

Werquin, P. (2008). *Sistema de cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida. OCDE*. Instituto Nacional de la Cualificaciones. Ministerio de Educación, política social y deportes. Publicado por acuerdo.



Capítulo 4

Gestión de la Calidad y Certificación de Competencias

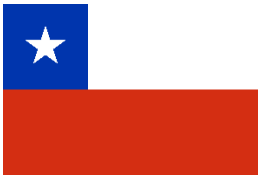
Juan Antonio Rojas Avaca
Reclutamiento por competencias: Un sistema para directivos escolares
Universidad De Talca
Talca - Chile

Isabel Sánchez Hernández
El auge de las universidades corporativas en España como herramienta de certificación de competencias profesionales y fomento de la empleabilidad
Universidad De Extremadura
Badajoz – España

Haydee Zizumbo Ramírez
María Eugenia Sentíes Santos
Jorge Antonio Acosta Cázares
Los colegios de profesionales como corolario para la continuidad en la formación de competencias: Caso Colegio de Contadores Públicos del Estado de Veracruz
Universidad Veracruzana (Facultad de Contaduría)
Veracruz , México

Reclutamiento por competencias: Un sistema para directivos escolares

Juan Antonio Rojas Avaca – Moyra Marcela Castro Paredes – Leopoldo Patricio López Lastrá
Universidad de Talca
Chile



Sobre los Autores:

Juan Antonio Rojas Avaca
Magister en Educación Basada en Competencias por la Universidad de Talca, Licenciado en Educación, Profesor de Educación General Básica por la Universidad Católica del Maule, Diplomado en Gestión Directiva de Establecimientos Escolares por la Pontificia Universidad Católica de Chile
Correspondencia: jrojas.use@gmail.com

Moyra Marcela Castro Paredes
Correspondencia: mocastro@utalca.cl

Leopoldo Patricio López Lastra
Correspondencia: llopez@utalca.cl

Resumen

Los directores de los centros educativos del siglo XXI son sujetos claves para atender a la finalidad de la escuela: el aprendizaje de los estudiantes y de la institución en su totalidad. En Chile se relevan sus requerimientos, responsabilidades y efectos para la organización que educa.

Asimismo se fijan marcos orientadores de políticas de aseguramiento de calidad, planes de formación, reclutamiento de directivos y de desarrollo profesional.

En materia selección de directores se siguen los procedimientos de la Alta Dirección Pública (ADP) que comprende la medición de competencias de los candidatos. Las agencias encargadas del proceso, recurren a los clásicos test psicolaborales, los cuales tienen otro propósito; por ende, el reclutamiento puede sufrir omisiones y/o alterar las exigencias.

El estudio se realizó con directores, que son objetos de selección, de una comuna de la Región del Maule. El propósito convenía en: caracterizar a los directores, analizar su opinión sobre la selección, revalidar las competencias del cargo y proponer una modificación en el sistema de selección. Los datos recopilados de un cuestionario autoadministrado, se analizaron bajo un enfoque cuantitativo descriptivo sobre las respuestas de los participantes. De las conclusiones surgió una modificación que optimizaría el proceso selección de directores en Chile.

Abstract:

The schools principals in the twenty-first century are key subjects in order to make the school perform their objectives: the learning in students and the institution as a whole. In Chile their requirements, responsibilities and effects for the organization that educates are stated. Policy frameworks guiding quality assurance, training plans, recruitment and career development managers are also set.

For the selection process of the school leader there is a institution in Chile that frames the process (ADP). This framework states that we have to measure the skills of the candidate. The agencies responsible for the process use mostly the classic test Labor Psychology, which have other purpose; therefore, recruitment may suffer omissions and / or alter the requirements.

The study was conducted with principals, which were objects of selection from a district in the Maule Region. The purpose of the study was to: characterize the principals, analyze their opinion in the selection process, revalidate their skills and propose a change in the selection system. Data collected from a self-administered questionnaire were analyzed under a descriptive quantitative approach. It concludes that the selection process can be optimized in Chile.

Introducción

Los directores de los establecimientos educacionales del siglo XXI están situados estratégicamente para predisponer a otros y establecer las condiciones de trabajo, es decir, atender

a la finalidad de la escuela: el aprendizaje constante de los estudiantes y porque no decir, al aprendizaje de la institución educativa en su totalidad. Junto con esto, se ha relevado el papel, requerimientos y responsabilidades que deben cumplir en la tarea de dirección. De ahí que los directores de las escuelas y liceos precisen las competencias para ejercer óptimamente sus funciones, aprovechando todos los recursos disponibles, generando un buen clima organizacional, incrementando el rendimiento académico, entre otros múltiples efectos positivos. Por ello, determinar el nivel de dominio de las competencias asociadas al cargo de aquellos postulantes que aspiran a incorporarse a esta jerarquía, se torna un prerrequisito de particular importancia.

En Chile, la política educativa ha avanzado en esta materia estableciendo modelos de gestión como también, mejorando el sistema de selección de los directores de establecimientos educacionales, especialmente desde la adopción del procedimiento de la Alta Dirección Pública que, en entre otras formalidades, considera como requisito medir las competencias de los candidatos. Sin embargo, dicho proceso no señala la manera de llevar a cabo la medición o evaluación de las competencias, la mayoría de las veces se recurre a los clásicos test psicolaborales que tienen -en esencia- otro propósito, en consecuencia, el proceso como tal puede sufrir omisiones y/o no responder a las exigencias adecuadamente.

En el presente artículo se abordarán diversas temáticas relacionadas con el reclutamiento y selección de Directivos en Chile; así como también en las competencias que deben tener las personas que desempeñan dichas labores en las instituciones escolares chilenas.

Antecedentes de Gestión Escolar

En todas instituciones -aunque parece algo obvio -, se desarrollan diversas actividades que son propias de su naturaleza, estas se encuentran a cargo de personas con funciones específicas relacionadas con la labor que les corresponde desempeñar en la organización. En tanto, para que las instituciones alcancen el máximo rendimiento se requiere de una buena gestión que vele por la optimización de los recursos, tanto humanos como económicos.

Ahora bien, la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de las organizaciones modernas, por medio de la planificación, de la administración de los presupuestos, el planteamiento de metas y objetivos, entre otros. En teoría, una gestión efectiva demuestra capacidad para desarrollar un plan estratégico, organizando las acciones y administrando los recursos humanos, es por esto que quienes tienen a cargo la gestión de las instituciones deben asegurar el cumplimiento de los planes trazados a través del control y la resolución de los problemas emergentes para que las acciones no se alejen del plan original. (Kotter, 2002, citado en Uribe, 2005).

Los centros escolares -en su condición de instituciones-, no están ajenos a los requerimientos de una gestión efectiva para lograr alcanzar metas y resultados óptimos. En este caso, gestión escolar está definida como “el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en -con y- para la comunidad educativa”. (Pozner, 1995, p. 70).

Complementariamente, Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000) destacan la importancia de una buena gestión para el éxito de los centros escolares, señalando su incidencia en el clima organizacional, tanto en las formas de liderazgo y como en la conducción institucional. Además agregan que una gestión escolar efectiva optimiza el uso del tiempo y la efectividad de los

recursos humanos, por medio de una adecuada planificación de tareas y distribución del trabajo. También la gestión pedagógica logra una mayor productividad, eficiencia en la administración y el máximo rendimiento de los recursos materiales, con consecuencias directas en la calidad de los procesos educacionales.

En los centros escolares chilenos la responsabilidad de gestionar la institución recae principalmente en el director quien -junto a su equipo directivo- debe asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, comprometidos al momento de firmar un convenio de desempeño al inicio de su mandato, con su correlato de rendición de cuentas anual. En este marco, para desarrollar una buena gestión escolar, es clave que el director cuente con características relacionadas con el liderazgo efectivo, de manera que pueda llevar a la institución a responder a los desafíos, orientando las acciones y guiando los procesos.

En consecuencia, contar con directores competentes tendría un gran impacto en la efectividad de las organizaciones escolares, por ende, invertir en su formación generaría efectos positivos a corto plazo.

Los Directivos Escolares en Chile

Los directivos escolares son funcionarios reconocidos en los estatutos de los profesionales de la educación que se desempeñan en las escuelas chilenas. La caracterización de los directivos se enlaza con la dependencia municipal o particular donde realizan sus labores de dirección.

Formación de Directivos Escolares

Fernández, Guazzini, & Rivera Fernández (2012) señalan que el 89% de los directores de establecimientos de enseñanza básica de dependencia municipal declara poseer estudios de postítulo o diplomado; mientras que el 60% tiene estudios de Magíster, señalando como razón de este fenómeno los estándares establecidos para postular al cargo. En la práctica, muchos de estos cursos son dictados por instituciones de Educación Superior y en algunos casos, son iniciativa del Ministerio de Educación. Una de estas iniciativas es la que desde el año 2007 ha estado realizando el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) por medio de su Programa de Liderazgo Directivo. El programa en comento, busca el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias con el fin de mejorar de la gestión en los establecimientos educacionales y el fortalecer el liderazgo pedagógico de quienes ejercen funciones ligadas a la gestión de los establecimientos escolares. (DIPRES, 2010, en Fernández et al. 2012. p. 51).

Reclutamiento y Selección de Directivos Escolares

En Chile, el sistema de reclutamiento y selección de directivos está regulado por la Ley 20.501/2011 denominada de “Calidad y Equidad de Educación”. Volante (2011) resume el proceso de reclutamiento y selección contemplado en la legislación de la siguiente manera:

Etapa de inicio del proceso: difusión y convocatoria a los postulantes, admisibilidad de la postulación.

Etapa de evaluación general: los participantes son evaluados a través de sus credenciales académicas y profesionales, fase a cargo de una empresa consultora acreditada.

Etapa de entrevistas finales: los postulantes son entrevistados por una comisión a cargo que incluye a un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública. A continuación, la comisión entrega la nómina de postulantes seleccionados a las autoridades locales.

El nombramiento del director: la autoridad responsable debe seleccionar dentro de la nómina entregada por la comisión (p. 334).

No obstante, si la autoridad considera que ninguno de los candidatos propuestos en la nómina reúne las características que requiere el cargo, puede declarar desierto el concurso y debe iniciar nuevamente el proceso, desde la convocatoria y difusión.

Al respecto, para la ley de Calidad y Equidad de la Educación el procedimiento que conlleva el reclutamiento y selección de directores de centros educacionales estaría definido por una secuencia de pasos a cargo de diversos actores responsables. Sin embargo, las experiencias del sistema de selección muestra que existen elementos que no han sido del todo de explicitados que, evidentemente, pueden generar algunas dificultades que pretenden ser subsanadas por una propuesta que complementa dicha estructura, como la del diseño de *assessment center propuesta* por Volante y su equipo en el año 2011.

Competencias Profesionales

Toda persona que desempeñe una función en contexto laboral, debe poseer el nivel de dominio estándar en relación a las competencias profesionales que están asociadas a las tareas que se le asignan, de esta manera podrá responder con éxito a los desafíos que el cargo le propone.

En el año 2002, el Proyecto Tuning -documento que sirvió de sustento para desarrollar la reforma curricular universitaria en Europa- clasificó las competencias profesionales en dos grandes grupos: las genéricas, que son aquellas de carácter transversal y común a todas las profesiones; y las específicas, que responden a los requerimientos de una profesión determinada. De esta forma, las competencias genéricas se orientan a desarrollar habilidades cognitivas, sociales y éticas; mientras que las profesionales se encargan de los elementos técnicos, teóricos y prácticos que deben ser evidenciados por medio de las actividades y al tomar decisiones en el contexto laboral.

Es importante considerar que las competencias se desarrollan a lo largo de toda la vida (de manera gradual y continua), como fruto de la formación académica y de la experiencia adquirida por medio de la práctica real o simulada, es por esto que se pueden establecer diversos niveles de dominio de las competencias, que se alcanza gradualmente mientras se recorre el camino de aprendiz a experto, momento en el que podrá dar cuenta de una actuación profesional autónoma, ética, responsable y eficiente.

González (2009) plantea que cuando una persona alcanza niveles superiores en el desarrollo de las competencias profesionales, no solo manifiesta conductas que evidencian el dominio de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino también, es capaz de reflexionar sobre la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus valores y sentido ético, al momento de buscar soluciones a dichos problemas.

El Papel de las Competencias Directivas

En toda organización social, contar con un líder que oriente, administre y gestione los recursos, facilitará el logro en el cumplimiento de los objetivos trazados y compartidos. Las demandas del sistema escolar no son muy distintas, de ello dan cuenta diversas investigaciones que han situado al Director de Escuela como un agente que genera un enorme impacto para el logro de aprendizajes de los estudiantes, especialmente en escuelas vulnerables y porque no decir, para el aprendizaje de toda la institución (Muñoz y Marfán, 2011). Es probable que -sobre la base de estos argumentos-, las políticas del sector lo incluyan como elemento estratégico, debido a la alta rentabilidad obtenida al invertir en la formación de quienes ocupan estos cargos.

Las mismas investigaciones indican que llegar a contar con Directores de Excelencia como se les suele llamar en Chile, es una rápida respuesta para influir en numerosos docentes de aula. Tan importante es -en opinión de expertos-, que se vincula el éxito de una transformación con el papel del director, en otras palabras, el mejoramiento de la calidad de los directivos es el elemento habilitante de toda reforma educativa (Educación 2020, 2010). En efecto, los resultados de mediciones internacionales como nacionales, incluyendo el SIMCE, muestran una relación positiva entre los estudiantes que asisten a centros educacionales con buenos resultados y la presencia de un director con un claro liderazgo ejerciendo en dicha institución.

A este respecto, Bolivar (1997) señala que el liderazgo directivo es la segunda variable más relevante -después de la calidad docente-, al momento de elevar la calidad de los aprendizajes. Cabe mencionar que los estudios internacionales mencionados se han realizado mayoritariamente en países donde la formación de los docentes es muy superior a la chilena, por lo que se puede concluir que es probable que en la realidad chilena el peso comparativo de los buenos directivos -o de los malos directivos- sea aun superior al de aquellos países en que un profesorado de mejor calidad ayuda a estabilizar los resultados escolares.

Asimismo, la literatura especializada sostiene que el papel del liderazgo directivo, junto a las atribuciones para ejercerlo, es clave para lograr escuelas efectivas. La ausencia de directores efectivos puede hipotecar la posibilidad de tener una educación de calidad para todos los niños y jóvenes, siendo esta muy reducida. Por ende, contar con equipos directivos especializados, que se desempeñen como verdaderos líderes de un proyecto educativo, es fundamental para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Dicho fenómeno se explica de la siguiente forma: los directivos sin formación o sin competencias para ejercer sus cargos, difícilmente poseen una cultura con altas expectativas o una en que se promueva el esfuerzo hacia la mejora continua.

De hecho, Robinson y Leithwood confirman que los directores de escuela efectivos ayudan a establecer la visión de la escuela, a organizar sus estructuras y recursos -sobre todo- logran que los profesores colaboren de manera focalizada en mejorar sus prácticas pedagógicas. Ellos trabajan organizando la información sobre el aprendizaje escolar, personalizándola para cada estudiante, de manera que sea utilizada para mejorar las oportunidades de aprendizaje de todos los alumnos (Fullan, 2012 citado en Weinstein y Muñoz, 2012).

Uno de los aspectos en los que la acción de un buen director logra mayor impacto es en el establecer un clima organizacional y social positivo. Este factor es clave al momento de conseguir

buenos resultados, tanto en aspectos académicos por parte de los estudiantes, como de innovación en las prácticas y compromiso con tareas institucionales por parte de los profesores a su cargo. Es posible apreciar que una buena gestión del clima organizacional se logra por medio de ejercer un liderazgo que aúne los esfuerzos de todas las personas que se encuentran a su cargo. Esta tarea no es sencilla, por lo que quien realice labores de dirección en un centro educativo deberá recibir formación específica en este aspecto, de manera que logre, por medio de su intervención, desarrollar un trabajo armónico entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

Desde hace algunos años, se aprecia a nivel internacional una tendencia a promover políticas que favorecen la descentralización o, en otras palabras, la autonomía de los centros educacionales, condición que se traduce en acciones concretas como otorgar mayores atribuciones y responsabilidades en la toma de decisiones, generando al mismo tiempo exigencias relacionadas con la rendición de cuentas y presión para alcanzar metas y estándares en períodos determinados. Tales iniciativas instalan a los directores en el foco del cuestionamiento -como responsables de los logros o fracasos de sus estudiantes- incluso sobre aspectos en los que su nivel de control es limitado (Fullan. 2012, citado en Weinstein y Muñoz, 2012, p. 5).

La situación descrita no es ajena a la realidad educativa chilena. Desde los años noventa se han multiplicado propuestas en forma de leyes y reglamentos que buscan empoderar a los directores de escuelas y liceos del papel que deben emprender. Si bien estas acciones están materializadas en una nueva legislación que brinda importancia y redefine su función, la misma no va ligada completamente con los ajustes entre responsabilidades y apoyos, o con los vínculos entre procesos e instituciones de formación que les permitan responder ante los nuevos requerimientos (Weinstein y Muñoz, 2012). Esencialmente, los formatos no están alineados para avanzar sustantivamente en materia de reclutamiento, formación desempeño y evaluación de directores.

La propuesta de la Fundación Educación 2020 (2010) declara de manera enfática que cualquier esfuerzo que una nación realice para tener directores profundamente comprometidos con sus estudiantes y que sean verdaderos líderes pedagógicos y motivacionales, se transforma en una prioridad urgente de atender, ya que aporta una alta rentabilidad social. Ningún país debiera escatimar en recursos cuando el objetivo es tener a los mejores al frente de las escuelas del país.

Ciertamente, el énfasis en el rol de los directores implica dar un giro hacia una mayor autonomía de la misma. Cuando las escuelas están a cargo de profesionales con liderazgo, son capaces ya no sólo de ser receptores de políticas que provienen desde el nivel central, sino que además pueden hacerse cargo de sus propias necesidades y ser los miembros de la comunidad educativa quienes dicten sus propias políticas educativas. Esta es otra de las razones por las que el director de una institución escolar adquiere tanta importancia al momento de analizar el impacto que una buena gestión genera en el aprendizaje de los estudiantes que asisten a ese establecimiento (Educación 2020, 2010).

Así es como el Ministerio de Educación de Chile, propuso el año 2005 el Marco para la Buena Dirección sobre la base de cuatro dominios o áreas de desempeño que, a su juicio, todo Director de un centro escolar debiese manejar para lograr una gestión efectiva. Los dominios o áreas se traducen en indicadores que facilitan la descripción del desempeño esperado.

Es importante señalar que, la misma entidad gubernamental el año 2010 solicitó una propuesta de perfil de competencias para docentes directivos, acompañado de un mapa de desarrollo profesional. Cuatro años más tarde, el MINEDUC publicó un documento denominado "Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores". En ambas publicaciones se establecen indicadores para caracterizar el desempeño óptimo en los cargos directivos escolares que tuvo como texto orientador el Marco para la Buena Dirección, cuyo contenido fue actualizado a partir de una revisión bibliográfica nacional e internacional, la consulta a expertos y la identificación de competencias funcionales y conductuales.

Conclusiones

A partir de lo expuesto en el texto es posible señalar que, si bien se han realizado grandes avances en materia de reclutamiento y selección de directivos en Chile, definiendo el perfil, las competencias que se asocian a dicho cargo y los procedimientos que otorguen más transparencia al proceso, aún quedan aspectos por resolver. Así lo perciben también los directores de los establecimientos de la Comuna de Talca que fueron seleccionados por medio de la Alta Dirección Pública.

El gran avance acontecido en materia de reclutamiento y selección incorporando al proceso a los representantes de Alta Dirección Pública, ya que gradualmente se ha pasado de directores designados y vitalicios hasta directores elegidos en un concurso estandarizado. Sin embargo, aún es posible optimizar los procesos a fin de garantizar que quienes se incorporan al cargo, cuentan con las competencias necesarias y quienes actualmente lo ejercen, puedan optar a la formación que les permita fortalecer áreas en las que presentan brechas o rezagos. Para facilitar este proceso se debiesen implementar evaluaciones por medio de sistemas informáticos, de manera que el análisis de las respuestas se realice de manera automatizada, optimizando el tiempo destinado a esta actividad. Para ello es posible diseñar un software que entregue un servicio a la medida de la necesidad de cada concurso, adaptándose a los requerimientos del contexto.

Es aún amplio el trecho que se puede avanzar en materia de formación, reclutamiento, selección y evaluación de directivos escolares, no obstante los marcados progresos que se han alcanzado a la fecha, para un cargo que sin dudas requiere de profesionales con un alto grado de dominio de competencias, debido a la relevancia y consecuencias que tiene su desempeño.

Bibliografía

Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura.* Concepción, Chile: Universidad de Concepción. Facultad de Educación, Humanidades y Artes.

Bolivar, A. (2009). Una dirección para el aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE), 7(1), 1-4.

Fernández, F., Guazzini, C. y Rivera, M. (2012). Caracterización de los directores escolares en Chile. En J. Weinstein y G. Muñoz (Eds.). *¿Qué sabemos sobre los directores de escuela en Chile?*

(pp. 41-54). Santiago de Chile: Centro de Innovación en Educación de Fundación Chile. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación. CEPPE.

González, V. (2009). *La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa.* Cuba: Universidad de la Habana.

Muñoz, G., & Marfán, J. (2011). Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educacional Latinoamericana, 48* (1), 63-80.

Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Buenos Aires: Aique.

Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Paris: PREALC-UNESCO.

Volante, P., Mladinic, A., Lincovil, C., Fernández, M., & Johanek, M. (2011). Diseño de Assessment Center para la selección de equipos directivos en establecimientos educacionales. *En VI Concurso de Políticas Públicas Propuestas para Chile* (pp. 307-338). Santiago de Chile: Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Weinstein, J. y Muñoz, G. (2012). *¿Qué sabemos sobre los directores en Chile?* Santiago de Chile: CEPPE, PUC, Fundación Chile.

Información Cibergráfica

Educación 2020. (2010). *Directores de Excelencia.* Disponible en: http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/directores_excelencia_0.pdf

El auge de las universidades corporativas en España como herramienta de certificación de competencias profesionales y fomento de la empleabilidad

M. Isabel Sánchez-Hernández
Universidad de Extremadura (España)
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Departamento de Dirección de Empresas y Sociología
España



Sobre el Autor:

M. Isabel Sánchez-Hernández
Doctora con mención europea por la Universidad de Extremadura (España), Máster en Organización y Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Politécnica de Madrid (España), Máster en Ciencias en Economía Agraria por la Universidad de Aberdeen (Reino Unido), Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid (España) con la especialidad de Desarrollo Regional y Diplomada en Comercio Exterior y Marketing Internacional por la Cámara de Comercio de Madrid (España). Con experiencia profesional en varias empresas y organizaciones, actualmente es Docente e Investigadora en la Universidad de Extremadura. Titular de Universidad del Área de Organización de Empresas del Departamento de Dirección de Empresas y Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Acostumbrada a trabajar en contextos internacionales y multidisciplinares, habla con fluidez Inglés, Francés y Portugués y tiene amplia experiencia académica y profesional en gestión. Colabora actualmente en varios proyectos de formación dirigidos a emprendedores, profesionales y directivos así como en títulos de Grado y Postgrado en diversas instituciones y universidades. En cuanto a su faceta investigadora, su línea principal es la Responsabilidad Social Corporativa y la Competitividad con un enfoque de Marketing Interno y Recursos Humanos, con abordajes metodológicos tanto cualitativos como cuantitativos.
Correspondencia: isanchez@unex.es

El auge de las universidades corporativas en España como herramienta de certificación de competencias profesionales y fomento de la empleabilidad

Resumen

Las universidades corporativas han surgido recientemente en el contexto de las grandes empresas españolas para dar respuesta a la necesidad de desarrollar en los empleados clave las competencias necesarias para conseguir y mantener ventajas competitivas en los mercados. En este trabajo se presentan los fundamentos teóricos que sustentan su puesta en para desarrollar ventajas competitivas en las empresas a través del capital humano. Con metodología cualitativa, se analizan las principales propuestas de las empresas españolas, se ofrece una relación de buenas prácticas y la recomendación de utilizar el marketing interno para poner en marcha estos programas con éxito.

Abstract

Corporate universities have recently emerged in the context of large Spanish companies facing the need to develop competencies in key employees for achieving and maintaining competitive advantages in the market. This paper is dedicated to present the theoretical foundations for developing competitive advantages in human capital trough corporate universities. In addition, the main Spanish cases are analyzed with qualitative methodology. A relationship of good practices is offered and the recommendation to use internal marketing for a successful implementation.

1. Introducción

Las universidades corporativas (UC en lo sucesivo) han surgido recientemente en el contexto de las grandes empresas españolas, en línea con la tendencia global, para dar respuesta a la necesidad de desarrollar en los empleados clave las competencias de gestión necesarias para conseguir y mantener ventajas competitivas en los mercados. Antes de que nos centremos en su análisis, es conveniente dar una definición de qué es una UC. No nos referimos a las universidades clásicas gestionadas como empresas, con una lógica de coste-beneficio y una imperante necesidad de ser rentables tal y como expone Jarvis (2006). Las UC, tal y como generalmente se conceptualizan y tal y como se abordan aquí, surgen en el ámbito de la gestión de recursos humanos de las grandes corporaciones empresariales y se ocupan del desarrollo de competencias de alto nivel. Las UC se ocupan de desarrollar competencias en los empleados para que puedan progresar en la carrera profesional, para que estén preparados para aportar más valor a la empresa. A través de atractivos programas de formación, diseñados *ad hoc* por cada empresa, a menudo en colaboración con una institución de enseñanza superior, se están consiguiendo grandes resultados. Entre los logros más destacables señalamos la certificación de las competencias de gestión de los cuadros directivos. Como consecuencia, no sólo podemos esperar beneficios para las empresas. Las UC desarrollan el talento y la empleabilidad de sus ejecutivos, tan importante en tiempos de crisis y de inestabilidad en los puestos de trabajo, reforzando el contrato psicológico, el compromiso y la productividad (Jericó, 2005).

2. Fundamentos teóricos para la puesta en marcha de UC

Los orígenes de las UC tal y como señala Walton (1999), los encontramos en los comienzos del siglo XX cuando General Motors y General Electric pusieron en marcha programas propios de formación especializada para desarrollar en sus trabajadores habilidades necesarias para sus puestos de trabajo. Las empresas se conciencian entonces de la necesidad de desarrollar en los

empleados las competencias que requiere el mercado y hacerlo con calidad, de forma interna y permanente, a fin de que los programas constituyeran una verdadera fuente de ventaja competitiva.

En el área de la Dirección Estratégica de las empresas, tal y como argumentan Johnson y Scholes (2001), se dice que éstas consiguen ventajas competitivas cuando implantan estrategia de creación de valor que no hayan sido implantadas simultáneamente por algún competidor potencial. Y además se dice que esa ventaja generada es sostenible cuando otras empresas no son capaces de imitar sus beneficios. Por lo tanto, un problema clave en la Dirección Estratégica de las empresas consiste en determinar cómo crear y mantener ventajas competitivas que las diferencie de sus rivales y las permita obtener una rentabilidad sostenida a lo largo del tiempo. Según estas premisas, el desarrollo de competencias directivas parece ser una buena solución.

El concepto de competencia está claramente asociado al mundo laboral y al mundo de la empresa y son muchos los trabajos relevantes que han surgido para definirlo (Mulder, Weigel y Collins, 2007) y vincularlo con la estrategia de recursos humanos y con la estrategia empresarial (Amstrong y Taylor, 2014). Por competencia suele entenderse una combinación específica de conocimientos, capacidades y actitudes que se consideran necesarias en un determinado contexto laboral (Alles, 2005) y que garantizan el cumplimiento con éxito de las tareas y funciones propias del puesto, tal y como emana de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2007).

Desde el punto de vista del mercado laboral, el desarrollo competencial de los empleados está directamente relacionado con su empleabilidad. Según argumentan Yorke y Nnight (2007), la empleabilidad es un concepto de naturaleza psicológica y del ámbito de la gestión de empresas, que representa el conjunto de características relacionadas con la carrera profesional de las personas, justamente aquellas que les ayudan a adaptarse a los requisitos cambiantes del contexto laboral. Así, una persona con alto nivel de empleabilidad será una persona capaz de encontrar empleo, de cambiar de empleo si lo desea y de mantener el empleo que tenga a pesar de restructuraciones o cambios. El término empleabilidad se usa para referirnos a las habilidades individuales y a la adaptabilidad de los empleados (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004) y también para referirnos a las políticas sociales que la fomentan (McQuaid y Lindsay, 2005). En cualquiera de los dos casos la empleabilidad no garantiza un empleo, pero si es cierto que incrementa las probabilidades de las personas de mantener una carrera laboral de éxito (Thijseen, Van der Heijden y Rocco, 2008).

Continuando con el soporte teórico que explica el surgimiento de las UC señalamos la Gestión del Conocimiento, que ha sido un tópico de la gestión desde los años noventa con contribuciones académicas de mucho impacto en la práctica empresarial como los trabajos de Nonaka y Takeuchi (1995) o Davenport y Prusak (1998), entre otros. Los trabajos dentro de esta corriente tienen como conclusión fundamental la importancia del conocimiento en las organizaciones para la consecución de ventajas competitivas que posicionen a las empresas en situaciones favorables para competir. A este respecto, recientemente autores como Zheng, Yang y McLean (2010), han demostrado cómo la Gestión del Conocimiento es capaz de vincular positivamente la cultura organizativa, la estructura y la estrategia de la corporación con incrementos sustanciales en la efectividad de las corporaciones. Debido a la importancia de la Gestión del Conocimiento en el éxito de las empresas, autores como Geiser y Wickramasinghe (2015) nos recuerdan que no se trató de una moda pasajera de los noventa, sino del instrumento necesario para la gestión del futuro.

A raíz de la importancia suscitada en las organizaciones por gestionar de la mejor forma posible el conocimiento, se hace evidente la necesidad de desarrollarlo y hacerlo de manera continuada, a

fin de que la empresa tenga en cada momento bien capitalizadas las competencias que va necesitando en su proceso de generación de valor. Es aquí donde cobra especial relevancia la apuesta por el aprendizaje a lo largo de toda la vida en el seno de las organizaciones y propiciado por la gerencia. El concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida se refiere a las actividades que los seres humanos llevan a cabo durante toda su carrera profesional a fin de mejorar sus conocimientos y sus competencias en determinados campos o especialidades, sea por motivos personales o bien relacionados con las empresas en las que trabajan, como señalan Aspin y Chapman (2000). A propósito de los cambios vertiginosos a los que están sometidas las empresas, básicamente por las nuevas tecnologías y el incremento de las exigencias de los mercados, Ibarra (2000) aborda la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para mantener renovadas las competencias laborales de la plantilla. Según el autor, el nuevo modelo productivo en el que actualmente estamos inmersos, gira en torno a la importancia que cada empresa otorgue al trabajo humano. La ventaja competitiva de las empresas de éxito se encuentra en el potencial de sus empleados, su conocimiento aplicado a solucionar los problemas empresariales y la creatividad puesta al servicio de las soluciones más eficientes. Así mismo, el éxito reside en la capacidad de adaptación de los empleados, y de la empresa en su conjunto, a los cambios que vayan surgiendo, al desafío de la innovación y al aprendizaje continuo de la plantilla a lo largo de toda su vida productiva.

Para concluir este apartado de fundamentación teórica, cabe señalar la teoría de la que Penrose (1959) fue pionera, aunque más tarde la desarrollara Nonaka (1991), la Teoría de los Recursos y las Capacidades (TRC). Esta teoría ha tenido una amplia difusión y aplicación en el campo de la gestión en los últimos años (Wright, Dunford y Snell, 2001; Newbert, 2007; Hart y Dowell, 2010; Barney, Ketchen yWright, 2011) y es aquí donde claramente encontramos los fundamentos teóricos para la creación y desarrollo de las UC en las empresas de hoy. Se entiende por *recurso* cualquier factor de producción que esté a disposición de la empresa, es decir que ésta pueda controlar de una forma estable, aun cuando no posea unos claros derechos de propiedad sobre él. Por su parte, *las capacidades* se generan utilizando como *inputs* dichos recursos y son un conjunto de sistemas de valores compartidos y rutinas derivadas de decisiones anteriores (por la experiencia alcanzada a lo largo de la vida de la empresa). Son flujos consistentes en combinar adecuadamente los usos de cada recurso para generar habilidades. Por eso se dice que las capacidades son dinámicas. Por tanto, desarrollar el talento directivo a través de las universidades corporativas puede ser una excelente fuente de ventajas competitivas en tanto que, hoy en día, los límites del crecimiento de la empresa no se encuentran realmente en el mercado, sino en el interior de la organización, según su potencial para desarrollar recursos y capacidades.

La TRC, ampliamente estudiada en el contexto español en distintos sectores (Sáez, 2000; García 2004; Hernández y Peña, 2008) sostiene que los recursos humanos son la principal fuente de ventaja competitiva en una organización. Siendo esto así, desarrollar las competencias de más alto nivel a través de las UC debe entenderse como una inversión empresarial, más que como un gasto, debido al retorno que genera y su reflejo en el performance. La mejor forma de diferenciarse de la competencia a través del capital humano puede pasar por desarrollar las competencias de liderazgo y gestión responsable de los Directivos Senior, de los empleados que despunten con altos niveles de talento, de los gestores o directivos medios e incluso de la plantilla en general, en competencias básicas que vinculen sus esfuerzos con la estrategia empresarial.

3. El papel de las UC en la certificación de las competencias de gestión en España

En España, un certificado de profesionalidad es un documento oficial que acredita a un trabajador en una cualificación profesional del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Para cualquier empleado poseer un certificado de profesionalidad supone mejorar sustancialmente el curriculum. Esta certificación se valora los procesos de selección que convoca regularmente la Administración Pública y también acredita las competencias profesionales ante la empresa privada. Estos certificados los emite el Servicio Público de Empleo Estatal o las Comunidades Autónomas, y en ambos casos tienen validez en todo el territorio nacional. Los certificados de profesionalidad se regulan, con carácter general, mediante el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero y tienen varias finalidades entre las que destacamos la de **acreditar las cualificaciones profesionales** independientemente de su vía de adquisición, bien sea a través de la vía formativa, o mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación. Además, **propician el aprendizaje permanente** mediante una formación flexible estructurada en módulos asociados a cada certificado. Tienen además la virtud de favorecer, tanto en España como en la Unión Europea la movilidad de trabajadores y la **transparencia del mercado de trabajo**. En esta línea, Ruíz (2006) explica cómo la certificación de las competencias profesionales parte normalmente de la iniciativa académica aunque, partir del diálogo entre sindicatos y patronal, se está generando un modelo integrador, donde otras alternativas son tenidas en cuenta para certificar la formación no formal, como la ocupacional, la formación continua y la experiencia profesional.

Esta tendencia de propiciar la obtención de certificados de profesionalidad se está dando entre los trabajadores que ocupan puestos bajos o medios de la plantilla de las empresas. Sin embargo, esta certificación de las competencias del trabajador no parece sencillo, ni muchas veces necesario, en el contexto de los cargos de dirección. A pesar de ello, en el caso de la certificación de las competencias de alto nivel profesional en el ámbito de la gestión, las UC suponen una herramienta consistente que está empezando a consolidarse en España tal y como se muestra en los siguientes apartados.

4. Método

Para aproximarnos al conocimiento de las UC en España se ha utilizado metodología cualitativa. En primer lugar se han seleccionado las memorias de sostenibilidad de las empresas españolas que se publicaron en 2015 siguiendo el estándar internacional del *Global Reporting Iniciative* (GRI). La razón es simple, entendemos que las universidades corporativas son una herramienta al servicio de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en su apartado social de gestión responsable del capital humano. Siendo así, su existencia y sus logros, cuando existan, se presentarán en la memoria anual. Mediante la técnica del análisis de contenido, del total de 197 memorias con información no financiera relativa a 2014 se pudo comprobar que la mayoría reseñan programas de formación y desarrollo en colaboración con universidades prestigiosas. Sin embargo, son en torno a 20 las que claramente divulgan sus programas de universidad corporativa.

5. Resultados

El estudio de las diferentes experiencias analizadas nos permite dividir los resultados obtenidos en dos apartados diferenciados. Por un lado, los beneficios para las empresas de la puesta en marcha de las UC en España. Por otro lado, recogemos un conjunto de buenas prácticas de las empresas más destacadas como objeto de *benchmarking*.

5.1 Beneficios derivados de la puesta en marcha de una UC

Por lo que hemos podido comprobar en las memorias de sostenibilidad consultadas y en la divulgación que realizan las empresas también a través de sus páginas web, las UC aportan grandes beneficios a las empresas gracias a la alineación de la estrategia de desarrollo competencial y de gestión del conocimiento corporativo con los objetivos empresariales. Esto se consigue a través de varios ejes principales observados que señalamos a continuación: (i) La elaboración de los programas sobre la base de la gestión por competencias, como lenguaje compartido y unificador de todas las políticas de recursos humanos en la empresa. (ii) La selección de competencias para su desarrollo basándose en la detección previa de necesidades o en incidentes críticos que requieren atención. (iii) El diseño de **procesos** de generación de contenidos propios adaptados a las verdaderas necesidades de la empresa y capaces de generar las competencias profesionales que posicionen mejor a la empresa en el mercado. (iv) La selección de los métodos **de impartición** más convenientes en cada caso, introduciendo a formación virtual por ejemplo (*e-learning*) y combinándola con los métodos presenciales clásicos cuando corresponda (*blended-learning*). (v) La creación del mejor *mix* de docentes con un equilibrio entre profesionales académicos de prestigio con intervenciones de empleados que actúen a modo de profesores internos, dando credibilidad a los programas y alimentando el sentimiento de pertenencia. (vi) La garantía de contar con un **apoyo continuado** a los participantes y la posibilidad de compartir ideas y propuestas mientras dura el programa formativo y después de su finalización. (vii) La evaluación del **impacto** de todas las acciones y, con filosofía de mejora continua, la elaboración de planes de mejora. (viii) La vinculación de los resultados de los programas a la política de evaluación del desempeño o rendimiento, a la progresión de la carrera profesional de los participantes y a los paquetes de compensación.

5.2 Buenas prácticas de UC en España

Entre todas las UC analizadas destaca Gas Natural Fenosa, que fue la primera empresa que desarrolló en España su proyecto de universidad en el año 2000. Una de las claves del éxito de la UC de la compañía ha radicado en ligar la formación corporativa a la movilidad directiva. De Gas Natural Fenosa aprendemos que una de las características de las UC con éxito y renombre es poseer un espacio físico definido donde llevar a cabo la formación. En la misma línea, el Banco Santander también cuenta con su propio campus, el Centro de Formación El Solaruco, columna vertebral de la formación del Banco y un verdadero referente de las UC en el ámbito internacional. Sin embargo, y aunque algunas empresas deciden asumir toda la gestión de su UC, incluyendo una infraestructura propia, encontramos también otras soluciones viables. Por ejemplo, optar por instalaciones de terceros reduce costes y riesgos operativos. Los modelos de colaboración combinan la presencia de formadores internos con especialistas externos de manera que el conocimiento y el saber hacer de los proveedores de contenidos especializados garantiza fórmulas adaptadas a las especificidades de cualquier organización. Este es el caso de Summa, la UC del grupo Ferrovial, asociada al proyecto Euroforum.

Si los espacios físicos son importantes para las UC, también lo es que exista oferta virtual. En el entorno global en el que se mueven las compañías, la estructura de las UC busca eliminar barreras y combinar la formación presencial con la formación virtual. Por ejemplo, la UC de MAPFRE presenta una configuración formada por campus presenciales y una atractiva plataforma virtual conocida como eCampus MAPFRE. Esta iniciativa tiene como objetivo reforzar toda la oferta

formativa que proporciona la compañía, adaptándola a los nuevos tiempos y necesidades. De hecho, eCampus acerca a los empleados a un nuevo entorno de aprendizaje colaborativo 2.0 y es una verdadera ventana al mundo.

En cuanto a los usuarios, por el momento los campus están dirigidos a la formación de sus empleados, aunque en algunos cursos de varias UC consultadas ya empiezan ya a participar miembros de determinadas ONGs u otros agentes de interés, como es el caso de Iberdrola. En breve se prevé que podremos asistir a una mayor apertura y a la colaboración entre UC y universidades clásicas en proyectos conjuntos bidireccionales para la ciudadanía. A este respecto en la oferta la universidad corporativa de BBVA, denominada Campus BBVA, está abierta a la sociedad como apuesta de la entidad por la RSC.

Prestando atención ahora a los temas más comúnmente abordados en las UC analizadas, señalamos los programas dedicados al desarrollo de habilidades directivas, estratégicas y competencias de liderazgo. Las empresas también están dedicando la atención a las competencias idiomáticas, impulsadas por la necesaria internacionalización que exigen los nuevos tiempos. Los programas de desarrollo de competencias de comunicación, el uso de las nuevas tecnologías y la economía digital son también importantes junto con el desarrollo de competencias comerciales.

Otro de los rasgos comunes a las UC españolas es su interés por conseguir certificaciones oficiales para los empleados que siguen los programas con aprovechamiento y los concluyen. La certificación de la consecución de las competencias tiene un efecto directo sobre la empleabilidad de los participantes, lo que actúa como un verdadero elemento del marketing interno de la empresa. Los empleados participantes ven incrementado el paquete compensatorio que reciben de la empresa en tanto que su formación interna tiene valor dentro y fuera de la compañía. Esto fomentará su compromiso y lejos de facilitar su salida, como podría pensarse en un principio, invita a permanecer en la empresa, refuerza el compromiso y la implicación en el trabajo.

Vinculado con ese interés por la certificación de los aprendizajes pero en otra dirección, cabe señalar los certificados de calidad concedidos a varias de las UC de la mano de la Fundación Europea para el Desarrollo de la Gestión (EFMD). La EFMD es una organización orientada al desarrollo de la gestión empresarial, que otorga el certificado *Corporate Learning Improvement Process* (CLIP) a aquellas compañías que desarrollan a sus equipos con perspectiva estratégica. Un buen ejemplo de entidad certificada es la UC de la empresa Allianz Seguros. También destacamos labor del Centro Superior de Formación (CSF), que es la UC de la empresa Repsol, que ha sido pionera en España en conseguir el certificado que otorga el EFMD. El CSF ha sido muy valorado por la formación técnica, la capacidad para movilizar talento interno y por las instalaciones. En concreto se han valorado como aspecto de excelencia y exclusividad los programas de Máster *in company* entendidos como una apuesta por el talento joven y una oportunidad para poner en marcha un plan de carrera. En esta misma línea de la certificación señalamos la UCA, la universidad corporativa de la empresa ASEPEYO, que se gestiona siguiendo los principios marcados por el modelo europeo de excelencia (EFQM). Por otro lado, la mayoría de las UC españolas están adscritas a importantes escuelas de negocios, por lo que los certificados que se otorgan tienen mucha reputación en el mercado laboral. Además de la reputación buscan la excelencia del cuadro de profesores, un enfoque internacional y prestigio de dimensión mundial. La UC de Abengoa por ejemplo, cuenta con el *Loyola Leadership School*, como socio estratégico para realización de su formación de más alto nivel.

Un rasgo importante encontrado en el análisis es la magnitud de los planes de las UC. En Ferrovial por ejemplo en 2014 fueron 3.375 los participantes en su UC con excelentes resultados. Otro de los aspectos hallados en el análisis que marcan una tendencia, es la creación de programas de varios años donde el conocimiento se agrupa de forma definida en niveles, con el formato clásico de los grados académicos. En esta dirección, la UC de la empresa Red Eléctrica cuenta con un programa de integración que siguen los empleados durante los primeros cuatro años en la empresa. También la UC de ASEPEYO tiene muy bien definidos sus programas formativos por puesto de trabajo. Vinculado con esto, se ha podido constatar en el análisis que uno de los rasgos distintivos de las UC y que las diferencia de las universidades clásicas, es el dinamismo del conocimiento que se desarrolla, siempre cambiante y adaptado a las necesidades concretas de cada momento en cada organización. Destaca a este respecto la UC de la empresa Telefónica Universitas Telefónica.

6. Reflexiones finales y recomendaciones

Una de las claves del éxito competitivo de las empresas es el **aprendizaje continuo.** En este trabajo se ha mostrado cómo las universidades corporativas constituyen un instrumento importante al servicio de la formación y el aprendizaje continuo en las grandes empresas. Las UC han surgido recientemente en el contexto de las grandes empresas españolas, en línea con la tendencia global, para dar respuesta a la necesidad de desarrollar en los empleados clave las competencias necesarias para conseguir y mantener ventajas competitivas en los mercados. A través de atractivos programas de formación se están consiguiendo muchos resultados positivos.

Las UC analizadas están claramente orientadas a apoyar a las empresas en su estrategia. Los programas que desarrollan buscan alinear la formación con los objetivos estratégicos de la empresa, facilitar la gestión del conocimiento y del cambio y optimizar recursos, aumentando la eficiencia de las políticas de recursos humanos. Estos nuevos mecanismos de formación y desarrollo del talento se conciben hoy en día como instrumentos para mejorar la gestión a través de la difusión de los valores, la cultura y el orgullo de pertenencia de los directivos y del conjunto de empleados de la organización. Mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes, distribuidos en diversos ejes temáticos, se consigue desarrollar, sistematizar y compartir conocimiento interno y externo para contribuir a la mejora de los resultados empresariales a través del desarrollo del capital humano. Los programas suelen contar con la colaboración de instituciones de enseñanza superior y sirven para certificar las competencias laborales de los empleados, desarrollar su empleabilidad, reforzar el contrato psicológico con la empresa, el compromiso y la productividad. Este nuevo modelo de formación beneficia por tanto directamente a la plantilla en la medida en que los resultados de los programas formativos inciden también de forma positiva en su desarrollo profesional.

En todas las UC analizadas se ha podido observar la envergadura de los proyectos, cómo las empresas están trabajando a fondo para contar con las infraestructuras necesarias y cómo van teniendo de forma creciente el apoyo de la tecnología. El resultado de las UC de las empresas españolas parece muy positivo al permitirles dar un salto cualitativo hacia la puesta en común de conocimiento generador de rentabilidad. Por todo lo analizado y apuntado hasta aquí, las UC pueden ser vistas como los nuevos centros gestores del conocimiento empresarial. Modernas y adaptadas a los tiempos, se están centrando en los aspectos formativos y de desarrollo competencial que cada empleado necesita, huyendo de la homogeneización de contenidos y centrando la atención en las competencias de gestión y liderazgo directivo. Podemos concluir entonces que las UC mejoran las habilidades de los equipos de trabajo, sirven para certificar la profesionalidad de los directivos y del resto de empleados que participen en los programas y suponen una ventaja

competitiva imprescindible para tener éxito en mercados dinámicos y cambiantes como los actuales. Además, posibilitan un mejor aprovechamiento de las sinergias entre distintas sedes de cada empresa, sea por países, sea por unidades de negocio.

Pensamos que el verdadero éxito de las propuestas o programas emanados de cada UC puede depender del nivel de compromiso de los empleados. Es decir, una vez constatado el esfuerzo empresarial por dotarse de este mecanismo de generación, desarrollo y difusión de conocimiento bajo la lógica del aprendizaje a lo largo de toda la vida, que son las UC, el mayor o menor aprovechamiento puede provenir del propio capital humano. Sin embargo, también pensamos que el capital humano debe ser debidamente informado y vinculado a los proyectos. Por eso, y como recomendación de gestión, apelamos a la utilización de marketing, tanto externo como interno, para la consolidación de las UC en España. Entendemos por marketing interno la aplicación concreta del marketing a la gestión del capital humano de la empresa (Sánchez-Hernández, 2008). Por tanto, para que las UC ganen reconocimiento externamente y ganen relevancia interna, recomendamos una mayor difusión, dar a conocer los programas y mostrar evidencias de que su puesta en marcha mejora la competitividad de la empresa. Probablemente así sean más las empresas que se animan a abordar su propio proyecto de UC y sean más los empleados que se puedan acoger a esta innovación organizativa de las empresas competitivas del siglo XXI.

7. Referencias

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers.

Aspin, D.N. y Chapman, J.D. (2000). Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 19 (1), 2-19.

Barney, J.B., Ketchen, D.J. yWright, M. (2011). The future of resource-based theory revitalization or decline?. *Journal of Management*, 37(5), 1299-1315.

Davenport, T. y Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations manage what they know*. Cambridge: Harvard Business School Press.

Fugate, M., Kinicki, A.J. y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

García Rodríguez, F. J. (2004). La reputación empresarial a partir de la perspectiva basada en los recursos y capacidades: una revisión teórica de su potencialidad competitiva. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 10 (2), 13-27.

Geisler, E. y Wickramasinghe, N. (2015). *Principles of knowledge management: Theory, practice, and cases*. London: Routledge.

Hart, S.L. y Dowell, G. (2010). A natural-resource-based view of the firm: Fifteen years after. *Journal of Management*, 37, 1464-1479.

Hernández Perlines, F. y Peña García-Pardo, I. (2008). Efectividad de la estrategia de recursos humanos: Modelo integrador de la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la Economía Social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 94, 27-58.

Ibarra Almada, A. (2000). *Formación de los recursos humanos y competencia laboral*. Boletín CINTERFOR/OIT, 149 mayo-agosto, 95-108.

Jarvis, P. (2006). *Universidades corporativas: nuevos modelos de aprendizaje en la sociedad global* (Vol. 12). Madrid: Narcea Ediciones

Jericó, P. (2005). *La Nueva Gestión del Talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Editorial Prentice Hall.

Johnson, G.y Scholes, K. (2001) *Dirección Estratégica.* Madrid: Prentice Hall.

McQuaid, R.W. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219

Mulder, M., Weigel, T. y Collins, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member status: a critical analisis. *Journal of Vocational Education & Training*, 59 (1), 67-88.

Newbert, S. L. (2007). Empirical research on the resource-based view of the firm: an assessment and suggestions for future research. *Strategic management journal*, 28(2), 121-146.

Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company. *Harvard Business Review*, 69(6), 96-104.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company. How Japanese companies create the dynamics of innovation.* New York: Oxford University Press.

OCDE (2007). *Lifelong Learning and Human Capital*. Policy Brief, Julio. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: John Wiley.

Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educar*, 38, 133-150.

Sáez de Viteri Arranz, D.S. (2000). El potencial competitivo de la empresa: recursos, capacidades, rutinas y procesos de valor añadido. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6(3), 71-86.

Sánchez-Hernández, M.I. (2008). *Marketing interno para innovar en servicios*. Madrid: Delta Publicaciones.

Thijssen, J.G., Van der Heijden, B.I. y Rocco, T.S. (2008). Toward the employability - link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.

Walton, J. (1999). *Strategic Human Resource Development.* London: Pitman

Wright, P.M., Dunford, B.B. y Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721.

Yorke, M. y Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157-170.

Zheng, W., Yang, B. y McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63 (7), 763-771.

Los Colegios de Profesionales como corolario para la continuidad en la formación de Competencias: Caso Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz

Haydee Zizumbo Ramírez - María Eugenia Senties Santos
Universidad Veracuzana
México



Sobre los Autores:

Haydee Zizumbo Ramírez

Contador Público y Auditor, Especialidad en Auditoría Financiera, Especialidad en Administración Fiscal, Maestría en Administración Fiscal, Doctorado en Gobierno y Administración Pública, Profesora de Tiempo Completo en Facultad de Contaduría, Universidad Veracruzana
Correspondencia: hzizumbo@uv.mx

María Eugenia Senties Santos
Especialidad en Administración Fiscal, Maestría en Administración Fiscal, Doctorado en Gobierno y Administración Pública, Profesora de Tiempo Completo en Facultad de Contaduría, Universidad Veracruzana.
Correspondencia: esenties@uv.mx

Los Colegios de Profesionales como corolario para la continuidad en la formación de Competencias: Caso Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz

Resumen

A nivel internacional, se incrementa la necesidad de formar individuos idóneos y con las competencias necesarias para la resolución autónoma de problemas en los campos académico y laboral. El México, el PND 2013-2018 establece que la educación debe impulsar las competencias y las habilidades integrales de cada persona, al tiempo que inculque los valores éticos necesarios. Derivado de lo anterior y considerando los requerimientos de los sectores productivo y social, es que los profesionales egresados de los niveles superiores, advierten sobre la necesidad de continuar en la formación de competencias, canalizando en gran medida hacia la educación continua, misma que se convierte en una oportunidad para que los colegios profesionales, no sólo establezcan las pautas de actuación y conductas éticas, sino que también apoyen la actualización profesional de los asociados. En el presente trabajo se realiza un estudio diagnóstico sobre las áreas de desempeño profesional de egresados en Contaduría, sus expectativas hacia la actualización continua y su posible inclusión a un Colegio Profesional.

Palabras claves*:* Competencias, educación, valores éticos, educación continua, colegios profesionales.

Abstract

Internationally, it has increased the need to train qualified individuals with the necessary skills for independent problem solving in the academic fields and labor. In Mexico, the National Development Plan 2013-2018 states that education should foster skills and comprehensive abilities of each person, while inculcating the necessary ethical values.

Due to the above and considering the requirements of the productive and social sectors, it is that professional graduated from the highest levels, warn of the need to continue in skills training, directing largely to continuing education, same that becomes an opportunity for professional colleges, not just to establish guidelines for action and ethical behavior, but also, to support the professional updated of the members. In the present work, it is made a diagnostic study on areas of performance for professional graduated in Accounting their expectations towards continuous updating and their possible inclusion to a professional association.

Keywords*:* Skills, education, ethical values, continuing education, professional schools.

Introducción

Una tendencia que desde hace años se observa en el ámbito educativo, se centra en el desarrollo de capacidades de los individuos, como el aprender a aprender, aprender a hacer (habilidades),

aprender a ser (valores) y aprender a convivir (Delors, 1996), esto aunado a que los paradigmas educativos han basado sus tendencias hacia el desarrollo de competencias.

Los colegios profesionales no deben estar ajenos a estos cambios, toda vez que dentro de sus objetivos se refleja la actualización y desarrollo profesional de sus miembros, que de una u otra manera también permea hacia el desarrollo de competencias profesionales.

Revisión literaria

Competencias.

El concepto de competencia incluye distintos niveles como saber (conocimientos, conceptos, datos), saber hacer (habilidades, destrezas), saber ser (actitudes y valores) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación y el trabajo cooperativo). Es decir, la competencia es la capacidad que tiene el individuo para desempeñarse en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores (Argudín, 2007).

La Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI considera en su informe a la UNESCO, algunos temas indispensables para la mejora del proceso educativo, tales como: retomar y actualizar el concepto de educación para toda la vida, en la que todo puede ser ocasión de aprender y desarrollar las capacidades del individuo; desarrollar los conocimientos y capacidades de asimilación del ser humano, a través de la inclusión de nuevas disciplinas como, el conocimientos de sí mismos, del medio ambiente natural y su preservación (Delors, 1996).

Lo educación requiere que se articule la teoría con la práctica, en el caso de adultos en situación de aprendizaje, deben usar diversos canales de exploración y puesta en práctica para promover el desarrollo de las dimensiones cognitivas y emocionales (Braslavsky, 2006).

Derivado de lo anterior y considerando que una vez que los estudiantes egresan de las instituciones de educación superior, las cuales se han preocupado a lo largo de los años, por mejorar los procesos educativos, corresponde a estos profesionales ahora egresados, incursionar en un proceso de actualización continua, para estar en posibilidad de ofrecer servicios de calidad.

Una de las propuestas visiblemente factibles serían los cursos de educación continua que ofrecen diversas instituciones, entre ellas las de Educación Superior y los Colegios Profesionales.

Colegios Profesionales

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, *Colegio* es una Sociedad o corporación de personas de una misma profesión, a la que generalmente se atribuyen funciones de ordenación y disciplina de la actividad profesional, por ejemplo Colegio de abogados, de médicos, etc. (Diccionario de la Lengua Española, 2015).

Los Colegios Profesionales son corporaciones de derecho público amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Su misión se centra en ordenar el ejercicio de las profesiones, representación exclusiva de las mismas y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados, todo ello sin perjuicio de la competencia de la Administración Pública (Universia, 2016).

Partiendo del hecho de que las asociaciones profesionales surgieron como un grupo de personas pertenecientes a una misma profesión, cuya principal finalidad era defender sus intereses colectivos y encontrar una representación frente al Estado, actualmente se agregan funciones como la vigilancia, disciplina y actualización de conocimientos y la defensa de la calidad de los servicios que los profesionales prestan a los usuarios.

Por lo anterior, la perspectiva de actualización de conocimientos por parte de Colegios Profesionales, da la pauta para que ofrezcan servicios de educación continua para sus colegiados y para el público en general, sin perder de vista que ese no es su único objetivo.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

El 11 de Septiembre de 1917 se reunieron en la ciudad de México, once profesionistas de Comercio para constituir una asociación de contadores titulados. A fines de 1919 esta Asociación aprobó una iniciativa para fundar, dentro de la misma agrupación, un cuerpo técnico de contadores que se denominaría: Instituto de Contadores Públicos Titulados de México, con personalidad jurídica propia, para aquellas personas que obtuvieran el título oficial de contador. El 6 de Octubre de 1923 quedó debidamente constituido el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), por lo que a la fecha tiene noventa y tres años de constitución, siendo así una de las profesiones más organizadas de México.

Actualmente esta Institución agrupa a 60 colegios de profesionistas que integran a más de veinte mil contadores públicos asociados en México.

Los objetivos se persiguen como propósito primordial es atender a las necesidades profesionales y humanas de sus miembros, para así elevar su calidad y preservar los valores que han orientado la práctica de la carrera de contador público (IMCP, 2016).

Es una institución normativa que regula las disposiciones establecidas en el código de ética profesional, que establece las reglas de conducta que todo asociado debe cumplir para ser considerado parte de esta institución.

Desde hace más de 20 años estableció un programa de educación profesional continua, mismo que ha servido como base para que desde 1998 se haya creado la certificación profesional del contador público.

Este organismo social participa dentro del Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de las Normas de Información Financiera (CINIF) y también emite la normatividad relativa al trabajo del auditor independiente, normas que son utilizadas en diversos países además de México.

En el ámbito internacional, el IMCP pertenece al organismo regional AIC (Asociación Interamericana de Contabilidad), que agrupa a la profesión de toda América, y al organismo mundial IFAC (International Federation of Accountants).

Los Estatutos del IMCP establecen como misión la de fortalecer a la comunidad contable en su desarrollo humano y profesional, dentro de los más altos estándares éticos, en beneficio de la sociedad (IMCP C. E., 2015).

Los valores en los que se basa la misión y que rigen su actuación son la verdad, la integridad, la responsabilidad y el compromiso.

Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz

El Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz, A.C. (CCPEV) se funda el 12 de Diciembre de 1965 con el nombre de Instituto de Contadores Públicos del Estado de Veracruz, A.C. participando en su conformación trece profesionales de la Contaduría. Cambió su nombre a Colegio de Contadores Públicos del Estado de Veracruz el 17 de Abril de 1993.

El CCPEV tiene como misión la de agrupar a los contadores públicos, promoviendo y actualizando a la profesión y representando ante la sociedad a sus asociados, ofrecerles capacitación y otros servicios que les permitan desempeñarse con excelencia en el marco de las normas de actuación profesional y generar recursos suficientes que aseguren al colegio mantener, mejorar y ampliar sus actividades (CCPEV, 2010).

Actualmente el CCPEV agrupa a aproximadamente trecientos socios, número que se ha visto disminuido derivado de la Reforma Fiscal de 2014 que elimina la obligatoriedad del Dictamen Fiscal.

El CCPEV como federada del IMCP, obliga a sus miembros a cumplir con la obligación en los términos de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo (DPC, 2015).

La Norma se refiere a la actividad del conocimiento programada, formal, reconocida y permanente que el Contador Público, como asociado activo del IMCP, debe llevar a cabo con el fin de actualizar y mantener sus conocimientos profesionales en el nivel que le exige su responsabilidad social. Los asociados activos deben cumplir con las disposiciones establecidas en la Norma, toda vez que el desarrollo profesional continuo, permite la actualización y el mantenimiento de los conocimientos profesionales, asegura, junto con la Certificación, la calidad en el servicio que demanda la sociedad, objetivos eminentemente relacionados con los fines que persiguen los Colegios Profesionales (DPC, 2015).

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo se realizó una investigación de tipo transversal, consistente en el diseño y aplicación de una encuesta en un momento determinado. La población abarcó a egresados de programas educativos de la carrera de Licenciado en Contaduría y Contador Público y Auditor de la Universidad Veracruzana.

El instrumento se diseñó a través de un cuestionario autoadministrado consistente en diecisiete preguntas, de las cuales cuatro fueron abiertas, por lo que para la interpretación de éstas últimas se utilizó la técnica de análisis textual. La distribución del instrumento por apartados es: Datos Generales, Actualización Continua y Expectativas.

La población abarcó 150 egresados, por lo que después de aplicar la fórmula para la determinación de la muestra se llegó a un resultado de cuarenta y ocho encuestados con un margen de error del 0.06; la forma de obtenerla fue de un tipo no probabilístico por conveniencia.

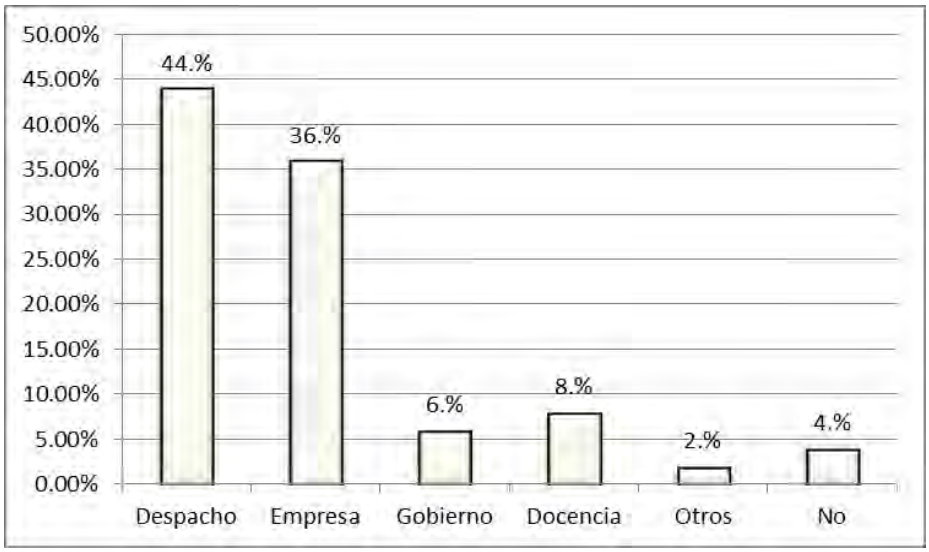
Este trabajo analiza las expectativas de los egresados sobre su inclusión al Colegio de Contadores Públicos del estado del estado de Veracruz, las áreas de mayor participación en cursos y como esto impacta en la actualización profesional continua, que tiene un efecto sobre las competencias que promueven, desarrollan o mantienen.

Resultados

Los resultados obtenidos de las preguntas planteadas en datos generales refieren a que el 37% de los encuestados son del sexo masculino en tanto que el 63% del sexo femenino. Este resultado es comprensible dado que en los programas educativos que imparten esta carrera, la mayoría de los estudiantes son mujeres.

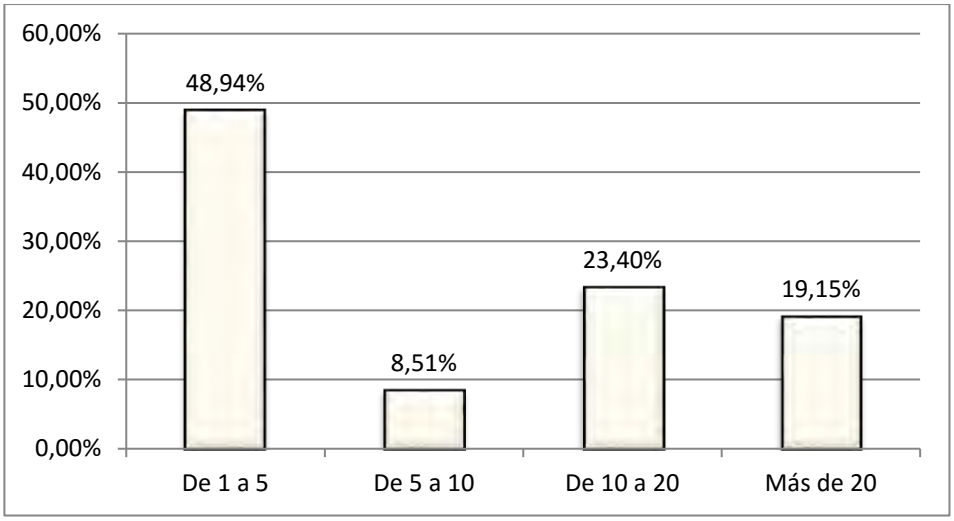
Cabe hacer mención que la encuesta únicamente se aplicó a egresados que no pertenecieran al CCPEV.

Gráfica 1: Desempeño profesional que desarrollan los encuestados.



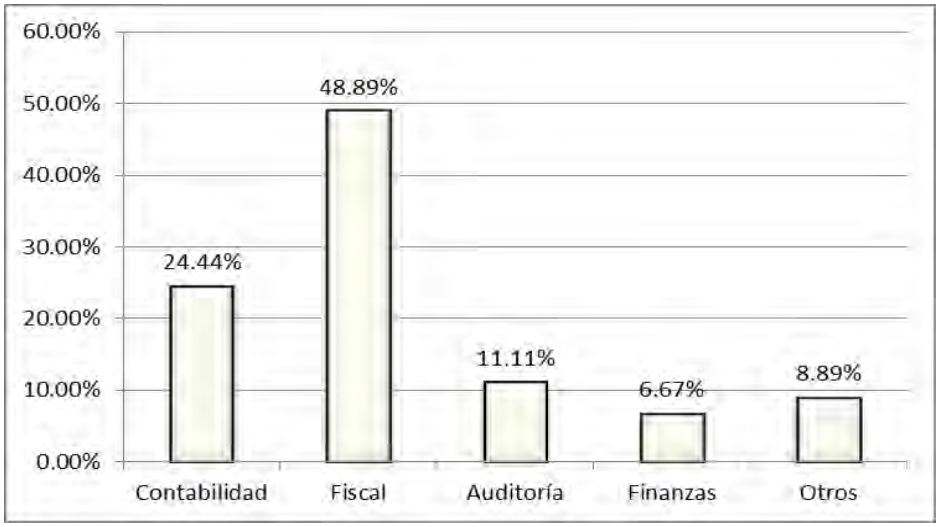
Esta gráfica muestra las áreas o lugares en los que se lleva a cabo el desempeño profesional como contadores públicos o licenciados en Contaduría. El resultado obtenido refleja que cuatro de cada diez se desempeña en un despacho y en esa misma cantidad en una empresa, solo una de cada diez labora como académico.

Gráfica 2: Años que tienen los egresados de haber concluido sus estudios.



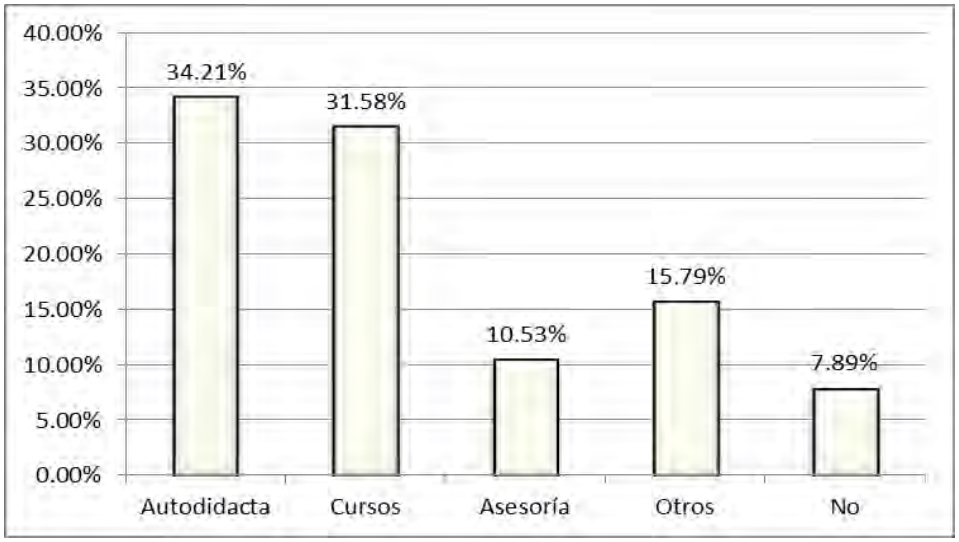
Esta gráfica refleja que cinco de cada diez lleva concluido sus estudios entre uno y cinco años, en tanto que cuatro de cada diez lleva más de diez años de egreso.

Gráfica 3: Áreas en que participan los encuestados en cursos del CCPEV.



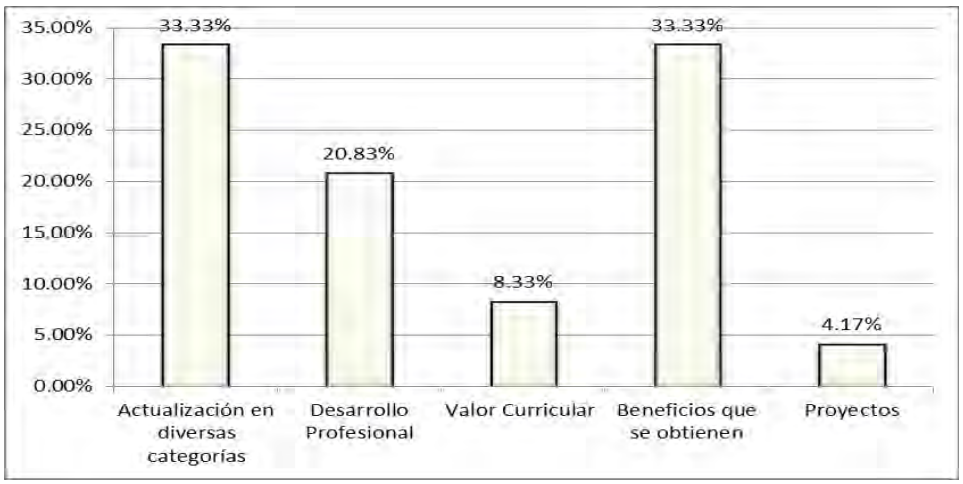
En Veracruz se observa una tendencia hacia la actualización de los Contadores en el área de Impuestos (Fiscal), situación que puede deberse a la demanda de empleadores en relación a esta misma área, derivado de las constates reformas fiscales que se llevan a cabo por parte de las autoridades hacendarias. Esta referencia se puede complementar con la gráfica anterior, toda vez que cinco de cada diez egresados participan en cursos de actualización en el área Fiscal, en tanto que 2 de cada diez lo lleva a cabo en el área de Contabilidad.

Gráfica 4: Actualización profesional de los egresados.



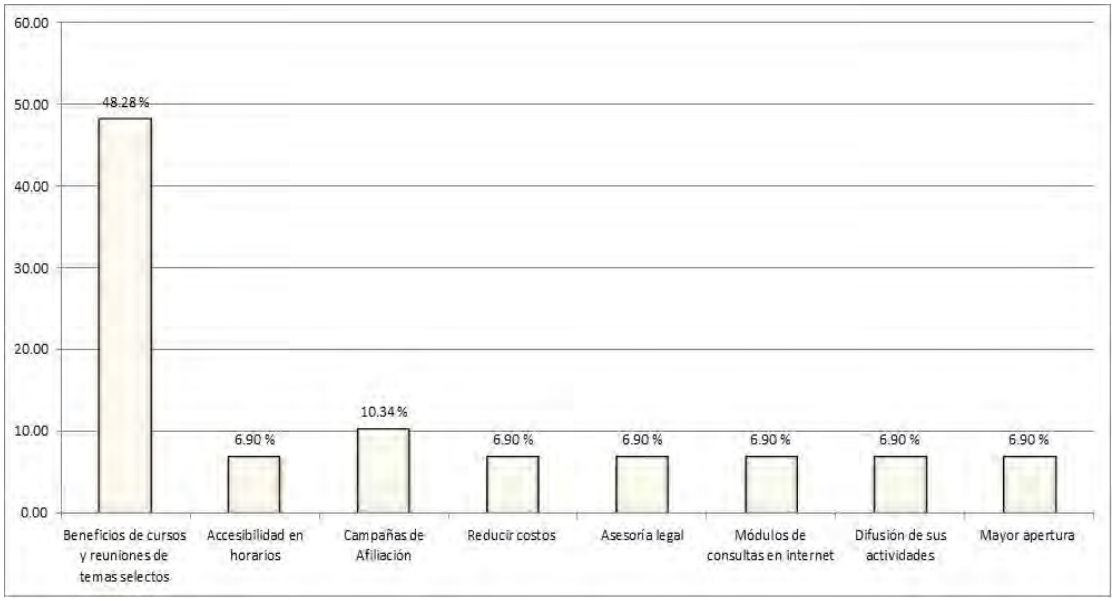
Esta gráfica es de suma importancia para el presente trabajo, pues en ella se reflejan las formas en que los egresados continúan con su actualización profesional, observando que tres de cada diez se mantiene actualizado de manera autodidacta (Por sí mismo). Por su parte tres de cada diez reciben capacitación a través de cursos. En otra información recabada se observa que cinco de cada diez participa en cursos impartidos por el CCPEV. Esta capacitación también incluye talleres en los que se desarrollan casos prácticos concretos y reales.

Gráfica 5: Causas por las que se considera que es conveniente pertenecer al CCPEV, A.C.



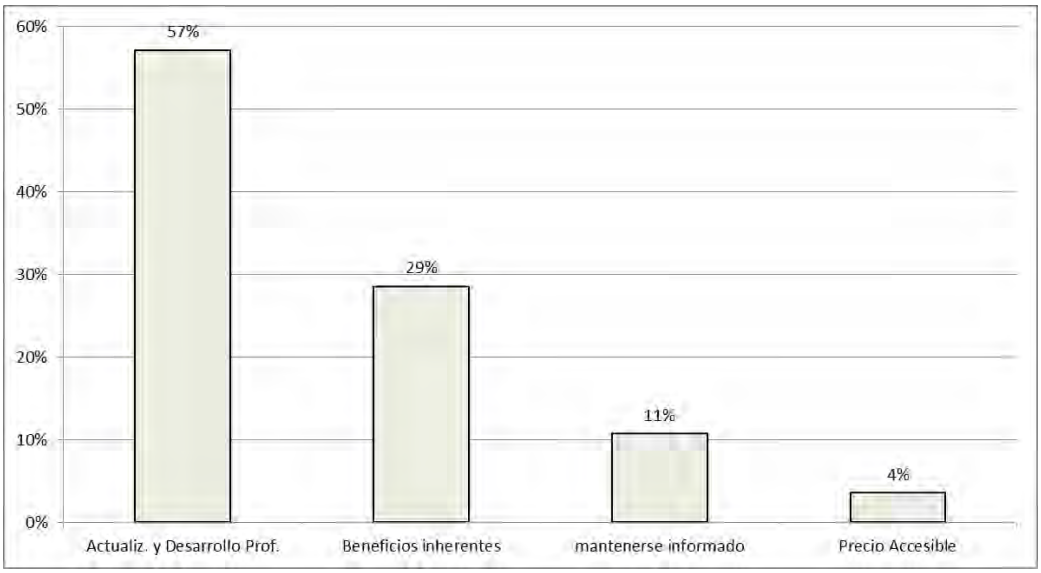
La presente gráfica muestra las causas o razones por las que los egresados consideran conveniente afiliarse al CCPEV. Tres de cada diez opina que sería conveniente por la actualización en diversas áreas, así mismo tres de cada diez, por los beneficios que conlleva su incorporación, entre ellos resalta la posibilidad de cumplir con el requisito establecido en la legislación fiscal para poder dictaminar Estados Financieros que surtan efectos fiscales. Sólo dos de cada diez lo considera conveniente por obtener un desarrollo profesional y uno de cada diez por valor curricular.

Gráfica 6: Actividades que debe desarrollar el CCPEV.



La gráfica refleja que cinco de cada diez opina que deben dar a conocer los beneficios de los cursos que se imparten, incluyendo reuniones sobre temas selctos de la profesión , uno de cada diez opina que deben desarrollar campañas de afiliación, nuevamente se manifiesta la necesidad hacia una actualización continua.

Gráfica 7: Razones para afiliarse al CCPEV en un futuro próximo.



La presente gráfica, de importancia también para este trabajo, permite visualizar que seis de cada diez egresados de la carrera de Licenciado en Contaduría o Contador Público, consideran la posibilidad de afiliarse al Colegio para su actualización y desarrollo profesional, lo que denota una perspectiva evidente de continuar con su formación y actualización continua.

Conclusiones

En el presente trabajo se han analizado las expectativas de los egresados sobre su posible afiliación al Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz y su impacto en la actualización profesional continua, derivado del cumplimiento que como socios, deben llevar a cabo en relación a la Norma de Desarrollo Profesional Continuo, observando el efecto paralelo que conlleva hacia las competencias profesionales, las cuales requieren los niveles de saber, saber hacer, saber ser y saber estar.

Los Colegios profesionales deben velar por el objetivo principal de su constitución, ordenar el ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y de la calidad de los servicios de sus asociados, aunado a la actualización y desarrollo profesional de sus afiliados, ya que son éstos los que demandan esta continuidad de actualización permanente.

Derivado del presente trabajo, se observa un interés destacable de los egresados hacia la actualización permanente en las diferentes áreas de la profesión, aunque no va en la misma

proporción la intención de pertenecer a un colegio profesional, por lo que el CCPEV deberá revisar sus objetivos y ofrecer servicios o actividades que resulten atractivos para los profesionales.

Referencias bibliográficas

Argudín, María Luna. (2007). *Procesos docentes I, II, III*. México, Posgrado en Historiografía/ UAM-A/. Recuperado de http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm.

Braslavsky, Cecilia y Acosta, Felicitas. (2006). *La Formación en Competencias para la Gestión y la Política Educativa: Un Desafío Para La Educación Superior En América Latina*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2006, Vol. 4, No. 2e.

Colegio de Contadores Públicos del estado de Veracruz. (2010). *Estatutos*. Recuperado de http://veracruz.ccp.org.mx/2012/09/17/estatutos-y-sus-reglamentos-10a-edicion-2010/

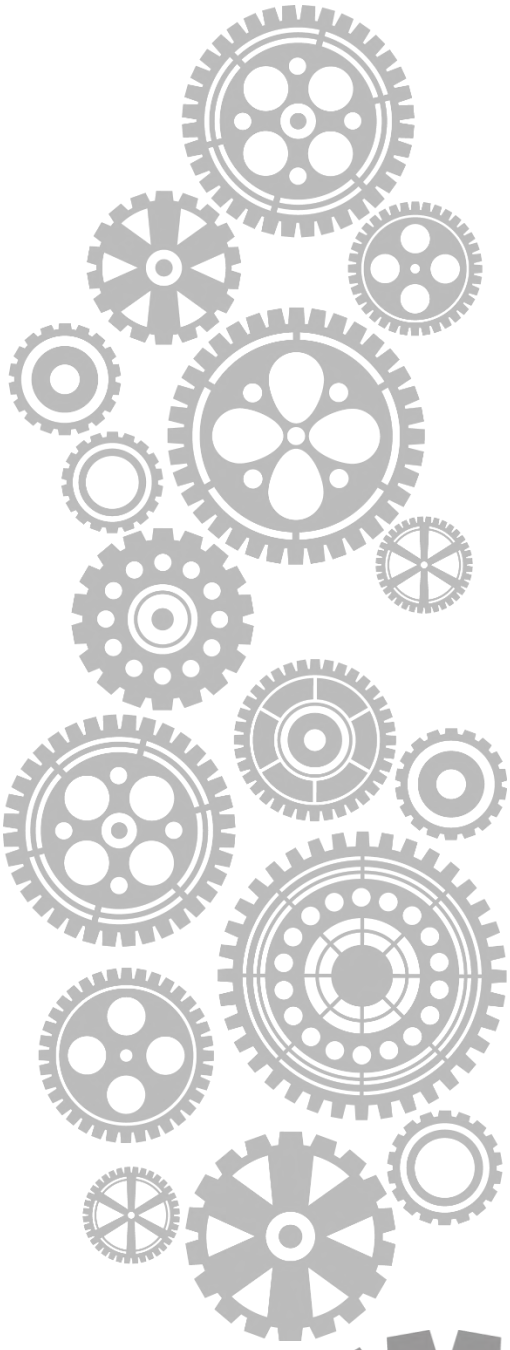
Delors, Jacques. (1996). *La educación encierra un tesoro*; Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación en el siglo XXI. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2015). *Estatutos y sus reglamentos.* Recuperado de http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2012/09/estatutos_2015_portada.pdf

Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2015). *Norma de Desarrollo Profesional Continuo.* Recuperada de http://imcp.org.mx/documentos/NDPC_2015.pdf

Plan Nacional de Desarrollo (2013-2017). Meta Nacional 3. México con Educación de calidad. Recuperado de http://pnd.gob.mx/

Universia (2016) España: Graduados. Recuperado de http://graduados.universia.es/representatividad/colegios-profesionales/



Capítulo 5

Experiencias de Formación en el EBC Aplicadas al Sector Productivo

Alicia De León Marisol Elorriaga Mario Antúnez **Las Pasantías Como Introducción al Mundo del Trabajo** Universidad Tecnológica Nacional – Fac. Regional Delta Buenos Aires, Argentina.
Ana María Negrette Sepúlveda **Egresados como indicador de calidad; Análisis del impacto social, académico y laboral de un programa académico universitario** Universidad Cooperativa De Colombia-Sede Montería Montería-Colombia
Andrea Patricia Huechacona Fuentes **Importancia de realzar las competencias genéricas en la implementación de un modelo educativo** Universidad Cooperativa De Colombia Bogotá, Colombia
María Isabel Velasco Arango Sandra Mónica Gallego Díaz **Formación, orientación y acompañamiento para la inserción laboral a través del centro de desarrollo profesional -CEDEP- de la Universidad ICESI** Universidad ICESI Cali – Colombia

Las Pasantías como Introducción al Mundo del Trabajo

Alicia de León - Marisol Elorriaga – Mario Antunez
Universidad Tecnologica Nacional
Argentina



Sobre los Autores:

Alicia de Leon
Directora de la carrera de Ingeniería Química de la Facultad Regional Delta de laUniversidad Tecnológica Nacional
Correspondencia: delona@frd.utn.edu.ar

Marisol Elorriaga
Correspondencia: melorriaga@frd.utn.edu.ar

Mario Antunez
Es Jefe de Trabajos Prácticos de la Planta Piloto y miembro de la dirección de Planeamiento de la Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional
Correspondencia: antunezm@frd.utn.edu.ar

Resumen

Las competencias transversales constituyen un lugar de referencia fundamental a la hora de la introducción al mundo del trabajo. Es así como este mundo está unido a la Educación requiriéndose que los jóvenes que ingresan al sistema laboral desarrollen capacidades o competencias que les permitan adaptarse al cambio tecnológico, proyectar las soluciones y además responsabilizarse por el efecto de las mismas. Con este fin la Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Delta oportunamente desarrolla cursos pertinentes a las temáticas planteadas a docentes y alumnos a punto de egresar con profesionales de las áreas psicosociales. Por otra parte, contribuye a facilitar la inserción de los estudiantes en Pasantías y Practicas Profesionalizantes articulando de esta manera varias instituciones de diversos niveles de educación y las empresas de la zona, lo que contribuirá a la acreditación de saberes extracurriculares.

Abstract

The Transversal competences are a place fundamental reference at the time of the introduction to the working world. This is how this world is united to education, requiring that young people that entering to labor system develop skills or competencies that enable them to adapt to technological change, , solutions design and also take responsibility by the effect of the same. With this purpose the National Technological University - Regional Faculty Delta develops courses pertinent to the issues raised to teachers and students just about to graduate with professional of psychosocial area. On the other hand, it helps to facilitate the inclusion of students in Opps Internships and professionalisation practices, articulating in this way several institutions of various levels of, educational institutions and enterprises of the zone, contributing to the accreditation of extracurricular knowledge.

Introducción

El mundo del trabajo está unido a la Educación, las últimas décadas han estado transitadas por un desarrollo científico y tecnológico que ha cambiado el mundo y las relaciones sociales que los constituyen. El crecimiento es considerado el factor central de la producción, por ser capaz de agregar valor a los bienes y servicios.

Hoy se requiere que los jóvenes que ingresan al sistema laboral demuestren capacidades o competencias que les permitan adaptarse al cambio tecnológico, que interactúen con las llamadas nuevas tecnologías, puedan detectar problemas, proyectar las soluciones y además responsabilizarse por el efecto de las mismas.

La relación entre el nivel de instrucción y calidad de inserción ocupacional es una de las más significativas. En el marco del desarrollo científico y tecnológico debido a la automatización de los procesos productivos se ha producido la disminución de la demanda de trabajo; de manera que el crecimiento económico a veces se desacopla de las oportunidades de empleo.

En consecuencia, los jóvenes que asisten al sistema Educativo se encuentran en el medio de la tensión entre las exigencias de calificación y la exclusión, el sistema educativo debe responder a las exigencias de calificar para el trabajo, considerando además como muy importante el desarrollo

de las competencias transversales. Por otra parte, también se están planteando nuevos desafíos, debido al desarrollo de los medios de comunicación y de la información, que han redimensionado la importancia del tiempo y del espacio y que han cambiado los vínculos entre las personas por la mediatización involucrada. En abierto contraste con el crecimiento socioeconómico y su nueva dinámica, el sector de la Educación (en la realidad de las escuelas) parece presentar más bien un estilo de la escuela tradicional; marcando una ruptura con el mundo real.

Desarrollo

Las exigencias del mundo del Trabajo

Con frecuencia suelen plantearse las preguntas siguientes: ¿Qué es lo que hace que aumente el interés en las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo? ¿Qué se prevé que la Educación Superior "entregue", y cómo debería responder?.

Un examen detenido revela, que las evaluaciones de la situación no son sistemáticamente negativas y que las percepciones y opiniones predominantes, acerca de las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo son en muchos de sus aspectos, polémicas.

Es importante mencionar, que numerosos expertos están de acuerdo acerca de las grandes direcciones que la educación superior debe seguir para dar respuesta a los desafíos cambiantes del mundo del trabajo. Se prevé que la educación superior:

- Continúe considerando el acceso equitativo.
- Modifique su función en el paso hacia el aprendizaje durante toda la vida.
- Prepare a los estudiantes para la creciente internacionalización económica y social.
- Sirva a los estudiantes de apoyo en la búsqueda de empleo.
- Dedique atención a las competencias genéricas (capacidades sociales y de desarrollo de la personalidad)
- Establezca modos sistemáticos de comunicación entre la educación superior y el mundo del trabajo.

La educación superior está siendo desafiada a considerar sus objetivos, fundamentalmente para por ejemplo encontrar una fluctuación equilibrada entre la búsqueda del conocimiento por sí mismo y un servicio directo a la sociedad, entre fomentar capacidades genéricas e impartir conocimiento específico, entre responder a las demandas expresas por el sistema del empleo y configurar anticipadamente el mundo del trabajo, surgen reclamos sobre: escasez de competencias, exceso de oferta y desequilibrio entre las competencias de los graduados y las necesidades de los sistemas de empleo, no obstante, estos reclamos están totalmente fundados en pruebas empíricas sistemáticas y la información disponible sobre el empleo, el trabajo y la utilización de los graduados es desequilibrada, parcial o está insuficientemente ponderada.

Tendencias y perspectivas futuras del Empleo y el Trabajo

La evaluación de las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo tienden a diferir. Sin embargo las opiniones no difieren realmente en gran medida al referirse a las actuales tendencias del empleo y el trabajo.

- Disminución del empleo agrícola y de producción industrial.
- Aumento y crecimiento del sector de servicios.

- Disminución de las oportunidades de empleo en grandes compañías.
- Un aumento en el sector de empleo “no estructurado”.
- Una demanda creciente de conocimiento las nuevas tecnologías
- Una tendencia a la racionalización y una disminución de los puestos que requieren solamente bajos niveles de educación y capacitación formales.
- Un aumento en las funciones laborales que exigen altos niveles de conocimiento en diversas esferas.

Este aumento de necesidad a largo plazo de trabajo calificado define el nuevo concepto de empleabilidad. Con respecto a estas tendencias se observa que la expectativa generalizada de que la educación superior fomente los conocimientos generales, la flexibilidad , las capacidades sociales y la personalidad es mayor que en el pasado

Se espera de los graduados que:

- Sean flexibles.
- Sean capaces de contribuir a la innovación y ser creativos.
- Estén interesados en el aprendizaje durante toda la vida y preparados para ello.
- Hayan adquirido sensibilidad social y capacidades de comunicación.
- Sean capaces de trabajar en equipos.
- Se preparen para la internacionalización del mercado laboral.

Se han mencionado razones especiales para atender la dimensión “generalista” del nuevo paradigma. “El conocimiento acerca del conocimiento”.

El estudio puede ayudar a los graduados a reflexionar acerca de la manera en que las competencias desarrolladas, están vinculadas a su identidad y al concepto que tienen de sí mismo (como técnico, como ingeniero, etc).

El término competencia alude a un conjunto de propiedades que se están modificando permanentemente y que tienen que someterse a la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que encierran cierta incertidumbre y complejidad técnica. La competencia no proviene solamente de la aprobación de un curriculum, sino de la aplicación del conocimiento en circunstancias prácticas. Son un conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba, están en el medio entre los “saberes” y las “habilidades”.

Nuestra facultad atendiendo a las necesidades de los alumnos futuros a egresar en cuanto a competencias blandas ha comenzado a organizar para los mismos cursos gratuitos que los ayuden a solucionar estos tipos de carencias.

Los temas desarrollados en los cursos son los que se muestran en la Tabla 1:

Cooperación entre la Educación Superior y el Mundo del trabajo

Se considera que al ser el conocimiento un factor clave de la productividad, se prevé que las instituciones de educación superior consideren esa comunicación y la cooperación con el mundo del trabajo; incluso como un medio para mejorar la educación que imparten y las oportunidades de empleo de sus estudiantes, es en ese sentido resulta muy importante para el alumno el hecho de trabajar tempranamente en un proceso como el de las pasantías.

Una pasantía es una práctica supervisada que da un pantallazo general de cómo es el mercado de trabajo y lo que implica estar inmerso en él. Es un complemento ideal para la formación académica. No solo permite descubrir el trabajo de un profesional sino también incorporar hábitos, algunas veces difíciles de adquirir, propios del mercado laboral.

Los beneficios que se obtienen al realizar una pasantía son diversos y dependen de cada persona, pero a continuación se detallan algunos comunes a todos los pasantes.

- Aplicar los conocimientos teóricos a la práctica.
- Conocer la dinámica de una empresa real.
- Conocer personas que trabajan en la misma área de conocimiento.
- Trabajar en equipo con personas que tienen distinta formación académica.
- Experiencia laboral formal.
- Facilitar la inserción al mercado de trabajo.

"La idea de la pasantía es una formación con un plus de trabajo en terreno con habilidades que el estudiante puede traer como responsabilidad de horarios, trabajo en equipo, liderazgo, las cuales valoramos, fundamentalmente la capacidad de comunicación, de aprendizaje, que son las competencias laborales que más solicitamos a los pasantes. Las pasantías en definitiva son muy importantes en el marco de la formación general porque le otorgan al estudiante la posibilidad de poner en práctica todos aquellos conceptos que estudia en la teoría, una verdadera instancia invaluable" (Maria Sol Cormons, exposición en la Universidad Nacional de Rosario).

De esta manera, no sólo resuelven problemas a las organizaciones, sino que éstas ofrecen experiencias y nuevos aprendizajes, es por ello, que el período de pasantías es tan importante en el proceso de formación de los estudiantes, ya que éste les ofrece la oportunidad de adquirir experiencia laboral, permitiéndoles despejar las dudas y dándoles a conocer cómo será su campo de trabajo. En las pasantías el estudiante puede demostrar sus aptitudes y cualidades para asumir responsabilidades y desempeñar un puesto de trabajo, demostrando lo que sabe, lo que entiende, sus habilidades; también puede captar lo que ignora y en lo que se encuentra menos preparado.

Por último, se debe indicar que el pasante al enfrentarse a las exigencias indicadas por la organización debe recurrir a todas las herramientas y fuentes de conocimiento que le permitan cumplir con las tareas encomendadas, es importante señalar que otro aspecto que merece especial atención, es el concerniente a la disponibilidad de recursos que requiere para el desarrollo de las diferentes actividades de las pasantías. En este sentido, cada actividad exige que tanto el pasante como la organización donde se desarrolla el período de pasantías, tengan a disposición todos los recursos necesarios para la realización y puesta en ejecución de las tareas encomendadas. Las pasantías deberían ser incluidas en el programa académico de todas las carreras, para que, a medida que se avanza en los estudios, se puedan ir complementando con la práctica, es la combinación perfecta para la formación de los jóvenes de hoy en día que deben enfrentarse a empresas y organizaciones en constante cambio.

Las Prácticas Profesionalizantes

Pensar la interdisciplinariedad como una decisión inteligente para la función integral del pasante aparece como sine qua non en las llamadas Prácticas Profesionalizantes que fueron incorporadas oportunamente a las carreras de Ingeniería y a las Escuelas de Educación Técnica y Agraria, aun considerando que todo lo que se expresa a continuación excede a la preparación para el desempeño de puestos de trabajo u oficios específicos.

La Práctica Profesionalizante, se vincula con la calidad de la educación, ya que se trata de un proceso de retroalimentación sobre el nivel de adquisición y dominio de las capacidades y además informa sobre las acciones necesarias para superar las deficiencias de las mismas.

La Práctica Profesionalizante es un espacio formativo específico obligatorio, formulado en términos de desempeño y que está asociado a actividades en las cuales se tienen que demostrar

evidencias en situaciones reales, con una connotación profesional y social, es necesario prescribir la articulación, en este entorno formativo que requiere de políticas conjuntas; que la gestión que responda a estas necesidades será aquella que garantice decisiones eficaces que se cumplan por todas las partes intervinientes con objeto de mejorar los atributos del desempeño laboral de los pasantes.

Los nuevos paradigmas, como la sociedad del conocimiento, la globalización, las redes y la economía conforman un escenario particular que necesitan de nuevas formas de intercambio y de articulación; no solo exige la formación profesional, "el saber" sino también la dotación de competencias profesionales en sus egresados "el saber hacer".

Prácticas Supervisadas (PS)

La Resolución Ministerial Nº 1232/01 que aprueba los estándares para la creditación de las Carreras de Ingeniería, establece que el Plan de Estudios debe exigir un tiempo mínimo de doscientas horas (200) de práctica profesional en sectores productivos y/o servicios, o bien en proyectos concretos desarrollados por la Institución para sectores o en cooperación con ellos.

Así es como en el ámbito universitario, en particular en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), se incorpora en los Diseños Curriculares de todas las carreras de ingeniería, como exigencia obligatoria, la Práctica Supervisada (PS), Recordemos que las PS desde el punto de vista legal se encuentran descriptas en la LEY 26427, denominada Sistema de Pasantías Educativas, en el marco del Sistema Educativo Nacional.

Es condición previa para presentar la Práctica Supervisada que el alumno tenga cumplimentados los requisitos académicos exigidos para la inscripción a la materia integradora del quinto (5to) nivel de la Carrera, deberá presentar un Plan de Trabajo que debe ser aprobado por el docente supervisor. Es condición para ser designado Docente Supervisor, integrar el Tribunal Evaluador, pertenecer al cuerpo docente de la Universidad o bien ser profesor de Universidad reconocida.

La Ley prevé los requisitos a cumplir:

- Carga horaria.
- Responsables.
- Promoción.

Por otra parte, en el ámbito de la Educación Secundaria Agraria y Educación Secundaria Técnica se conforma una estructura curricular que se organiza en cuerpos de:

- Formación general.
- Científico tecnológico.
- Técnico específico.
- Prácticas Profesionalizantes.

En estas prácticas profesionalizantes los estudiantes consolidan, integran y amplían capacidades y saberes construidos a lo largo de la trayectoria formativa escolar, necesarios para alcanzar las habilitaciones profesionales previstas para cada tecnicatura, para lo cual es necesario garantizar la calidad educativa de dichas prácticas y su correspondiente acreditación.

Dichas prácticas son obligatorias y curriculares, podrían organizarse en distintos formatos, como proyectos productivos externos en empresas u organismos estatales o privados, es aquí donde se realizan interesantes articulaciones con la Universidad como Institución oferente., es uno de los componentes sustantivos para integrar, profundizar y articular todos los campos formativos de la Educación Secundaria Técnica y Agraria, representando una oportunidad para contextualizar el

diseño curricular a niveles locales, para construir "puentes" entre la institución educativa y organizaciones vinculadas al sistema socio-productivo del entorno.

Los contenidos que se abordan, pueden, en articulación con Universidades, considerar otros campos de formación posterior, es la idea de la Facultad Regional Delta de la UTN, en su espacio de articulación con pasantes de Escuelas Técnicas de la zona.

Las Pasantías, las Prácticas Supervisadas y las Prácticas Profesionalizantes de Nivel Medio en la Articulación Universidad-Empresa

Visiones diferentes, no fácilmente reconciliables, sobre las concepciones de la Articulación Nivel medio - Universidad – Empresa, cobran especial interés en el espacio de desarrollo de una pasantía, ¿Se logra una relación integral entre estas Instituciones?, es un interrogante que se plantea y revisa permanentemente.

Para analizar los resultados de la aplicación de los sistemas de articulación se deben focalizar dos aspectos, el logro del pasante y la conformidad de la empresa, por un lado, a pesar de las voluntades de las partes a veces no se llega a acuerdos generando debates al interior de las universidades. En ocasiones la Universidad no prepara para lograr la interrelación entre el pasante y el personal que trabaja en la empresa, por otra parte se señala que en ciertos casos no se cumple satisfactoriamente con las actividades asignadas por la organización, o el pasante no obtiene un nuevo bagaje académico en el campo de trabajo.

Cuando los factores antes mencionados no convergen adecuadamente, se constituyen en factores altamente limitantes para el resultado óptimo del proceso de pasantías y dilatan el logro de objetivos de gran importancia para la organización y de la satisfacción para el pasante.

Acreditación de saberes extracurriculares

En las pasantías en Universidades, empresas y otras instituciones y/o entidades, cursos extracurriculares y trabajos de investigación y desarrollo en la Universidad en que cursa su carrera de ingeniería, es conocido que priman criterios de otorgamiento de equivalencias en cuanto a contenidos, carga horaria , profundidad de desarrollo de los temas, actividades prácticas realizadas, institución en la que se llevó a cabo, pero no se considera lo importante de incorporar la acreditación de competencias adquiridas lo que resultaría de mucha importancia en el contexto actual.

Es importante que se proponga a las Facultades de Ingeniería analizar y desarrollar la normativa necesaria, pero con la indispensable acción que promueva su implementación.

La cantidad de créditos acordada se deberá establecer en cada Unidad Académica o Diseño Curricular, al mismo tiempo se recomienda que cada Unidad Académica a su vez, disponga de instancias de consulta y tutorías para los estudiantes para la eficaz implementación de este proceso.

Aprendizaje y gestión se articulan para elaborar tentativas de solución a una problemática concreta para relacionarse con el desarrollo organizacional en sus aspectos formativos, culturales y por supuesto con el medio ambiente laboral, haciendo que los aspirantes a ingenieros resignifiquen contenidos ya apropiados, repasando, profundizando e integrando conceptos y adoptando hábitos a las formas y ritmos que le exigen los estudios universitarios y al mismo tiempo la responsabilidad laboral. En este esquema de situación surge que se desarrollan competencias pero no son acreditadas convenientemente para elaborar indicadores de mejoramiento, o lo que es

también importante incrementar la cantidad de estudiantes que se gradúan para atender la demanda proyectada de ingenieros, más aún incrementar la tasa de graduación.

Esta acreditación de saberes extracurriculares que se desarrollan tanto en las pasantías de los diversos años, como en las prácticas supervisadas (PS), implica otorgar créditos académicos a los estudiantes por la realización de actividades en la propia Universidad, en otras instituciones de educación superior o en entidades públicas o privadas de diversa índole, así como también en los "trabajos ordinarios" realizados por los estudiantes en simultaneo con su estadía en las Instituciones educativas, llevadas a cabo en las Empresas en las que desarrollan sus tareas.

Las empresas que atienden ya la cuestión de la promoción de las competencias genéricas de sus empleados (capacidades sociales y de desarrollo de la personalidad) deberían poder acreditarlas.

Se sabe que se necesitan de la voluntad de ambas instituciones para poder obtener dicho logro, esto permitiría al estudiante responder mejor a nuevas pautas de empleo y contribuiría a su inserción en la sociedad, al mismo tiempo que aumenta el número de créditos necesarios para la obtención de los títulos habilitantes, aunque este aspecto merece una más amplia discusión.

Es un desafío permanente que el proceso se desarrolle armoniosamente para abrir las puertas para una relación integral donde el sistema de pasantías llegue a ser: o bien el punto de partida o de llegada de estas articulaciones.

Referencias

Castel,R. (1995) La metamorfosis de la cuestión social. Paidós.

Müller M. (1997) Orientar para un mundo en transformación .Jóvenes entre la educación y el trabajo. Bonum

Wainfeid M. et.all (1999) Educación y empleo .Política de estado para el siglo XXI. Unidos.

Fernandez Lamarra N(2003) La Educación Superior, Argentina en debate. Buenos Aires, Argentina, EUDEBA..

Nápoli F.(Ed.) (2007) Sociedad, Universidad e Ingeniería. Buenos Aires, Argentina, CEIT UTN FRBA..

Conferencia Mundial sobre la educación superior. (1998) Las exigencias del mundo del trabajo. Paris, Francia UNESCO.

Sonderéguer M (Ed) (1999) Vinculación entre la Educación Superior y el Sector Productivo. , Buenos Aires, Argentina. Secretaría de Políticas Universitarias

Documento del CONFEDI.(2014) Consejo Federal Decanos de Ingeniería.

:

Tabla 1

Temas desarro llados en los cursos de competencias blandas

Temas desarrollados	Personas inscriptas	Personas que finalizaron el curso
Trabajo en Equipo y Competencias Asociadas	32	24
Taller de Habilidades Comunicacionales	24	22
"Ser líder hoy: el Líder Coach"	21	18
"Ser líder hoy: Liderazgo personal"		
"Emprender, la clave del futuro: Ser emprendedor"	21	21
"Emprender, la clave del futuro: Claves para emprender"		
Aprendiendo a Aprender: Aprendizaje y Cambio	22	16
Aprendiendo a Aprender: Etapas del Aprendizaje		
Creatividad e Innovación: Desafiando mitos sobre Creatividad	21	16
Creatividad e Innovación: Creatividad: como desarrollarla		
Responsabilidad Social Universitaria	22	17

Importancia de los egresados como indicador de calidad; análisis del impacto social, académico y laboral de un programa académico universitario

Ana María Negrette Sepúlveda
Universidad Cooperativa de Colombia Sede Montería.
Colombia



Sobre el Autor:

Ana María Negrette Sepúlveda

Abogada, egresada de la Universidad de Cartagena, especialista en Derecho de familia de esa alma mater, Magister en Educación de la Universidad Simón Bolívar y Doctorante en Cultura y Educación en América latina
Correspondencia: ana.negrette@campusucc.edu.co

Resumen:

Esta investigación brinda respuesta al interrogante planteado sobre cuál ha sido el impacto social, académico y laboral del Programa de Derecho de la Universidad Cooperativa, Sede Montería, y cómo ello ha influido en los estamentos, organizaciones y programas sociales de la ciudad.

Esta investigación de tipo cualitativo y de corte etnográfico, permitió describir los fenómenos encontrados en su ámbito natural, para darles significado y comprensión. De esta manera se logró describir las funciones de los egresados y como ellos, están concebidos dentro de la organización administrativa y académica de la IES. Se caracterizaron las áreas laborales en donde estos egresados se desempeñan y cómo han impactado su entorno, de forma que pudiesen contribuir a su desarrollo.

Los resultados reflejaron dos hechos relevantes, en primer lugar los egresados presentan dificultades con el desarrollo de investigaciones, de allí que no se evidencien propuestas o proyectos de Investigación en los escenarios calificados, que apunten a la resolución de problemas en su entorno. En segundo término hay un consenso del 100% de los encuestados y entrevistados en cuanto a la incorporación de asignaturas y/o nuevos conocimientos que les permitan destacarse en el ámbito local y regional, apuntando a las exigencias actuales de la sociedad.

Se concluye que tales situaciones plantean un nuevo plan de estudio integrador y transversal, que contemple un diseño curricular renovado y pertinente, que aporte a la comunidad universitaria y logre impactar la sociedad.

Palabras claves: Calidad educativa, formación, impacto académico, laboral y social.

Abstract

This investigation brings an answer to the raised question about which has been the social, academic and work impact of the Law program of the Universidad Cooperativa, located in Monteria, and how it has influenced the organizations and popular programs of the city. This quality type and ethnographic investigation, permitted to describe the phenomenoms found in its natural environment, to provide them of significance and comprehension. As such, describing the functions of the graduates was achieved and the way they were conceived inside the administrative and academic organization of the IES.

They were characterized in the working areas where those graduates perform and how they have made an impact in their medium, in a way they could contribute to its development. The

results reflected two relevant facts, in first instance, the graduates present difficulties with the build up of investigations, hence that there are no evidence of investigation proyects in the qualified scenarios that aim to the solution of problems in the city. Secondly, there is a consensus of the 100% of the surveyed and interviewed as of the incorporation of subjects and/or new knowledges that allow them to stand out in the local and regional fields, aiming to the actual demands of the society. It is concluded that such situations raise a new incorporated and transversal study plan that contemplates a renewed and pertinent curricular design that brings better things to the community and achieves an impact in society.

Key words: Evaluation, educative quality, formation, academic, social and work impact.

Introducción

Es importante destacar que en Colombia, se ha implementado por mandato legal, a través del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) los lineamientos para el proceso de acreditación de programas académicos de pregrado. Este sistema evalúa la Institución o la facultad en este caso, con relación a sus procesos y a un grupo de estándares predeterminados y conocidos con antelación por todos los involucrados y que como consecuencia natural de lo anterior, puede brindar garantía pública acerca de su calidad, comprendido esto como; la capacidad que posee la Universidad, para cumplir requerimientos externos denominados propósitos y requerimientos internos llamados Estándares.

Este proceso que tiene carácter voluntario y canaliza los esfuerzos de las instituciones, para la evaluación sistemática de sus programas permitiendo de esta manera la resignificación de las prácticas curriculares que lleva la IES.

Teniendo en cuenta estas exigencias y de manera semestral , a partir del año 2007 fecha de inicio del proceso de Acreditación, la UCC sede Montería, por medio de su Facultad de Derecho, según datos estadísticos que se llevan en la Oficina del (DARC), arrojó un total de 395 egresados, sobre los cuales no se tiene un estudio de impacto de egresados, siendo necesario, pertinente y fundamental realizarlo; esto con el objeto de vincular el programa al proceso de acreditación a partir el año 2015 como se tiene proyectado. Es importante resaltar que esta directriz se encuentra fijada desde el nivel central de la UCC, determinando la acreditación como eje estratégico del Plan de acción 2012 del Programa de Derecho Sede Montería.

Teniendo en cuenta lo anterior, la UCC se interesó en reconocer, interpretar y promover la adaptación a las nuevas exigencias, buscando con ello determinar el impacto de sus programas. Y la mejor forma de conocer el impacto del programa es considerando el testimonio de sus egresados, ya que estos constituyen el producto ofrecido a la sociedad, la cual espera se constituyan en elementos transformadores, conjuntamente con su producción científica y tecnológica, y con otras evidencias del quehacer académico y social.

Justamente esta expresión de impacto social, académico y laboral, remite al concepto de “calidad como transformación”; en efecto, pensar en la universidad como proveedor de sujetos competentes

para la sociedad, supone entender su actividad productiva, en este caso, el proveedor hace algo 'al' consumidor". (Elton, 1992, p. 172). Lo enriquece o lo refuerza.

En consecuencia esta investigación da respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuál es el impacto en el ámbito social, académico y laboral del Programa de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia en la Ciudad de Montería en los años 2007-2012?.

El objetivo general de esta investigación es evaluar y analizar el impacto social, académico y laboral del Programa de Derecho en la ciudad de Montería ejercido por el desempeño laboral y contribuciones sociales de los egresados en el periodo 2007-2012.

Los Objetivos Específicos describen la función de egresados y su concepción en la organización académica y Administrativa de la UCC, caracterizan el desempeño laboral y contribuciones sociales de los egresados del Programa de Derecho de la UCC en el contexto local y Evalúan cuál ha sido la influencia del desempeño laboral de los egresados sobre el impacto del Programa de Derecho en los estamentos, organizaciones y programas sociales en la ciudad de Montería.

Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Montería, departamento de Córdoba, Colombia, siendo objeto de investigación los egresados graduados del Programa de Derecho de la UCC, periodo 2007-2012.

Dentro de este Programa, se inscriben los Estudios de Egresados como alternativa complementaria para el autoconocimiento y la planeación de procesos de mejora y consolidación, para hacer de nuestra UCC, una "Universidad de Calidad", cuyo quehacer institucional esté estrechamente ligado a las necesidades de la sociedad.

En este sentido existen antecedentes investigativos que muestran el interés por determinar el impacto social, académico y laboral de los programas, mostrando similitud con el objeto de investigación de este trabajo. Tal es el caso documentado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco a través de la dirección de estudios y servicios educativos, develo a través de un estudio de impacto a sus egresados la gran heterogeneidad de las instituciones de educación superior en México y las enormes diferencias entre los estudios de egresados realizados, los cuales no permiten comparar los resultados y conclusiones obtenidos. (Programa institucional de seguimiento de egresados y opinión de empleadores. U. de Tabasco, México, 2004)

Esta investigación mostró como en estudios similares en este país, se observaron niveles de estratificación distintos (institución, campus, facultad, carrera) o se mezclaron diferentes intereses de información (trayectoria escolar, opinión de empleadores, estudios de género, etc.) lo cual hace difícil cualquier análisis comparativo. Es importante señalar que este fenómeno se observa también en Colombia. Por lo tanto es necesario tener en cuenta las consideraciones anteriores, con el fin de disponer de un esquema para los estudios de egresados en la UCC en Colombia, proponiendo con ello un instrumento para su aprobación y aplicación, toda vez que no se encuentran antecedentes de estudios de egresados en esta IES.

Por otra parte la Universidad EAFIT de Medellín realizó un estudio similar, para conocer el impacto de sus egresados y la calidad de la Universidad. Mediante encuesta aplicada en los meses de junio y julio de 2002, y dentro de un estudio denominado Impacto Social de los Programas de

Pregrado, y elaborado por la Oficina de Planeación Integral durante el segundo semestre de este mismo año en esta IES. En este estudio se realizó una descripción de la población y de la muestra de egresados de carreras universitarias ofrecidas por Eafit; la metodología de expansión de los datos muéstrales; un marco teórico o contexto de reflexión y los resultados de la evaluación de la calidad de la Institución y de sus pregrados por parte de los graduados en ellos.

Metodología

El tipo de investigación utilizado fue de corte cualitativo, en este se utilizó la metodología interpretativa con el fin de describir en detalle situaciones, episodios y testimonios, al igual que las realidades múltiples que se registraron a lo largo del proceso de investigación.

La investigación cualitativa según Sandín (2003:123): "La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento".

En consecuencia se concibieron las siguientes fases para la realización de esta investigación:

Se inició con la selección de la muestra, la cual fue constituida por los egresados, graduados del Programa de Derecho de la UCC, sede Montería.

Estrategia de recogida de datos, para ello se tomaron de manera aleatoria 62 egresados del listado, siento esta la población objeto de investigación. Posterior a esto se inicia la Recopilación de datos, para ello se inició con el análisis documental, la observación, se aplicaron encuestas y entrevistas semiestructuradas, como se muestran en los anexos de este.

Para el Análisis de los datos, se partió del análisis documental el cual permitió primeramente analizar los contenidos de documentos como el PEI institucional, PEP, Plan de estudios, CNA, ordenanzas, decretos, que permitieron correlacionar los fines de la formación del programa de derecho con las necesidades jurídicas del contexto local y regional, mediante la recopilación en cuadro comparativo.

Aquí se identifican las siguientes categorías de investigación: Evaluación, impacto y calidad educativa. Revisando (situación laboral, participación en comunidades académicas o en asociaciones científicas y profesionales, creación de empresas, reconocimientos o distinciones recibidas). Posteriormente se relacionaron estos documentos y se identifica en ellos criterios articuladores con el propósito formativo institucional. El análisis anterior permitió identificar que las categorías establecidas eran las necesarias para el desarrollo de la investigación.

Posteriormente la observación realizada durante el proceso de investigación, constituyó otra unidad de análisis, la cual fue detallada mediante registros. Estas observaciones se compararon con la revisión documental, también con las entrevistas y encuestas, las cuales se llevaron a transcripción, previa grabación en grabadoras y en hojas de respuestas. Esto permitió revisar conjuntamente con la teoría su adyacente las categorías para verificarlas.

Para la interpretación, aplicación de los resultados, se tomó en cuenta la percepción, comparación, contrastación, ordenación, vínculos y relaciones, los cuales se utilizaron para generar datos. Estos datos, analizados mediante cuadros y triangulaciones, permitió integrar las interpretaciones en un marco general, que llevó a re direccionar los fundamentos conceptuales y de esta forma darle significación y aplicación a los resultados

Análisis de resultados

En el análisis de resultados se parte con la sistematización de la información, de aquí se obtiene lo más significativo y común de cada uno de los instrumentos. Los cuales se registran en los diferentes resúmenes que se hacen en las observaciones, las entrevistas, las encuestas y el análisis de documentos.

Posteriormente a esto se inicia la fase de triangular la información, la cual consistió, en analizar por medio de cuadros, los resultados obtenidos mediante la aplicación de los diferentes instrumentos: Observación, Análisis de documentos, Entrevistas, Encuestas. Finalmente, una tercera y última fase lo constituyó el análisis de la información obtenida desde la triangulación. Esto permitió establecer un diálogo entre la información obtenida en el campo y la teoría o fundamentación científica.

Tomando en cuenta las categorías y su consecuente análisis, se logró establecer que la UCC propone la evaluación en términos de logros en el ámbito conceptual, sin exponer explícitamente un mecanismo de evaluación para evidenciar las competencias conceptuales y procedimentales de sus egresados. La evaluación es vista en esta IES, como la forma de evidenciar que un conocimiento ha sido adquirido o no, esta permite cualificar y autorregular el proceso de enseñanza, garantizando cierta calidad de aprendizaje y de formación. Esta acción evaluativa no corresponde a lo expresado en la Visión y Misión que con un enfoque formativo, busca ofrecer a la sociedad profesionales con criterios políticos, creativos y solidarios que contribuyan al desarrollo armónico de la sociedad, investigadores que aporten a la solución de problemas científicos y sociales. Es decir tiene en cuenta la dimensión de tipo afectivo – social.

Esta diferencia procedimental coadyuva probablemente a que el egresado del Programa de Derecho de la UCC no obtenga el reconocimiento social a nivel regional, nacional e internacional, como lo espera la IES en su querer ser institucional; ni que la facultad de derecho se visibilice por formar profesionales con criterios políticos, competitivos, éticos, reflexivos, argumentativos, propositivos y proactivos, comunicativos e investigativos, para un mundo globalizado que respondan a las exigencias de la sociedad.

Si se correlaciona la utilidad de los conocimientos adquiridos por los egresados, con su desempeño laboral, se observa que el 50% de estos ya venía laborando, es decir muy probablemente su formación le valió para cualificar una experiencia que ya tenían y que influyo directamente en su desempeño actual. Si se confronta estos resultados con el cumplimiento de las expectativas de los egresados por parte de sus empleadores, se pudo destacar que estos resaltan en su mayoría, las

calidades profesionales de estos, sus capacidades genéricas las cuales están en concordancia con los principios generales de la profesión.

Se encontró que en los Egresados de la UCC sede Montería no se produjo un impacto diferencial del que hablan autores como (Barbezat, 1992; McMillen y Singell, 1994), los cuales afirman que "a las universidades les interesa evaluar su calidad en términos del éxito profesional de sus egresados, porque se ha constatado una alta correlación entre el ranking del programa académico y la aceptación laboral de estos". Se evidenció que al culminar sus estudios, los egresados de la UCC percibieron mayores ingresos, y son bien referenciados por sus empleadores (Ver anexo), lo cual y a juicio de la investigadora tiene relación directa al conocimiento académico recibido en la UCC.

Conclusiones

En cuanto a la responsabilidad que tiene el egresado de impactar socialmente, no se logró evidenciar este hecho, tomando en cuenta entre otras cosas el poco o nulo reconocimiento recibido en las áreas laborales, social y profesional de los encuestados, igualmente la poca participación de estos en organizaciones académicas; lo que constituye sin lugar a dudas un reto que la IES deberá asumir y para lo cual y a juicio del investigador, deberá involucrar y fortalecer la Investigación Científica.

La ínfima participación en el desarrollo de proyectos de impacto social (9% de los encuestados) fue también evidenciada ya que solo dos de los entrevistados manifestó su vinculación eventual a una propuesta de investigación como gestor o líder del mismo. Es significativo y de tomar en cuenta por parte de la UCC que a los egresados no se les educó para el fomento y práctica de la investigación que conlleva indefectiblemente a presentar y desarrollar proyectos de Investigación que impacten a la sociedad generando cambios en la misma, y es allí donde se percibe una deficiencia.

Es, en este sentido, donde los egresados han generado un cambio en su hacer laboral como se deja conocer por parte de su empleadores quienes destacan su compromiso y responsabilidad en el desempeño laboral, así como también los raciocinios o inferencias que de manera acertada realizan en los documentos a su cargo (Ver anexo). La mayoría de los egresados encuestados se encuentran laborando, hecho este muy significativo, pero que también nos sugiere una alerta en cuanto a que éstos, deberán ser formados dentro de una nueva concepción de empresarios y emprendedores para contribuir a la economía y el desarrollo social de su contexto. Los egresados de acuerdo a los hallazgos de esta investigación, no logran impactar en los estamentos, organizaciones y programas sociales en la ciudad de Montería pues solo se dedican a cumplir con su trabajo y no proponen soluciones a los problemas de su entorno.

Las competencias genéricas adquiridas en la UCC han sido muy importantes para su desarrollo laboral y entre estas destacamos la capacidad de los egresados, de adaptar el conocimiento a la labor que desempeñan, para el logro de metas comunes, y la capacidad de aprender y mantenerse actualizado.

Una revisión cronológica del proceso de calidad instituida en la UCC nos deja señalado claramente que en el periodo motivo de esta investigación no se establecieron controles de calidad en el Programa de Derecho y por ello no constituyó el acto evaluativo en un propósito específico de valoración, factor importante para la toma de decisiones, porque determinan el grado en que los objetivos educativos de un programa son obtenidos, dado que en la UCC sede Montería, no se realizó la evaluación de los procesos formativos impartidos, no se pudo constatar los resultados del mismo. Teniendo en cuenta lo anterior, y en concordancia con lo registrado en la UCC en el Programa de Derecho (2007-2012) se evidenció que el proceso de calidad efectuado al interior de esta IES, fue pobre, no existiendo verificación alguna en los estándares de calidad, desconociendo completamente, si el tipo de saber que llevaban consigo los egresados era pertinente con el contexto.

Para futuras investigaciones sobre el tema de egresados es importante tener en cuenta algunas variables socio familiares (como escolaridad, estrato social y ocupación de los padres), los cuales inciden en la ubicación y desempeño laboral de los egresados; así como también lo hacen algunas variables personales, tales como la edad o el género, aspectos que como ha sido demostrado por perspectivas teóricas emergentes son significantes.

Referentes Bibliográficos

Alvarez, M. *Hacia el Concepto de la Calidad en la Educación Superior.* p. 6. 6. Versión electrónica (sin fecha).

Añorga, J; Valcárcel, N; Zambrana, M; Aliaga, A. (2000). *El proceso de evaluación y la Educación Avanzada*. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".

Castro, G. y Cháves, P. (1994). *Metodología de evaluación de impacto de proyectos sociales.* Caracas: UNESCO-URSHSLAC.

Decreto 1295 del 20 de Abril de 2010. Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008.

Del Bello, J. C. (2002). *Desafíos de la política de la educación superior en América Latina: Reflexiones a partir del caso argentino con énfasis sobre la evaluación para el mejoramiento de la calidad.* LCSHD Paper Series, 70.

Flórez, O.R. (1994). *Hacia una Pedagogía del Conocimiento.* Bogotá: McGraw- Hill.

Jaramillo, J. (2002). *Historia de la pedagogía como historia de la cultura.* Bogotá, D.C: Alfaomega Colombiana S.A.

Giraldo, U., Abad, D., & Díaz, E. (2007). *Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia.* Obtenido en julio 3,

Guba E. G y Y.S Lyncoln (1989). *Cuarta generación evaluativa.* Newbury Park.

Lamarra, N. F. (2004). *Hacia la convergencia de los sistemas de educación superior en América Latina.* Revista Iberoamericana de Educación, 35, 39-71.

Ley 30 de diciembre 28 de diciembre de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior.

Ley 1188 de abril 25 de 2008. Por la cual se regula en registro calificado de las instituciones de Educación Superior.

Ley 152 de 1994 (julio 15). Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.

Ley 115 de febrero 8 de 1994. Articulo 5 y 109 sobre la finalidad de la formación de los educadores.

La Ley de Ciencias y Tecnologías. Ley 29 de febrero de 1990. Ley marco de Ciencia y Tecnología.
Malagón, L. (2013). *Currículo y aseguramiento de la calidad en la educación superior.* Universidad del Tolima.
Martínez Mediano, C. (1996). *Evaluación de programas educativos. Investigación evaluativa. Modelos de evaluación de programas.* Madrid: UNED.
Ministerio de Educación Nacional. Consejo Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación. Tercera Edición. Santafé de Bogotá, febrero de 1998, p.18.

La importancia de realizar las competencias genéricas en la implementación de un modelo educativo para la educación superior

Andrea Patricia Huechacona Fuentes
Universidad Cooperativa de Colombia
Colombia



Sobre el Autor:

Andrea Patricia Huechacona Fuentes

Docente de tiempo completo de la Universidad Cooperativa de Colombia como Abogada de la Universidad Autónoma de Colombia y licenciada en humanidades e inglés de la Universidad la Gran Colombia. Especialista en derecho de familia en la Universidad Autónoma de Colombia y Magister en derecho administrativo en la Universidad Libre de Colombia, sede Bogotá. Docente de tiempo completo, de componentes de derecho en el programa de comercio internacional de la Universidad Cooperativa de Colombia y docente investigador de la misma universidad. Líneas de investigación: Negocios internacionales y pedagogía. Sub línea de investigación competencias y supranacionalidad y soberanía.
Correspondencia: andreahuechacona@gmail.com

La importancia de realizar las competencias genéricas en la implementación de un modelo educativo para la educación superior

Resumen

A partir de 1998, Colombia comienza a fundamentar su modelo educativo en competencias buscando dar satisfacción a las necesidades reales del mercado laboral y tener los estándares adecuados que exigía el entrante proceso de globalización; para esto el MEN comienza a realizar los respectivos lineamientos de cada una de los grupos de competencias que considera requiere el estudiante en cada una de las etapas de su formación y comienza a diseñar estándares para cada grupo de competencias. Los grupos de competencia más importantes abordados por éste organismo son las genéricas y las específicas. Las primeras encaminadas a realzar el potencial humano generando habilidades para toda la vida según los pronunciamientos de la OCDE y del marco TUNING para América Latina y las segundas encaminadas a generar habilidades en saberes específicos de cada saber disciplinar. Para que este modelo por competencias sea exitoso se requiere aprovechar al máximo el potencial del ser humano, siendo necesario que éste a través de elecciones individuales quiera dar continuidad a su proceso formativo entendiendo que así mejora su calidad de vida y la sociedad en general. Por esta razón las competencias no sólo deben encargarse de saberes específicos sino que deben transmitir valores de generación en generación que enseñen a utilizar adecuadamente el conocimiento adquirido y busquen un beneficio común en todas las situaciones. Habilidades como el pensamiento crítico, sistémico, creativo, una argumentación adecuada, el saber interactuar con el entorno y entender las consecuencias de una decisión tomada para el contexto que lo rodea, son habilidades que buscan formar por seres integrales capaces de proponer ideas innovadoras para el sector productivo y generar a su vez un beneficio para la sociedad.

Abstrac:

Since 1998, Colombia began to support its educational model skills and it begins to look for to satisfy the needs of the labor market; for this the MEN starts performing the respective guidelines of each of the groups of competencies that considers requires the student in each of the stages of its formation and start designing competency standards. The most important groups addressed by this body competition are generic and specific. The first aimed at enhancing human potential generating skills for life according to the pronouncements of the OECD and the TUNING framework for Latin America and the second aimed at generating specific knowledge skills in order to meet the needs of the labor market. For this competency model is successful is required to maximize the potential of the human being, being necessary it through individual choices want to continue their learning process understanding thus improving their quality of life and society in general. For this reason the powers should not only address only specific knowledge but must transmit values from one generation to teach how to properly use the acquired knowledge and seek a common benefit in all situations. Skills like critical thinking, systemic, creative, proper argumentation, knowledge interact with the environment and understand the consequences of a decision taken in the context that surrounds it, are skills which promote integral beings capable of proposing innovative ideas for the sector productive but also looking for these innovative ideas generate benefits for society.

Introducción

El objetivo de este análisis es establecer que beneficios genera para el ser humano a largo plazo un modelo educativo implementado a través de competencias; para ello se construye un marco referencial que analiza el concepto de competencia, su clasificación según los marcos internacionales que la delimitan y clasifican, y el proceso de implementación de un modelo educativo por competencias en Colombia; se analizó también la teoría del capital humano como marco teórico, para demostrar los beneficios que genera a largo plazo una educación por competencias fundamentada en elecciones libres e individuales y finalmente se realizan recomendaciones a fin de dar relevancia a las competencias genéricas, mostrando la necesidad de fortalecer un modelo educativo centrado más en el potencial humano y el desarrollo integral que en los saberes específicos.

Para fundamentar este estudio se abordó cronológicamente a los diversos expositores de la teoría del capital humano a fin de contrastar sus postulados con el desarrollo de las competencias genéricas y específicas; abordando las teorías clásicas que dan énfasis a que una educación de calidad en el individuo incide en el crecimiento económico de un país y en el bienestar social a largo plazo y también resaltando el aporte de Amartya Sen en su obra "Desarrollo y libertad" que expresa la necesidad de resaltar el potencial humano del individuo y de formar un ser integral a través de la educación. En este mismo sentido en 1991 el PNUD manifestó que: «El ingreso no lo es todo en la existencia humana, igualmente importante puede ser la salud, la educación, un buen entorno físico, la libertad...por mencionar unos cuantos componentes del bienestar». (PNUD, 1991).

Teniendo en cuenta que en los currículos universitarios se da mayor relevancia a los saberes específicos asumiendo que el estudiante llega a la fase universitaria con las competencias genéricas necesarias para su vida, surgen al respecto varios interrogantes: ¿Porque deben realzarse las competencias genéricas en los currículos de educación superior? O ¿Cómo pueden implementarse estas competencias genéricas para toda la vida en la educación superior si se asume que el estudiante ya las ha desarrollado y adquirido en otros procesos de formación ?. Para resolver los interrogantes propuestos se hace necesario anotar que el modelo educativo por competencias sólo logra su objetivo si el profesional voluntariamente da continuidad a su proceso formativo y lo aúna a la capacitación profesional; a fin de dar respuestas tanto a las necesidades de la sociedad como a las del mercado laboral se requiere establecer nuevas pautas de comportamiento a través del fortalecimiento del pensamiento sistémico y crítico y del análisis de temas que le enseñen al ser humano a respetar el entorno, vivir con los demás y ser partícipe de la sociedad; entendiendo la educación no solo como una herramienta para fortalecer el capital humano en torno a unas necesidades del mercado laboral sino contemplando la formación de seres humanos integrales.

Con el fin de establecer el grado de desarrollo de las competencias genéricas en los estudiantes del programa de comercio Internacional de la Universidad cooperativa de Colombia, se realizó un proyecto de diagnóstico de competencias genéricas en el periodo (2009-2014), a fin de fortalecer aquellas competencias con indicador más bajo; en este proyecto se realizó una amplia revisión documental con el fin de establecer los parámetros generales del concepto de competencia, su clasificación, el concepto de competencia genérica y su diferenciación con la competencia especifica. Posteriormente se realizó análisis de prueba saber pro de los estudiantes del programa de comercio en el periodo (2009-2014) para establecer indicadores de las competencias genéricas y con ayuda de tres instrumentos de diagnóstico tipo encuesta: el primero para evaluar la competencia en TIC como instrumento de innovación gestión e innovación; el segundo para

evaluar la competencia ciudadana desde el punto de vista del estudiante como ser partícipe de la sociedad y el tercero para establecer las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes en el aula de clase a fin de determinar que habilidad o competencia genérica se fortalecía en los estudiantes, con la utilización de cada una de las herramientas pedagógicas empleadas en el aula de clase.

Concepto de competencia

Entidades como la Unesco y la OCDE mostraron a comienzos de 1990 la necesidad de generar modelos educativos que generen competencias para toda la vida y permitan administrar eficientemente el conocimiento adquirido; desde esa óptica la educación es entonces el canal social para mejorar la calidad de vida y no sólo para generar mayores ingresos en el largo plazo. Para la OCDE una competencia es entendida como la "habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse efectivamente, es una competencia que se puede apoyar en el conocimiento de un individuo del lenguaje, destrezas prácticas en tecnología e información y actitudes con las personas que se comunica". Bajo esta dinámica OCDE implementó el programa DeSeCo (OECD Program Definition and Selection of Competences), a fin de establecer un conjunto de competencias comunes para todas las culturas (OCDE, 2006. P.17).

El proyecto DeSeCo de la OCDE identifica algunas competencias clave, que deben cumplir tres roles a fin de ser transversales en la sociedad: el primero contribuir a resultados valiosos para sociedades e individuos; el segundo ayudar a los individuos a enfrentar importantes demandas en una amplia variedad de contextos; y el tercero ser relevante tanto para los especialistas como para todos los individuos. Para el primer rol los individuos deben poder usar un amplio rango de herramientas para interactuar efectivamente con el ambiente; para el segundo, los individuos necesitan poder comunicarse con otros, e interactuar en grupos heterogéneos, para el tercero los individuos necesitan poder tomar la responsabilidad de manejar y situar sus vidas en un contexto social más amplio y actuar de manera autónoma. (OCDE, 2006).

Dicho marco de referencia propone a Europa ocho "competencias clave" indispensables para preparar individuos con la capacidad de resolver problemas, tener un pensamiento crítico y poderse desarrollar satisfactoriamente en los ámbitos personal y social. Estas competencias son: "comunicación en lengua materna; comunicación en lenguas extranjeras; competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; competencia digital; aprender a aprender; competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica; espíritu de empresa, y expresión cultural". Estas competencias clave, generan habilidades para toda la vida que constituyen aprendizajes imprescindibles para la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa y el bienestar social y económico. Desde este contexto surge la necesidad de abordar un currículum centrado en competencias que desde un enfoque transversal, promueva un aprendizaje más activo, e interdisciplinario a través de la conjugación de saberes específicos, destrezas, actitudes y valores, en lugar de un aprendizaje centrado en la adquisición de información y la aplicación de los conocimientos a determinadas situaciones similares. En la propuesta llamada pedagogía de la integración de Roegiers, ni los saberes disciplinares ni las capacidades proporcionan, por sí solos, una base adecuada para la integración sino que son situaciones del contexto, unidas a contenidos y capacidades las que configuran una habilidad o competencia. (Guatemala, 2009).

Abordando el marco Tuning, que lidera una propuesta para América Latina centrada en un conjunto de saberes para toda la vida, o competencias genéricas comunes a todas las disciplinas; una competencia es aquella capacidad susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas de cada cual, estableciendo que sólo el individuo es capaz de decidir cuánto conocimiento desea acumular y como lo administra de acuerdo a un conjunto de decisiones autónomas y libres. En éste marco las competencias se categorizan en dos grandes grupos: las académicas y las actitudinales o genéricas; con respecto a las primeras académicas o profesionales tenemos que son una combinación de atributos con respecto al conocimiento y a su aplicación a resultados de aprendizaje; el otro grupo de competencias entendidas como genéricas consisten en un grupo de cualidades útiles a muchas situaciones en las que se encuentran la capacidad de análisis y síntesis, capacidad de aprendizaje independiente, cooperación y comunicación, capacidad de liderazgo, respeto por el medio ambiente y la diversidad, el compromiso ciudadano, motivar y conducir hacia metas comunes y la capacidad para formular y gestionar información con ayuda de las TIC, entre otras habilidades relacionadas estrechamente con las competencias clave de Deseco. (Tuning, 2003).

Teoría del capital humano

El marco teórico que fundamentó esta investigación es la teoría del capital humano ya que centra su estudio en la la relación existente entre la educación y la acumulación del capital físico. Aspectos que asociados al progreso tecnológico, incrementan la productividad (especialización) de los factores de producción y por ende el crecimiento (o creación de valor) a largo plazo. El primer antecedente lo encontramos a principios de la década del 60, en la que Danison, Schultz y Becker la educación es una inversión que realizan los individuos libremente, que les permite aumentar su dotación de capital, aportando de manera determinante al crecimiento económico de los países, en virtud de su nexo directo con la productividad. En este contexto se demuestra que el crecimiento económico de muchos países durante el siglo XX fue en parte debido a una mayor y mejor educación y que por esta razón se generó expansión del conocimiento científico y técnico incrementando la productividad del trabajo. Otro exponente de esta teoría es Stuart Mill quien reconoce que las cualidades morales o ciudadanas también influyen en la economía de un país, de ahí la importancia de desarrollar algunas acciones en los individuos para que una sociedad progrese, tales como: la ciudadanía, la tolerancia, el respeto por la diferencia, el manejo del entorno la preservación del medio ambiente y la participación ciudadana entre otros. Smith expresaba que al mejorar una destreza de un trabajador se ocasiona un gasto pero queda compensado por el flujo de beneficios que genera, incluido el crecimiento económico y una mejor sociedad. (Cardona, 2007).

La teoría del capital humano articula entonces un modelo educativo que afirma que el grado de educación y capacitación depende de una decisión libre del individuo y que un trabajador mejor calificado y con mayor educación recibirá ingresos superiores que mejoraran su calidad de vida a largo plazo. Adam Smith, exponente de esta teoría resalta que existen diferencias en el grado de preparación de los trabajadores que explican las diferencias salariales en las distintas profesiones; para él es evidente que la productividad del trabajo está limitada al conocimiento de los trabajadores por lo que cualquier mejora en la formación y destreza de éstos generaría mayor cantidad de producto, generándose un doble efecto; por un lado mejorar la capacidad de la población para manejar maquinarias más complejas aumentando la producción y la innovación y por el otro mejorar la calidad de vida del trabajador a largo plazo, por lo cual esta sería la

motivación interna que lo llevaría a dar continuidad a su proceso formativo, ya que la continuidad del proceso formativo del ser humano corresponde a una decisión libre del individuo. (Falgueras, 2012).

La Unesco y la OCDE a comienzos de 1990 comienzan a resaltar la necesidad de generar modelos educativos que comprendan un conjunto de competencias para toda la vida o competencias genéricas que permitan administrar eficientemente el conocimiento adquirido. Delors en su discurso ante la Unesco en 1994, centra la importancia de incursionar en modelos educativos centrados el desarrollo de 4 grupos de competencias: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. A partir de entonces se comienza a resaltar la necesidad de contemplar en los planes curriculares habilidades útiles a lo largo de la vida del individuo que generen al ser humano un mayor bienestar. (Delors, 1996).

A medida que se va construyendo un modelo educativo centrado en competencias en educación superior, se va dando mayor importancia a las competencias profesionales o saberes específicos que a las genéricas, asumiendo que estas últimas se desarrollan implícitamente en otras esferas de formación. De este modo se van remplazando componentes del área humanística por saberes disciplinares de manera sistemática con el fin de brindar una mayor satisfacción a las necesidades del mercado laboral; pero si tomamos en cuenta que las competencias genéricas son aquellas que se adquieren para la vida influyendo en el desarrollo personal y en el desempeño ciudadano, deben tener también relevancia en los currículos ya que brindan satisfacción a las necesidades de la sociedad en general. En este sentido Durkheim expresa que la educación es una transmisión de valores de generación en generación resaltando la importancia de adquirir valores y no sólo contenidos. De esta manera podemos decir que las competencias genéricas son saberes que se encuentran asociados a valores que incentivan la construcción de ciudadanía y propenden por acciones como la tolerancia, la comunicación, la honradez, el entusiasmo, la autoestima, la confianza, responsabilidad, iniciativa y perseverancia entre otros, que deben ser incluidas en los planes curriculares porque son habilidades permiten al estudiante integrarse a mercados laborales heterogéneos y complejos enfrentando las problemáticas que se le presenten en su contexto profesional. (Díaz, 2006).

El problema entonces ya no radica en determinar cuanta educación debe adquirir la persona para mejorar su calidad a vida a largo plazo o incrementar el crecimiento económico de los países, como lo plantea la teoría del capital humano; sino que el objetivo real es formar profesionales íntegros que formados bajo los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir o vivir juntos y aprender a ser, no solo satisfagan las necesidades del mercado laboral sino que construyan una mejor sociedad, comportándose como personas éticas y responsables en el ejercicio de su profesión. Adquirir competencias genéricas es por ende más complejo que adquirir competencias profesionales, ya que las primeras constituyen configuraciones de la personalidad que integran componentes motivacionales y cognitivos que se expresan en la calidad y no sólo en el desempeño profesional sino en todas las actividades propias de la vida. De acuerdo a lo anterior las competencias genéricas deben ser resaltadas en todos los planes de estudio ya que no solo abordan el desempeño profesional sino que permiten al profesional ejercer eficientemente su profesión en contextos diversos y buscan construir una mejor sociedad. (González, 2008).

Del desempeño profesional no pueden excluirse valores éticos y actitudes, que se espera tenga el profesional al finalizar sus estudios y los ponga en práctica al ejercer su profesión, permitiéndoles actuar como seres participativos, negociadores, críticos, responsables y humanos frente a las

problemáticas que se presenten en su contexto disciplinar. Es por ello que el fortalecimiento de las competencias básicas en los currículos universitarios propende por la construcción de una sociedad mejor a través de personas socialmente comprometidas y es entonces cuando la teoría del potencial humano liderada por Amartya Sen reitera que el objetivo de la educación no es simplemente formar sino construir mejores seres humanos, a través de una formación integral que genere cambios permanentes en el individuo y forme ciudadanos participes de la sociedad en la cual se pueda convivir con el otro a través del respeto a la diferencia y la tolerancia; en otras palabras como lo expresó José Martí, educar es preparar al hombre para la vida, frase que encierra el compromiso social que debe asumir el profesional frente a la vida y el educador frente al estudiante.

El fortalecimiento de las competencias genéricas en el individuo incluso en la etapa de formación universitaria se hace necesario porque éstas abordan la identidad del ser humano y por ende van aunadas al perfil profesional de las distintas profesiones. En este sentido autores como Amartya Sen a finales del siglo pasado, reafirman la importancia de la educación como determinante del desarrollo económico de los países, en la medida en que ésta constituye un medio para ampliar las capacidades y posibilidades de los individuos y de esta forma mejorar el bienestar social. En el informe Delors de la Unesco de 1994 se resalta la necesidad de construir de una sociedad democrática, pacifica, equitativa e incluyente a través de una convivencia pacífica fortalecida por el pluralismo, el consenso y la tolerancia a la diferencias, objetivos que no se pueden lograr sin una formación en competencia que enseñen a vivir en sociedad, estando entre ellas las ciudadanas que pretenden formar un ciudadano participe de las necesidades del contexto que lo rodea y en búsqueda del bien común. (Chaux, 2012).

El contexto de globalización plantean la necesidad de garantizar al profesional la gestión no solo de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto histórico-social determinado, sino también generar en él motivaciones, valores, habilidades y recursos personales que le permitan desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes; de ahí la importancia de que el estudiante «aprenda a aprender», para garantizar de esta manera un proceso de desarrollo profesional permanente. La habilidad de aprender también se genera a través del desarrollo de las competencias genéricas porque éstas abordan núcleos diferenciadores del ser humano como lo son: las competencias ciudadanas, la lectura crítica, el pensamiento crítico y el pensamiento sistémico, que abordan otros núcleos como el trabajo en equipo, el liderazgo y el interés por investigar. (González, 2008).

En Colombia el ministerio de educación nacional identifico en el año 1998, un conjunto de competencias genéricas que deben ser desarrollados en todos los núcleos de formación incluyendo la educación superior, estos grupos son:

1) Competencias abstractas del pensamiento: Razonamiento crítico, entendimiento interpersonal, pensamiento creativo, razonamiento analítico y solución de problemas, 2) Conocimientos y competencias prácticas necesarias para el despliegue de las competencias abstractas: conocimiento del entorno, comunicación, trabajo en equipo, alfabetización cuantitativa, manejo de información, comunicación en inglés y TIC y 3) dinamizadores para el desarrollo de las competencias genéricas: Saber aprender Competencias necesarias para el MEN porque permiten al individuo actuar autónomamente y llevar a cabo

proyectos dentro de un contexto social. En razón a lo anterior podemos deducir que el ministerio de educación nacional se une a la iniciativa de gestionar currículos que incluyan competencias para toda la vida y faciliten al estudiante integrarse socialmente y realizarse personalmente.(MEN, 2008).

En pro de construir una sociedad mejor a través de la educación de seres integrales el MEN incluye en sus "Estándares básicos" las competencias ciudadanas definiéndolas como "el conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articulados entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática". (MEN, 2004). En esta competencia el MEN aborda los siguientes ejes: Convivencia, Participación y responsabilidad democrática; pluralidad, identidad y valoración de las diferencias. Ámbitos enfocados a la promoción de una convivencia basada en el respeto por el ser humano y la tolerancia. Lo anterior materializa la necesidad de generar en Colombia un cambio en el profesional en donde sea consciente de su actuar en sociedad y participe en ella a través de proyectos orientados al bien común. De allí que estas competencias tengan una notable importancia al favorecer la autonomía y la libertad del ser humano generando un cambio en sus actitudes y haciéndolo ser partícipe de del contexto que lo rodea, interviniendo en los procesos ciudadanos a través de las herramientas contempladas para estos procesos como los mecanismos de participación, el gobierno en línea y otros espacios de concertación. Vemos entonces que lo importante ya no es establecer cuanta educación debe adquirir la persona para mejorar su calidad de vida a largo plazo, sino en que acciones o habilidades permiten formar seres íntegros y éticos que quieran dar continuidad a su proceso formativo y lo aúnen al ámbito laboral generando acciones que busquen una sociedad mejor. (Villa, 2007)

Resultados

Teniendo en cuenta los resultados más bajos del diagnóstico realizado a los estudiantes del programa de comercio internacional en competencias genéricas, periodo 2009-2014, fueron la habilidad matemática y la competencia ciudadana, se comienza a diseñar un plan de trabajo bajo tres principios orientadores; la transversalidad, la interdisciplinariedad y la contextualización; tomando como referente a Roe quien analizando el tema de la construcción de currículos y planes de estudio, explica que no todo lo que se enseña y aprende puede ser abordado sólo con el enfoque por competencias, sino que hay que tener en cuenta que las disciplinas también forman aprendizajes básicos que deben ser aprendidos en la lógica y estructura del pensamiento de cada área, existiendo por lo tanto momentos o tramos de formación en un plan de estudios en los cuales con un enfoque de problemas se puede promover la integración de la formación disciplinar adquirida; lo anterior a través de procesos de transversales i interdisciplinarios. En consecuencia ciertos conocimientos básicos como las habilidades y destrezas matemáticas, físicas o químicas, requieren de una base disciplinar específica que posteriormente, en el mismo plan de estudios, requiere movilizarse en la resolución de problemas que articulen la información de varias disciplinas con problemas específicos. (2003).

Teniendo en cuenta lo anterior, se comienzan a implementar talleres enfocados a la competencia matemática y a la competencia ciudadana que no solo buscan fortalecer las habilidades con indicador más bajo sino otras acciones al mismo tiempo enfocadas a fortalecer el perfil ocupacional del futuro egresado; entre las habilidades que pueden incentivarse al mismo

tiempo con estas competencias de indicador bajo se encontraron las siguientes: el pensamiento, critico, el pensamiento sistémico, la habilidad comunicativa, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Con respecto a la competencia ciudadana se identificaron temas específicos comunes a todos los saberes disciplinares del programa susceptibles de ser abordados bajo una pedagogía de análisis y reflexión; algunos temas comunes encontrados fueron la protección al medio ambiente, el respeto por el patrimonio cultural, los efectos de los organismos internacionales en el entorno, el respeto a la diferencia y a la multiculturalidad, la preservación del medio ambiente y la participación ciudadana. La metodología abordada para fortalecer esta competencia involucro estrategias pedagógicas como el estudio de caso, el análisis de dilemas sociales y el juego de roles a través de planes o proyectos de aula transversales e interdisciplinarios. Con respecto a la competencia matemática se establecieron talleres que abordaran la resolución de problemas del contexto real o inmediato generando a su vez trabajo en equipo, fortalecimiento de las relaciones interpersonales y pensamiento sistémico al observar la problemática como un todo, se le dio un enfoque de resolución de problemas más que de refuerzo de la habilidad matemática.

Más adelante surge la necesidad de abordar algunos de esos talleres por estudiantes de todos los programas de la facultad de Ciencias administrativas teniendo en cuenta que en esta facultad se encuentran matriculados varios programas académicos como: Mercadeo, Contaduría, Economía y comercio internacional; de esta manera se supera la necesidad de mostrarle al estudiante que un caso puede resolverse de varias maneras y a través de los enfoques de diversas disciplinas; de esta forma se muestra por un lado diferentes maneras de resolver un mismo caso y por otro la posibilidad de construir una solución al problema desde una perspectiva más completa y dinámica que integre varias disciplinas. De esta manera también se buscaba desarrollar el pensamiento sistémico y crítico del estudiante al analizar la situación desde diferentes ópticas.

Se pudo evidenciar de la implementación de esta propuesta, que tomando a la competencia ciudadana como eje transversal se pueden fortalecer también otras habilidades como la competencia comunicativa, la argumentativa, el pensamiento sistémico y crítico, el trabajo cooperativo y el manejo de las relaciones interpersonales; de otro lado el hecho de contextualizar los casos con el entorno nacional e internacional , permite que el estudiante se identifique más con las problemáticas abordadas buscando soluciones incluyentes y en aras del bien común; de otro lado los estudiantes también ven una aplicación real a los contenidos adquiridos en el aula clase a través de los talleres y temáticas sugeridas. También se logró demostrar con este plan de trabajo, que es posible fortalecer el aprendizaje colaborativo, a través de una distribución equitativa de funciones o roles entre los estudiantes que están construyendo la solución a un caso concreto; se plantea también la posibilidad de utilizar las TIC como un elemento dinamizador del proceso, en el que actúe no solo como una herramienta útil para buscar información aplicable al caso concreto, sino como un instrumento que permite mostrar de manera creativa la información y los resultados obtenidos y organizar y gestionar esta información investigada acuciosamente en bases de datos.

Es de resaltar que el indicador más alto en el diagnóstico elaborado, se encontró en la competencia comunicativa; razón por la cual se relacionó este resultado con la información obtenida en las encuestas diligenciadas por los estudiantes que abordaban las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes en sus clases; tomando en cuenta estos resultados se logró establecer que los docentes utilizaban con frecuencia el estudio de caso, las exposiciones, los debates, la elaboración de ensayos y la toma de notas; mientras dejaban de lado otras herramientas como la elaboración de mapas conceptuales, mapas mentales y de posters. Esto mostró la razón por la cual la habilidad comunicativa se encontraba más desarrollada que otras habilidades y

también porque el estudiante debía fortalecer el pensamiento sistémico y crítico, que a la vez incidía en la habilidad o razonamiento matemático y en la competencia ciudadana.

Teniendo en cuenta estos resultados, se recomendó utilizar con mayor frecuencia la elaboración de mapas mentales, conceptuales y de poster científicos, socializando oportunamente los resultados obtenidos en el aula de clase, a fin de fortalecer el pensamiento sistémico, crítico, la habilidad comunicativa y la habilidad en TIC. De otro lado se estableció la necesidad de realizar una retroalimentación oportuna a estas actividades sugeridas a fin de fortalecer la capacidad argumentativa de los estudiantes. Con respecto al estudio de caso se recomendó seguirlo utilizando pero contextualizando éste con hechos nacionales e internacionales para que los estudiantes le vieran aplicación real a los saberes adquiridos en clase y utilizando procesos que incentivaran el aprendizaje colaborativo para que cada uno de los que trabajen en la resolución de un problema aborden un rol especifico en la solución del mismo y tengan conocimiento detallado del proceso de cómo se resolvió la totalidad de la tarea propuesta por el docente.

Conclusiones

Un currículum centrado en competencias puede ser desarrollado con un enfoque transversal fortaleciendo tanto las competencias para la vida que abordan el desarrollo de valores y actitudes que buscan una sociedad mejor, como los saberes específicos o disciplinares; abarcando tanto las necesidades del entorno como las del mercado laboral. Esto se puede abordando temas o ejes transversales que tengan en cuenta los saberes específicos, esto se puede lograr a partir de sucesos del contexto nacional e internacional. Este proceso debe hacerse a través de un proceso que comprende dos etapas una de sensibilización en la que se aproxima el estudiante a los temas a tratar y otro en el que se da el espacio de reflexión, a través de dinámicas como el estudio de caso, el análisis de dilemas morales o la socialización de estudios analizados a través de ensayo o mapas conceptuales o mentales. Se trata de una visión más integral del aprendizaje, que conjugue conocimientos, destrezas, actitudes y valores, en lugar de un aprendizaje centrado en la adquisición de información y aplicación de los conocimientos a situaciones similares. En este sentido podemos tomar en cuenta los saberes o contenidos específicos generan habilidades para toda la vida en la medida en que se articulen a través de proyectos transversales que tomen temas o núcleos del contexto y que propendan por la generación de soluciones frente a coyunturas o dilemas sociales. (Roegiers, 2007).

El modelo que se propone para desarrollar varias competencias genéricas al mismo tiempo y aunarlas a saberes específicos se basa en tres pilares: (interdisciplinariedad, transversalidad y contextualización de temas); la interdisciplinariedad con el fin de abordad un problema bajo el enfoque de varias disciplinas, la transversalidad a fin de que se identifique con varios componentes temáticos y la contextualización con hechos de la realidad nacional o internacional a fin de que el estudiante vea utilidad al conocimiento adquirido aplicándolo a situaciones reales. Las competencias genéricas o competencias para la vida se relacionan con el actuar específico del ser humano frente a situaciones concretas del trabajo y de la vida en general. Por esta razón los currículos o planes de estudio deben articular las competencias genéricas con las específicas a través de una jerarquía de conocimientos que tenga en cuenta componentes académicos que generen actitudes o cambios permanentes en el ser humano que lo hagan consciente de su rol en sociedad y de la necesidad de buscar beneficios comunes en ella y de componentes específicos que fortalezcan las habilidades necesarias en cada campo ocupacional. (Chaux, 2012).

Como adquirir competencias genéricas es más complejo que adquirir competencias profesionales, ya que las primeras constituyen configuraciones de personalidad que integran componentes motivacionales y cognitivos que se expresan en las actividades propias de la vida, mientras que las competencias en saberes específicos buscan que el profesional adquiera un conjunto de habilidades o conocimientos que serán fortalecidas por el mercado laboral y darán satisfacción a las exigencias de éste, se hace necesario que estos saberes se articulen con competencias genéricas para que el ser humano utilice el los saberes disciplinares y específicos adquiridos en beneficio de la sociedad a través de propuestas que busquen dar respuestas a las problemáticas que se presenten. Se busca resaltar la contextualización de los saberes específicos y analizarlos bajo diferentes puntos de vista a fin de que el estudiante vea utilidad a los mismos y se desarrollen varias habilidades al mismo tiempo tanto genéricas como específicas. (González, 2008).

En estos espacios de reflexión de temas o ejes temáticos comunes aunados al contexto nacional e internacional, se hace necesario incentivar el trabajo en equipo a través de esquemas del aprendizaje colaborativo, con el fin de que el individuo aprenda a vivir con los otros, a asumir un rol concreto de su grupo, a lograr metas orientadas al bien común y a resolver problemas aplicando los conocimientos adquiridos a situaciones concretas. De esta manera el ser humano será capaz no sólo de plantear soluciones sino de evaluar los resultados de éstas soluciones proyectadas a fin de determinar si son útiles o no a la situación presentada y brindan un beneficio para la mayoría. Lo anterior teniendo en cuenta también que las soluciones propuestas deben involucrar a todos los grupos que integran el contexto social, por lo cual es necesario también que se promueva una sociedad tolerante, pluralista, incluyente y respetuosa por la diferencia.

De esta manera los proyectos transversales, interdisciplinarios y centrados en temas del contexto nacional e internacional buscaran que los estudiantes dinamicen procesos de pensamiento, comunicación e interacción con el contexto que lo rodea, conformen una sociedad incluyente y participativa y los preparen para afrontar los cambios que se le presenten tanto en su campo profesional o área disciplinar como en otros aspectos de su vida. Las competencias genéricas son una herramienta que permitirá a los futuros superar los obstáculos a través de la búsqueda de soluciones estructurales, reflexivas, criticas, y fundamentadas a través de una investigación exhaustiva y precisa, que permita tomar una decisión confiable y adecuada a la problemática presentada. Solución que buscara el bien común y será respetuosa de la diferencia. (Guatemala, 2009).

Referencias

Cardona, Acevedo (2007). Cuadernos de Investigación CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA. Semillero de Investigación en Economía de EAFIT. Medellín.

Chaux, E. (2012). Competencias ciudadanas: de los estándares al aula: una propuesta de integración a las áreas académicas / compiladores Bogotá. Ediciones Uniandes.

Colombia, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2006). Revolución educativa. 2002-2010. Recuperado de:http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-241377.html

Colombia, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2008).

Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en educación superior. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf.MEn, 2008.

Colombia, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2009). Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en educación superior y manejo de la información. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-Z189357_archivo_pdf_cientifica.pdf. 2009.

Colombia MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2004). *Estandares básicos de competencias ciudadanas*. Reucuperado de:http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-75768_archivo_pdf.pdf p. 8. Consultado el 16 de enero de 2016.

Colombia MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL (2011). Cartilla 1 brújula. *programa de competencias ciudadanas.* Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-235147_archivo_pdf_cartilla1.pdf.

Delors, J. (1996.): "Los cuatro pilares de la educación" en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO.

Falgueras, I. (2012). La teoría de capital humano orígenes y evolución. Universidad de MAlaa. http://es.scribd.com/doc/80999598/Capital-Humano-Varios#scribd

González, M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana*. Num. 47. Universidad de La Habana, Cuba. recuperado de: http://www.rieoei.org/rie47a09.htm

Guatemala, (2009) Ministerio de Educación de Guatemala. MINEDUC. Competencias básicas para la vida Guatemala agosto de 2009. Guatemala: MINEDUC.

(OCDE), 2006. Resumen ejecutivo preparado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y traducido con fondos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Recuperado de http://comclave.educarex.es/pluginfile.php/130/mod_resource/content/3/DESECO.pdf

ROEGIERS, X. (2007). Pedagogía de la integración. Competencias e integración de los conocimientos en la enseñanza. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana y AECI.

TUNING, (2003). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007. Bilbao. Publicaciones Universidad de Deusto.

Villa, Sánchez A. (2007). Aprendizaje basado en competencias una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Madrid. Universidad de Deusto.

Formación, orientación y acompañamiento para la inserción laboral a través del centro de desarrollo profesional -CEDEP- de la Universidad ICESI

María Isabel Velasco Arango - Sandra Mónica Gallego Díaz
Universidad ICESI
Cali – Colombia



Sobre los Autores:

María Isabel Velasco Arango

Creadora y gestora del Centro de Desarrollo Profesional –CEDEP- de la Universidad Icesi con trayectoria profesional de 25 años formando equipos de trabajo que acompañan a estudiantes y profesionales que inician su carrera y buscan nuevas opciones de proyección laboral. Líder de los equipos de profesionales vinculadas al CEDEP y Asesoras de Carrera. Psicóloga – Coach ICF, con maestría en administración y especialización en Recursos Humanos, diplomado de Coaching en PNL y Coaching en Educación. Investigadora en temas de liderazgo, empleabilidad, desempeño y motivación para el trabajo. Miembro de la junta directiva de la ICF International Coach Federation capitulo Colombia.
Correspondencia: mvelasco@icesi.edu.co

Sandra Mónica Gallego Díaz

Experiencia de ocho años como facilitadora en procesos de acompañamiento individual y grupal por medio del coaching. Asesora de Carrera y Coach laboral en CEDEP de la Universidad Icesi; experta en diseño e implementación de programas y seminario-talleres de formación y orientación para el trabajo. Ganadora 2015 primer lugar Póster: Mejores Prácticas de Coaching en Colombia ICF. Articulista en revistas y portales web especializados en coaching. Psicóloga, Coach Laboral y de Vida, Formación en PNL, Marketing Estratégico, Gestión Estratégica del Talento Humano por Competencias y Máster en Inteligencia Emocional de la Universitat de València. Miembro de la ICF International Coach Federation Capítulo Colombia.
Correspondencia : potencialpersonal@hotmail.com

Resumen

La Universidad Icesi a través de su proyecto educativo institucional busca, entre uno de sus objetivos estratégicos, mantener y consolidar el reconocimiento de los egresados, por sus valores humanos y sus capacidades profesionales, por parte de las organizaciones y de la sociedad en general. El Centro de Desarrollo Profesional -CEDEP- es la instancia académica que contribuye a la transición de los estudiantes al mundo del trabajo mediante el Programa de Desarrollo Profesional -PDP-. En este programa el estudiante recibe formación, orientación y acompañamiento que le permiten conocer las tendencias del mercado laboral y facilitar su inserción al mundo del trabajo. El Autoconocimiento y El Empoderamiento se constituyen en aspectos claves para identificar opciones que posibiliten continuar su proyecto de vida; el programa inicia en VIII semestre y se continúa un año después de graduados.

Abstract

One of Icesi University's strategic goals in reference to its graduating students is to maintain and consolidate recognition of the students' human values and professional skills among organizations and the community in general. The role of the Professional Development Center, CEDEP, at Icesi is to accompany the students to transition to the professional workforce. Through its Professional Development Program (PDP), students receive the training, guidance, and accompaniment that will permit them to become aware of current labor market trends in order to successfully insert themselves in the workforce. Self-awareness and empowerment constitute key aspects that enable students to identify the different options that will make it possible for them to continue their life projects. The program takes place in the eighth semester and continues through the first year after graduation.

Introducción

Tanto las Universidades como las organizaciones buscan permanentemente talento humano que desarrolle competencias del saber, del hacer y del ser, es decir, la apuesta por una formación integral, criterios estos que comienzan a ser muy importantes tanto para el diseño de los currículos universitarios y sus procesos de acreditación nacionales e internacionales, como para las organizaciones que buscan vincular talento humano calificado. La transición de la Universidad al mundo real es un momento decisivo para la vida de los universitarios, es un momento de quiebre que les exige mirarse, reconocer sus fortalezas, sus áreas de mejoramiento, sus intereses, oportunidades y desafíos.

Salir de la Universidad significa salir de un ambiente conocido, y llegar al mundo real del trabajo les exige conocer también el mercado laboral. El recién egresado comienza un camino de nuevos retos, nuevos aprendizajes, nueva identidad, lo que exige formación, orientación y acompañamiento, ya que se inicia una nueva etapa de la vida en la que la primera experiencia de trabajo, es fundamental para su futura carrera profesional. En la Universidad Icesi, el Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP) es el encargado de facilitar la transición de la Universidad al

mundo real, entendiendo los retos a los que los estudiantes se enfrentan, busca fortalecer las competencias laborales iniciales solicitadas por las organizaciones a través de un modelo de acompañamiento en inserción laboral desde octavo semestre hasta un año después de graduados. El autoconocimiento y el empoderamiento son las competencias más valoradas por los empleadores porque son las que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral.

Universidad Icesi y su relación con el entorno

Las relaciones entre la Academia y el sector real siempre han sido un tema de conversación, algunas veces se dice que la Universidad está muy distante de la realidad, que su miradas son muy teóricas y académicas y que el mundo de las organizaciones si es real. En lo que definitivamente si hay colaboraciones significativas es en lo referente a la vinculación de talento humano calificado, la Universidad lo forma y las organizaciones lo vinculan; las competencias laborales son uno de esos puntos en los que necesariamente hay que hablar el mismo lenguaje.

La Universidad Icesi, desde su creación en 1979 por un grupo de empresarios vallecaucanos, siempre se ha caracterizado por buscar y promover relaciones con el sector real lo que de alguna manera ha permeado tanto el proyecto educativo institucional como las dinámicas que se generan con el entorno.

En 1997 la Universidad Icesi consolida su propuesta académica, abre nuevas facultades y programas y redefine su proyecto educativo mediante el cual se establece un compromiso con la formación de individuos autónomos que piensan, escuchan, analizan y juzgan, después de recopilar la información pertinente; son capaces de aprender por sí mismos; desarrollan las capacidades de análisis y de síntesis; piensan críticamente; proponen nuevas soluciones para nuevos o viejos problemas; tienen en cuenta nuevas realidades; aprecian la vida en todas sus expresiones; tienen claro el devenir histórico y filosófico que explica las situaciones actuales y proyectan a la humanidad hacia nuevos horizontes, porque son capaces de liderar cambios y poseen espíritu empresarial. (Universidad Icesi, 2016).

Para lograr este compromiso, la Universidad Icesi ha definido un modelo educativo conformado por tres ejes como se describe a continuación:

Modelo educativo
Las estrategias de aprendizaje activo

Donde los estudiantes son los protagonistas de su aprendizaje, los profesores son guías y diseñadores de experiencias educativas y se facilita el acompañamiento y apoyo directo del profesor al estudiante, contribuyendo al desarrollo de estudiantes de alto desempeño.

El planteamiento curricular

Los programas de pregrado de la Universidad Icesi cuentan con materias de un currículo central, que favorece el compartir espacios de aprendizaje e interacción con estudiantes que ejercerán distintas profesiones y un currículo específico con materias propias de cada disciplina en

las cuales el estudiante adquiere mayor experiencia y conocimiento sobre los aspectos propios de su carrera.

El desarrollo de las capacidades y la consolidación de los valores

El tercer eje del modelo educativo propicia el desarrollo de las capacidades necesarias para el ejercicio de cada carrera (capacidad de relacionarse con los otros, pensamiento crítico, capacidad de trabajo personal efectivo y disponibilidad para el aprendizaje, capacidad de trabajo en equipo) y la consolidación de los valores (responsabilidad, autoestima, perseverancia, autonomía, curiosidad intelectual, honestidad, justicia, tolerancia, solidaridad y respeto por la naturaleza).

Antes de terminar la carrera, todos los estudiantes de la Universidad realizan el Semestre de Práctica el cual se constituye en una experiencia educativa excepcional, y es liderado por el Centro de Desarrollo Profesional, CEDEP.

El CEDEP es una unidad de gestión de la Universidad que, mediante una constante relación con las organizaciones, facilita la transición de estudiantes y recién egresados de la Universidad, al mundo empresarial. Cuenta con un equipo de trabajo que se encarga de formar, orientar y acompañar a los estudiantes en práctica y a los egresados, que buscan vincularse laboralmente. Gracias al trabajo del CEDEP y al prestigio y calidad que la caracterizan, la Icesi, se posicionó en el 2015 como la institución #1 del país en la dimensión de Graduados, del Modelo de Indicadores del Desempeño de la Educación – MIDE. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Programas que ofrece el CEDEP

El CEDEP ofrece dos programas: el Programa de Desarrollo Profesional (PDP), del cual hace parte el Semestre de práctica, y el Programa Talentos A1, que hace seguimiento a los egresados, durante el primer año de graduados.

El programa de desarrollo profesional (PDP)

Tiene, como objetivo preparar a los estudiantes para su vinculación al mundo del trabajo, en donde se espera que él alcance las metas que se ha propuesto tanto en lo personal, como en lo profesional. La meta del PDP es lograr la ubicación del 100 % de los estudiantes en un período de cuatro meses.

Programa talentos A1

Busca orientar y acompañar a los egresados, durante su primer año, después del grado, para facilitar su vinculación laboral; la meta de este programa es lograr la ubicación laboral del 94% de egresados de cada cohorte.

El Programa de Desarrollo Profesional (PDP) nace en el 2003, desde una mirada de recursos humanos, donde el énfasis estaba en proveer a las empresas con hojas de vida de estudiantes para semestre de práctica, que respondieran principalmente a un requerimiento desde la función que el estudiante iba a realizar. En el 2008 la Universidad se abre a nuevos campos del conocimiento y, además, las empresas/organizaciones comienzan a hacer énfasis en solicitar además de

capacidades, competencias interpersonales y de inteligencia emocional. En CEDEP se inician las investigaciones para identificar la incidencia de dichas competencias en el desempeño laboral. Una de estas investigaciones realizada con 547 estudiantes de ocho programas de pregrado que realizaron práctica empresarial entre el 2003 y el 2007, permitió confirmar que el Autoconocimiento es la variable de mayor impacto en el desempeño laboral seguida de la competencia Pensamiento crítico (Alonso, Gallego, & Velasco, 2009)

Estos hallazgos y el seguimiento a las evaluaciones de desempeño de estudiantes en práctica y de asesores de carrera más el monitoreo permanente al mercado laboral, han sido la base para diseñar e implementar el modelo de acompañamiento que hoy es ofrecido a los estudiantes en práctica y recién egresados.

La tendencia de las áreas de gestión humana hacia el modelo basado en competencias laborales y la transformación de la población universitaria, han fortalecido el modelo de acompañamiento basado en herramientas de coaching, las cuales buscan generar conversaciones para promover el aumento de la conciencia sobre el impacto que nuestras acciones tienen en la propia vida y en los diferentes sistemas en los que interactuamos.

El trabajo del asesor-coach es acompañar a las personas a liderar su propio aprendizaje, maximizar y desarrollar sus competencias para que se conviertan en las personas que pueden llegar a ser.

Este modelo de acompañamiento demanda la participación de un equipo interdisciplinario de ciencias administrativas, ciencias humanas, asesores de carrera y Coaches quienes comparten la concepción de un ser humano integral que crece, se mueve, piensa, siente, vive, propone, se hace cargo de sí mismo, reconoce sus recursos y se proyecta al futuro que quiere vivir.

A partir del 2012 la situación económica del mundo obliga a un cambio de tendencias en la empleabilidad: quienes buscaban trabajo creían que la forma de hacerlo era enviar una hoja de vida y tener un contacto o palanca que hiciera posible la vinculación. El nuevo paradigma exige modificaciones en la manera de buscar y conseguir empleo, el autoconocimiento comienza a ser el diferenciador entre muchos candidatos que aplican a pocas ofertas, situación que dinamiza en las personas la necesidad de tomar consciencia de sus propios recursos y cómo hacerse visible en un mercado laboral global y muy competitivo que demanda gestionar de manera profesional, la marca personal en redes sociales profesionales, fortalecer networking online y offline que haga posible el trabajo colaborativo, la generación de nuevas formas de empleabilidad, la disponibilidad permanente para establecer nuevas redes de contacto y ante todo, tener claridad frente a los sueños y metas que una persona quiere alcanzar.

Estas nuevas demandas de empleabilidad han exigido a CEDEP ofrecer un modelo de acompañamiento que responda tanto a las necesidades de las organizaciones como a las expectativas laborales de estudiantes y egresados.

Modelo de acompañamiento al desarrollo profesional

En el programa PDP participan semestralmente 400 estudiantes en la etapa de formación de octavo semestre haciendo énfasis en el Autoconocimiento; se aplican pruebas psicotécnicas de personalidad 16PF basado en competencias laborales

(Escobar,2016), cuestionario de motivación para el trabajo CMT (Toro, 1992), cuestionario de identificación de competencias laborales iniciales (Alles, 2004), diseño de hoja de vida, simulación de entrevista por competencias, assessment center, información de tendencias del mercado laboral; en noveno semestre se identifican las organizaciones en donde será posible realizar el semestre de práctica de acuerdo a las áreas de interés y a las posibilidades que existen en el mercado laboral. Durante esta etapa, denominada de impulso y empoderamiento participan alrededor de 350 estudiantes quienes reciben entrevistas de orientación para el trabajo y retroalimentación sobre su participación en procesos de selección; en décimo semestre y una vez que los estudiantes están ubicados en los sitios donde realizarán el semestre de práctica, se da inicio a la etapa de mudanza e instalación en la que participan además del estudiante, los asesores de carrera y los jefes inmediatos de cada uno de los estudiantes; al finalizar la práctica los jefes inmediatos evalúan el desempeño laboral de los estudiantes de acuerdo a las competencias sugeridas por el proyecto educativo.

Para la presentación de esta experiencia presentamos los resultados referidos a las competencias propias de la persona en las que se incluye el autoconocimiento de las propias emociones, autorregulación, auto motivación, empatía y habilidades interpersonales.

Las gráficas muestran que el 80% de los estudiantes que realizaron práctica entre el 2013 y el 2015 fueron evaluados en las competencias propias de la persona y en habilidades sociales con desempeño excelente y muy bueno.

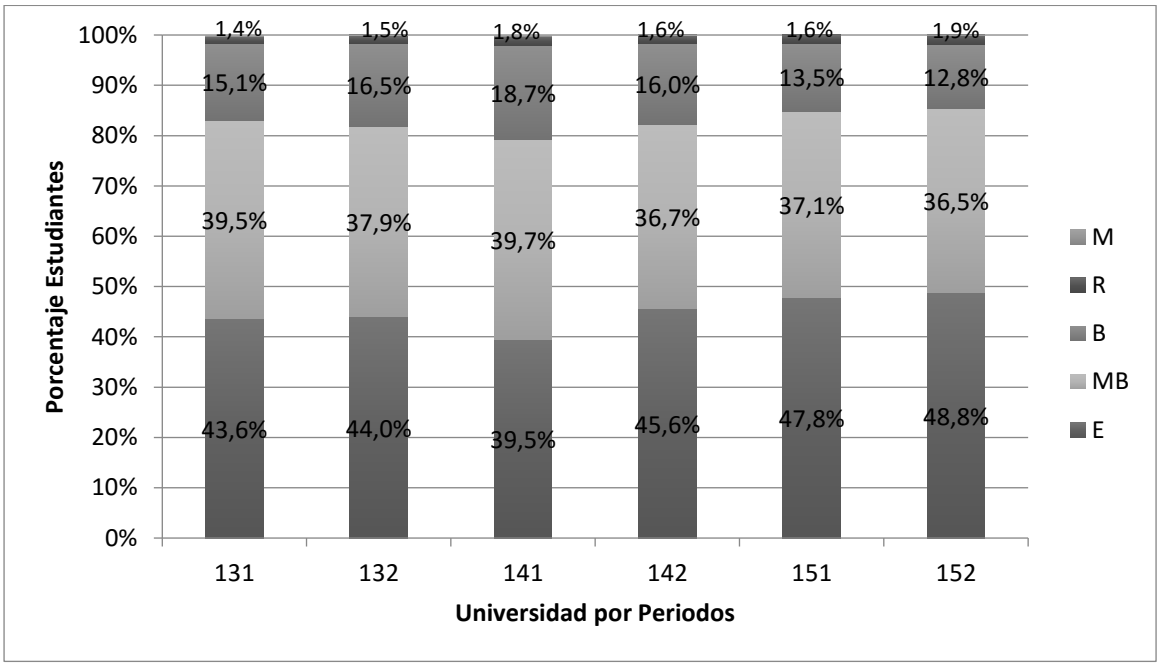


Figura 1: *Análisis comparativo por períodos condiciones propias de la persona*.
Fuente: Evaluación de desempeño practicantes, consolidado Universidad Icesi, período 152

Tabla 1
Análisis comparativo por periodos condiciones propias de la persona.

	131	***132***	***141***	***142***	***151***	***152***
E	43,6%	44,0%	39,5%	45,6%	47,8%	48,8%
MB	39,5%	37,9%	39,7%	36,7%	37,1%	36,5%
B	15,1%	16,5%	18,7%	16,0%	13,5%	12,8%
R	1,4%	1,5%	1,8%	1,6%	1,6%	1,9%
M	0,4%	0,2%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%

Fuente: Evaluación de desempeño practicantes, consolidado Universidad Icesi, período 152

Los resultados de esta gráfica hacen referencia a comportamientos de seguridad y confianza en sí mismo, habilidad para presentar y proponer nuevas formas de trabajo, flexibilidad a cambios requeridos, control ante situaciones de estrés y presión, actitud dispuesta y colaboradora. La gráfica muestra que el 80% de los practicantes ha tenido en los últimos tres años un comportamiento de excelente y muy bueno en esta competencia.

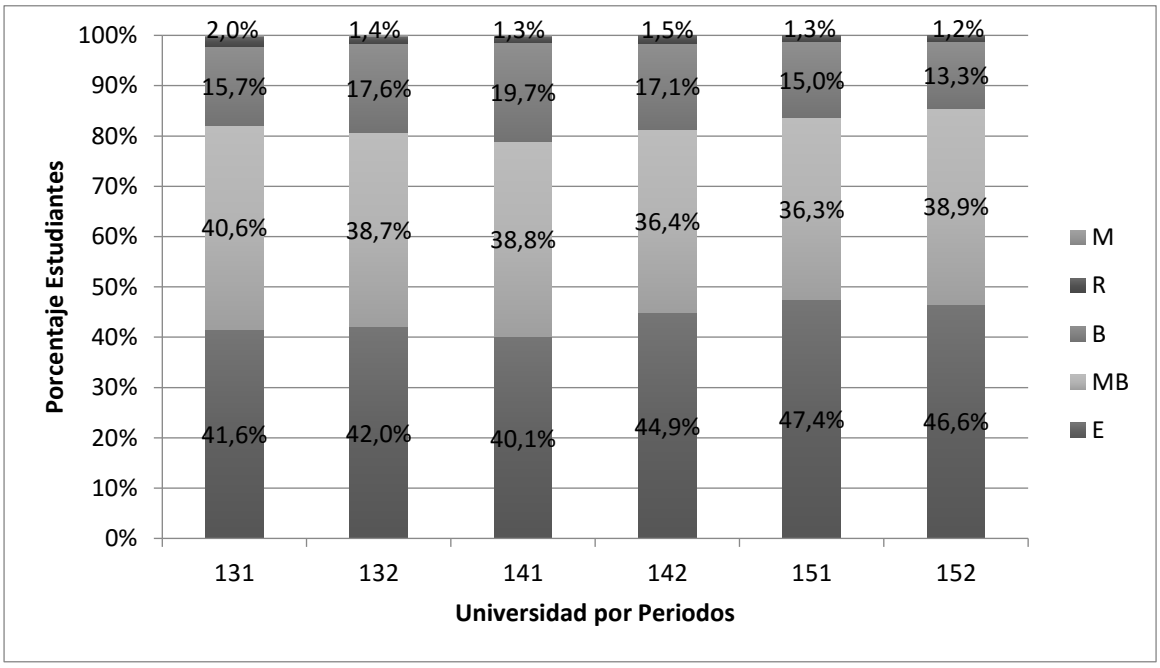


Figura 2: *Análisis comparativo por períodos habilidades sociales*
Fuente: Evaluación de desempeño practicantes, consolidado Universidad Icesi, período 152

Tabla 2
Análisis comparativo por periodos habilidades sociales.

	131	***132***	***141***	***142***	***151***	***152***
E	41,6%	42,0%	40,1%	44,9%	47,4%	46,6%
MB	40,6%	38,7%	38,8%	36,4%	36,3%	38,9%
B	15,7%	17,6%	19,7%	17,1%	15,0%	13,3%

R	2,0%	1,4%	1,3%	1,5%	1,3%	1,2%
M	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Evaluación de desempeño practicantes, consolidado Universidad Icesi, período 152

Los resultados de la competencia habilidades sociales dan cuenta de la sensibilidad y comprensión frente al punto de vista de otros y la capacidad para trabajar en equipo, aceptación y relación con compañeros de trabajo. La gráfica muestra que el 80% de los estudiantes que realizaron práctica entre el 2013 y el 2015 fueron evaluados con desempeño excelente y muy bueno.

Todo el equipo de CEDEP que forma, orienta y acompaña ha vivido procesos de profundización en autoconocimiento, procesos de formación en habilidades de acompañamiento (coaching, psicología junguiana, aprendizaje experiencial) y la mayoría del equipo está conformado por Coaches; el jefe inmediato asume un rol formador durante la práctica de tal forma que ésta se constituya en una experiencia educativa excepcional.

El acompañamiento del asesor de carrera tiene tres dimensiones: un acompañamiento individual, un acompañamiento grupal y un acompañamiento al estudiante en el sitio de práctica mediante conversaciones directas con su jefe inmediato; mientras que el estudiante es acompañado en su desarrollo personal y profesional, el jefe es acompañado en su rol como formador al que se le sugiere desarrollar competencias de: escucha, dar retroalimentación, definir planes de acción y empoderar.

En el acompañamiento grupal los practicantes participan en talleres para desarrollar competencias laborales de impacto e influencia, comunicación, inteligencia emocional y estilos de dirección.

Si bien, desde CEDEP se ofrecen diferentes recursos de formación, orientación y acompañamiento para el trabajo, la decisión de activar todos estos recursos depende de quién asume el reto de entender que el nuevo paradigma de empleabilidad exige nuevas formas de actuación las cuales parten de un autoconocimiento, de fortalezas como inteligencia emocional entre ellas, de experiencias y conocimientos con los que se puede responder a las demandas exigidas por las organizaciones, de empoderamiento para saber cómo proyectarse a nivel profesional, de la habilidad para desarrollar networking y de moverse en redes sociales profesionales como Linkedin.

El programa Talentos A1 pone a prueba el autoconocimiento y el empoderamiento de los recién egresados; quienes son capaces de gestionar sus procesos de inserción laboral.

En síntesis el programa de formación, orientación y acompañamiento para la inserción laboral es un proceso dinámico en el que participan estudiantes, asesores, jefes inmediatos y profesionales de las áreas de recursos humanos en organizaciones grandes, medianas y pequeñas del sector público y privado quienes reciben talento humano calificado y contribuyen en su formación, desarrollo personal y profesional .

En el 2015 el acompañamiento realizado por el grupo de Coaches del CEDEP es reconocido por la ICF International Coach Federation Capítulo Colombia en la categoría de póster, recibiendo el primer lugar como mejores prácticas de coaching en Colombia, con el póster "CEDEP: dinamizador de autoconocimiento, empoderamiento y autonomía para una empleabilidad activa" (Gallego, 2015).

Conclusión

Este modelo de acompañamiento es un ejercicio dinámico que permite integrar Universidad y sector real en pro de la formación de los nuevos profesionales, haciendo énfasis en valores, buenas prácticas, calidad humana y profesional. El asesor de carrera fortalece el desarrollo de competencias a partir de un plan de trabajo y dinamiza la relación entre el jefe y el estudiante. El jefe orienta y acompaña al tiempo que se siente orientado y acompañado por el asesor de carrera. El estudiante toma consciencia de sus propios recursos y visualiza su plan de carrera.

El asesor de carrera acompaña al estudiante ante la realidad que significa salir de la Universidad y enfrentarse al mundo real, cada estudiante, confirma que lo que suceda con su vida depende de él, quien logra desarrollar las competencias de autoconocimiento y empoderamiento es quien más opciones de inserción laboral tiene.

El monitoreo a las tendencias del mercado laboral, el acompañamiento para facilitar procesos de autoconocimiento y empoderamiento, los planes de orientación para el trabajo sólo serán estrategias efectivas para una persona que sea consciente de sus propios recursos personales y profesionales capaz de cambiar de paradigmas , capaz de asumir un cambio en la forma de ver la realidad y comprometerse con un plan de acción que le permita el logro de los objetivos para su desarrollo personal y profesional.

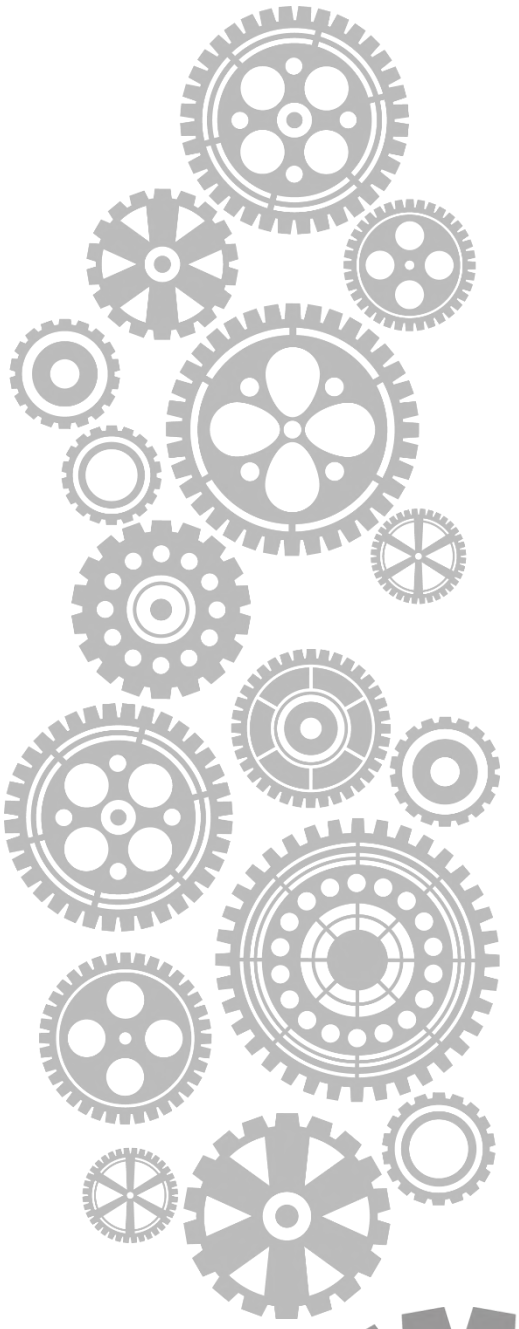
La estrecha relación con las organizaciones nos permite confirmar que los estudiantes y egresados con mayor probabilidad de empleabilidad, son aquellos que se caracterizan por una formación integral que incluye excelentes conocimientos profesionales, autoconocimiento, habilidades sociales e interpersonales, inteligencia emocional, pensamiento global, adaptabilidad y flexibilidad, apertura al cambio y permanente disposición para el aprendizaje.

Las estrategias de formación, orientación y acompañamiento del CEDEP han fortalecido en los practicantes y egresados una mayor consciencia sobre su propio desarrollo personal y profesional al tiempo que los empodera para responder a las nuevas tendencias del mercado laboral.

Lista de referencias

Alles, M. (2004). *Gestión por competencias. El diccionario.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
Alonso, J. C., Gallego, S. M., & Velasco, M. I. (2009). Congreso Latinoamericano de Psicología. *Autoconocimiento y pensamiento crítico como factores determinantes de un excelente desempeño laboral en la primera experiencia de trabajo*. Mexico.
Escobar, O. (2016). *Certificación en interpretación y uso práctico de 16PF y VALANTI en selección.* Obtenido de http://octavioescobar.com/index.html

Gallego, S. M. (2015). *9°Encuentro Nacional de Coaching en Colombia. CEDEP:dinamizador de autoconocimiento, empoderamiento y autonomía para una empleabilidad activa.* Bogotá.
Martínez, A., Torres, M. L., Serpa, R. I., & Velasco, M. I. (2016). *Investigación Cualitativa: Competencias de los Estudiantes en Práctica Empresarial.* Cali.
Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Colombia aprende*. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-propertyname-3214.html
Toro, F. (1992). *Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT.* Medellín: Cincel.
Universidad Icesi. (2015). *Boletín Estadístico.* Cali.
Universidad Icesi. (2016). *Página Universidad Icesi*. Obtenido de Aprendizaje Icesi: http://www.icesi.edu.co/aprendizaje_icesi.php
Universidad Icesi, CEDEP. (2013-2015). *Evaluaciones de desempeño asesores de carrera* . Cali.
Universidad Icesi, CEDEP. (2013-2015). *Evaluaciones de Desempeño de Estudiantes en Práctica.* Cali.



Capítulo 6

Experiencias y Gestión de la calidad por Competencias

María Eugenia Sentíes Santos
Haydee Zizumbo Ramírez
Jorge Antonio Acosta Cázares
La reforma educativa en la Universidad Veracruzana a través del modelo educativo integral y flexible
Universidad Veracruzana (Facultad de Contaduría)
Veracruz , México

Katia Denise Moreira
Stefani De Souza
Marcos Baptista Lopez Dalmau
Irineu Manoel De Souza
Percepción de académicos de secretariado ejecutivo acerca del desarrollo de competencias secretariales a partir de las disciplinas del curso
Universidad Federal De Santa Catarina – UFSC
Florianópolis – Brasil

Michel Mogollón Claudett
Otto Villaprado Chávez
Humberto Pedro Segarra Jaime
Joffre SantamaríaYagual
William San Andrés Rivadeneira
Las TICs como factor decisivo en la competitividad del sector comercial en la ciudad de Guayaquil basado en competencias laborales
Universidad De Guayaquil
Guayaquil – Ecuador

La reforma educativa en la Universidad Veracruzana a través del modelo educativo integral y flexible.

María Eugenia Sentíes Santos - Haydee Zizumbo Ramírez
Universidad Veracruzana
Veracruz – México



Sobre los Autores:

María Eugenia Sentíes Santos
Contador Público Auditor, Especialidad en Administración Fiscal, Maestría en Administración Fiscal, Doctorado en Gobierno y Administración Pública. Maestra de Tiempo Completo de la Universidad Veracruzana
Universidad Veracruzana Veracruz, México
Correspondencia: esenties@uv.mx

Haydee Zizumbo Ramírez
Contador Público Auditor, especialidad en Auditoría Financiera, especialidad en Administración Fiscal, maestría en Administración fiscal, Doctorado en Gobierno y Administración Pública. Maestra de Tiempo Completo de la Universidad Veracruzana
Universidad Veracruzana Veracruz, México
Correspondencia: hzizumbo@uv.mx

La reforma educativa en la Universidad Veracruzana a través del modelo educativo integral y flexible.

Resumen

El proceso de la globalización ha transformado las relaciones entre las personas y los países y todavía continúa dicha transformación. Sus efectos y ramificaciones han conducido a una nueva visión del mundo y de las personas, en la que se desvanecen diversos aspectos de las actuales fronteras nacionales y geográficas, al tiempo que los nuevos saberes y tecnologías imprimen un dinamismo y una diversidad a la vida cotidiana nunca antes vistas en la historia de la humanidad (Torres, 1994).

Como consecuencia, el entorno se volvió más exigente y la generación y aplicación del conocimiento se convirtió en una prioridad, razón por la cual las universidades y sobre todo las públicas se encontraron ante lo inminente, la competencia en la satisfacción de las demandas de la sociedad. La respuesta fue la implantación de un nuevo modelo educativo denominado Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF) tendiente a la formación integral y armónica de los estudiantes, tanto profesional como intelectual y humana que le permita promover la convivencia social y la tolerancia hacia lo diverso, lo cual se logra realizando una transversalidad a través de las experiencias educativas.

A través de este modelo en el cual se desarrollan conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y valores, se permite al estudiante entender el mundo contemporáneo.

Abstract

The process of globalization has transformed the relations between people and countries and this transformation still continues. Its effects and ramifications have led to a new vision of the world and people, in which various aspects of current national and geographical boundaries fade, while new knowledge and technologies printed dynamism and diversity to everyday life never seen before in the history of mankind.

As a result, the environment became more demanding and the generation and application of knowledge became a priority, the reason universities and especially public ones, found themselves before the imminent competition in meeting the demands of society. The response was the introduction of a new called.

Comprehensive and Flexible Educational Model (MEIF) aimed at the integral and harmonious formation of students, either professional and intellectual and human that enables to promote social harmony and tolerance towards diversity, this is accomplished by performing a transversal through educational experiences.

Through this model are developed the knowledge, attitudes, skills and values necessary to enable the student to understand the contemporary world.

Introducción

El reconocimiento de que la fortaleza de un país reside en la educación de todos sus habitantes y no sólo en la calidad formativa de algunos sectores, esto ha llevado a la incorporación de nuevas

perspectivas sobre el papel de las universidades en la distribución social del saber. La universidad debe abandonar su concepción centrada exclusivamente en la oferta de carreras a estudiantes escolarizados y en la investigación endogámica, abriéndose a la sociedad, para asegurar que el conocimiento y los saberes que en ella se generan y desarrollan estén al alcance de toda la población sin restringirlos a programas profesionalizantes ni a grupos de edad acotados (OCDE, 1997).

Actualmente, es más evidente que la concepción de una formación profesional unívoca resulta incongruente e insuficiente en un mercado laboral y de servicios profesionales regido por principios y necesidades muy distintas a las vigentes hace apenas una década. La diversificación y la creciente complejidad de las tareas que debe realizar un profesionista para resolver los problemas que se presentan en su ámbito de acción tienen tantos componentes de innovación tecnológica y de interdisciplinariedad que han producido una pérdida gradual de la exclusividad laboral que solían mantener las carreras tradicionales frente a los actuales campos y demandas de ejercicio profesional. Lo mismo sucede con el papel que hasta hace poco tenían las universidades como instancias privilegiadas para la formación especializada y, por ende, para promover la movilidad social (Torres, 1994).

Se ha llegado a la conclusión de que, para enfrentar adecuadamente las demandas del mercado del trabajo, la educación universitaria debe tener un fuerte componente de formación general en ciencias y conocimientos básicos, acompañada de una sólida capacitación para el autoaprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades y, por la otra, lo que es cada vez más relevante para el mercado laboral: que, independientemente de la carrera de origen, el profesionista demuestre poseer las competencias y las actitudes necesarias para desempeñarse exitosamente en un medio competitivo y en constante transformación (Torres, 1994).

La transformación del trabajo y el empleo pide que las universidades redefinan el perfil de sus egresados, incorporando en la función docente los elementos necesarios para desarrollar en todos los estudiantes, aparte de los conocimientos y destrezas propias de su carrera, un conjunto de habilidades básicas para el desempeño profesional en el mundo moderno. De ellas, basta mencionar las siguientes, que constituyen lo que se ha dado en llamar la nueva alfabetización para el trabajo: uso eficiente de herramientas, técnicas, sistemas de cómputo y telecomunicaciones; dominio de por lo menos dos idiomas; capacidad de trabajo en equipo y de liderazgo de grupos; motivación y efectividad en el logro de metas; inclinación al estudio, la actualización y la formación constante; capacidad para detectar problemas y proponer y emprender soluciones adecuadas; conocimiento del contexto, de la relevancia socio-económica y del impacto de su trabajo; capacidad para comunicar claramente las ideas y planteamientos de manera oral y escrita; y, por tanto, una sólida formación humanista basada en valores sociales y en una amplia cultura general (Veracruz-Llave, 1999-2004).

El fenómeno de la globalización también ha incorporado profundos cambios culturales, que se desenvuelven en dos dimensiones aparentemente contradictorias, pero que, en el fondo, se realimentan una a la otra. Por una parte, debe tener la capacidad y el cuidado necesarios para rescatar los valores centrales de nuestras culturas nacionales, hurgando en las tradiciones y manifestaciones de los diversos grupos sociales y sintetizando aquello que nos da la unidad nacional. Por la otra, tiene que estar abierta a ver la riqueza de la humanidad, a aceptar lo diferente, a promover la tolerancia como requisito para la coexistencia pacífica y justa en un planeta que nos pertenece a todos. Por ello, la universidad no puede ubicarse solamente en el plano de la cultura

universal sin desarrollar la conciencia y el conocimiento de las realidades locales. La universidad debe actuar localmente con pensamiento global, debe llevar su acción al mundo entero, pero empezando por la realidad de los habitantes de su propio entorno y con especial énfasis hacia los sectores marginados (UNESCO, 2000).

Desarrollo

La evolución de la educación superior hace patente el nuevo papel del conocimiento en un mundo cada vez más diversificado y complejo: exige incorporar tendencias y retos a los que no se pueden sustraer las universidades públicas; se debe ampliar el rango de edad de la población atendida e incorporar modelos educativos que permitan la flexibilidad y la multi-disciplinariedad necesarias para diversificar y modernizar la oferta de estudios universitarios; se deben establecer condiciones y reglas para asegurar la movilidad nacional e internacional de estudiantes y profesores, a la par que abrirse nuevas posibilidades de acceso a cursos y otros elementos formativos orientados a la adquisición de competencias para enfrentar las necesidades de reconversión profesional o de desarrollo humano; y se deben fortalecer los mecanismos de acreditación y certificación internacional de la calidad de los programas educativos (OCDE, 1997).

El objetivo de esta ponencia es presentar una descripción del modelo que la Universidad Veracruzana ha implementado para el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y valores necesarios que posibiliten al estudiante entender al mundo contemporáneo.

La metodología utilizada es un estudio descriptivo basado en la recopilación documental de la información emitida por la Universidad Veracruzana desde el año de 1997 a la fecha y algunas otras fuentes de información.

La Estrategia Total en el Programa de Trabajo Consolidación y proyección hacia el Siglo XXI de la Universidad Veracruzana (Veracruzana, 2001), es el fortalecimiento académico centrado en el aprendizaje. Se considera que el aprendizaje del estudiante debe ser integral, significativo y de por vida, se puntualiza además que el nodo central y transversal del quehacer educativo debe expresarse en una verdadera campaña institucional de reforma académica. Aún más, se reconoce la diversidad y complejidad de las actividades que habrán de emprenderse como parte de dicha estrategia.

Las actividades van desde una adecuada orientación educativa, la actualización de planes y programas de estudio, el establecimiento de nuevos sistemas de apoyo al estudiante, la realización de tutorías y asesorías académicas y la ampliación de los programas de becas estudiantiles hasta la diversificación de las actividades de aprendizaje (aprendizaje de la investigación documental y bibliográfica, de idiomas, de cómputo académico; actividades en laboratorios, en talleres, en el campo real del ejercicio profesional; y actividades deportivas, artísticas y culturales).

La reforma académica no puede concebirse ni realizarse sin la amplia participación de los académicos y las instancias colegiadas que dirigen el rumbo educativo de nuestra Casa de Estudios. Se ha señalado también que la puesta en práctica de una iniciativa de tal magnitud sólo será posible en la medida en que la administración escolar, la organización académica, los programas de

formación y de estímulo al personal docente, la infraestructura física y de soporte tecnológico se desarrolle en concordancia con los nuevos enfoques y las prácticas educativas.

La Universidad Veracruzana enfrenta una realidad que pone a prueba la calidad y la pertinencia social de su labor académica; si bien este desafío no es nuevo, sí lo son su intensidad y la urgencia de respuestas rápidas y oportunas. Es innegable que nuestra institución corre el riesgo de ser superada por un entorno dinámico y cambiante, propiciado por las transformaciones sociales, económicas y demográficas del país y sus diversas regiones, que alteran constantemente las relaciones políticas, comerciales y de información en el plano institucional.

El Modelo Educativo Integral y Flexible que toma como marco de referencia el Plan General de Desarrollo 1997 (Veracruzana, Plan General de Desarrollo, 1997) y el documento Consolidación y Proyección de la Universidad Veracruzana hacia el Siglo XX; pretende formar de manera integral profesionales capaces de satisfacer las necesidades sociales a través de la generación, aplicación y transmisión de conocimientos de alta calidad.

Por lo anterior, la Universidad Veracruzana debe responder a tres retos:

Caminar hacia una nueva concepción y organización del quehacer científico mediante el trabajo multi e interdisciplinario;

Transitar hacia una estructura flexible y dinámica que le permita anticipar los cambios sociales y

Adaptar su quehacer a los nuevos tiempos, ya que debe preparar hombres y mujeres capaces de convertirse en los constructores del futuro.

La Universidad Veracruzana asumirá la transformación para llegar a ser una institución abierta al cambio y sujeta a innovaciones constantes para lograr su cometido; fomentará en los integrantes de la comunidad universitaria las actividades críticas, creativas y de innovación en las ciencias, en las humanidades y en las artes, con un espíritu emprendedor y participativo; proveerá a su personal y a sus estudiantes de los medios necesarios para el desempeño adecuado de sus actividades, en un marco de desarrollo individual y colectivo; mantendrá una vinculación permanente con los sectores sociales y productivos en la búsqueda de soluciones que permitan un desarrollo equitativo y sustentable. También realizará acciones conjuntas con asociaciones y organismos de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios a niveles estatal, nacional e internacional. (Veracruzana, Avances del Programa de Trabajo 1998-2001. Consolidación y Proyección hacia el siglo XXI, Reporte presentado al CGU, 2001).

Modelo educativo integral flexible

Conceptualización

Es un modelo que incorpora la dimensión internacional en el ámbito curricular, al considerar la flexibilidad de los planes de estudio, la producción regional de conocimientos y la formación integral del estudiante (Veracruzana, Análisis diagnóstico del Modelo Educativo Institucional (MEIF), 2015).

Objetivos del modelo educativo integral flexible

Objetivo general

Propiciar en los estudiantes de las diversas carreras que oferta la Universidad Veracruzana una formación integral y armónica: intelectual, humana, social y profesional.

Objetivos particulares

Desarrollar en los estudiantes conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para lograr:

La apropiación y desarrollo de valores humanos, sociales, culturales, artísticos, institucionales y ambientales.

Un pensamiento lógico, crítico y creativo.

El establecimiento de relaciones interpersonales y de grupo con tolerancia y respeto a la diversidad cultural.

Un óptimo desempeño fundado en conocimientos básicos e inclinación y aptitudes para la auto-formación permanente.

El sustento de este modelo educativo lo constituyen los ejes integradores: epistemológico-teórico, heurístico y socio-axiológico, que son la base a partir de la cual se orientarán los trabajos hacia la construcción de la curricula de la Universidad Veracruzana.

La formación integral

El modelo educativo integral flexible considera la formación integral como parte fundamental en el desarrollo del profesionista de calidad, considerando y dándole gran importancia a los siguientes aspectos

Formación humana

Aquí se le da gran importancia a dos aspectos como son los valores y las actitudes, ya que considerando los diferentes problemas sociales que imperan en la actualidad es indispensable fortalecer valores tales como: el respeto a la vida, la ética profesional, responsabilidad, honestidad respeto por el medio ambiente etc.

Formación intelectual

En este tipo de formación el estudiante adquirirá todos los conocimientos necesarios que le permitan resolver todo tipo de problemas afines a su profesión así como el tener un pensamiento lógico, critico y creativo, fomentando sus habilidades y destrezas para analizar y razonar, pero sobre todo desarrollándole el habito del estudio autónomo de tal forma que sea el constructor de su conocimiento dejando de lado la enseñanza tradicional.

Formación profesional.

En este aspecto, la formación profesional considera los conocimientos y saberes encaminados a aprender y ejercer una determinada profesión

Formación social

Este tipo de formación es también considerada indispensable en el profesionista de calidad, ya que deberá de estar concientes de su participación en la solución de problemas sociales del entorno en el cual se desarrolle y sea además capaz de mejorar su nivel de vida como el de su familia, dándole gran importancia al trabajo en equipo.

Ejes que integran la formación

Una consideración importante que impera en el MEIF de la Universidad Veracruzana es lograr amalgamar los conceptos "Enseñanza" y Educación" de tal forma que se pueda lograr la meta final "Profesionistas integrales y de Calidad", a través de los siguientes ejes integradores:

Eje teórico

Este eje promueve qué el estudiante se apropie del conocimiento y lo construya permanentemente, adaptándolo a la realidad que viva.

Eje heurístico

Este eje promueve el desarrollo de habilidades y destrezas necesarias que permitan hacer eficientes los procesos que dirijan a la solución de problemas

Eje axiológic Este eje está constituido por el conjunto de valores y actitudes que promueve la Institución, ya que se pretende que el estudiante se comprometa a alcanzar su superación personal, individual y con la colectividad.

La implementación de estos ejes será responsabilidad de docentes, alumnos, administrativos y todo el equipo de trabajo que formen la comunidad universitaria.

Áreas de formación

La formación en el MEIF comprende la flexibilidad para adaptar la curricula a las necesidades de cada estudiante, implantándose diferentes experiencias educativas que vayan de acuerdo al producto que se quiere lograr en cada Universidad, procurando con esto elevar el rendimiento académico y educativo que les proporcione a los estudiantes una competitividad laboral tan necesaria en la época actual.

El diseño de la estructura de la curricula de cada licenciatura comprenderá experiencias educativas de carácter obligatorio y optativo, las cuales se encuentran comprendidas en las diferentes áreas de formación que se mencionan a continuación:

Formación básica

Esta área de formación incluye la adquisición de conocimientos y habilidades inter y multidisciplinarios que sentarán las bases para el estudio de una licenciatura, y se divide en:

General.- Comprende las habilidades del pensamiento critico, la habilidad de comunicación y la capacidad para resolver problemas, dominio de la lengua castellana, del idioma ingles, la computación, considerando en está área básica experiencias educativas tales como: lectura y redacción, habilidades del pensamiento, computación e inglés,

Iniciación a la Disciplina.- Comprende las experiencias educativas y las áreas de conocimiento de acuerdo al perfil de cada carrera, considerando los conocimientos mínimos que debe tener el profesionista de acuerdo a su disciplina.

Formación terminal.- La formación terminal comprende una serie de experiencias educativas de carácter disciplinario, las cuales el estudiante podrá elegir dependiendo del área en que quiera desarrollarse o especializarse. En esta área es donde se localizan la mayoría de las experiencias educativas optativas.

Formación de elección libre.- En esta área está comprendida la formación complementaria, y en ella el estudiante tendrá la libertad de escoger las experiencias educativas dependiendo de la variedad y cantidad que sean ofrecidas por la Universidad.

Experiencias educativas

Las experiencias educativas en el MEIF se conciben no solo en los conocimientos recibidos dentro del salón de clases sino que además se deben enfocar a diferentes ámbitos de la profesión y del desarrollo social y personal, deben ser entendidas también como aquéllas que promueven el aprendizaje, independientemente del ámbito donde se lleven a cabo.
Las experiencias educativas fuera del aula serán aquéllas que tienen propósitos formativos y que permitan al estudiante adquirir habilidades, destrezas y actitudes, vinculando los conocimientos adquiridos dentro del aula y la práctica en el mercado laboral y social. También este nuevo modelo fortalece una formación integral mediante la recreación, el deporte, la cultura y el arte.

Tutorías académicas

Una de las actividades académicas a las que el MEIF les concede gran importancia, son las tutorías, mediante las cuales el alumno recibe por parte del docente recomendaciones en lo referente a las experiencias educativa que le conviene cursar, así como, la impartición de cursos remediales. En general, el alumno con estas tutorías recibirá una orientación guiada al eficiente desempeño académico.

Perfil del egresado

La misión de la Universidad como de toda Institución de Educación Superior es preparar a futuros profesionistas identificados y comprometidos con su entorno local, regional y nacional, con un amplio sentido de responsabilidad y con valores y actitudes que permitan contribuir al permanente proceso de transformación en el ámbito económico, social, cultural y político y así poder enfrentar los retos de apertura y globalización actuales y precisamente el MEIF y los ejes que lo integran harán posible la consecución de esta misión con base en criterios sustentables.

Conclusiones

En 1999, la Universidad Veracruzana inició la implantación de un Modelo Educativo, centrado en el aprendizaje del estudiante y con fundamento en una organización curricular por áreas, con un sistema de créditos que permite al estudiante elegir experiencias educativas y determinar los tiempos en que desea cursarlas de acuerdo con sus propios intereses y necesidades.

La propuesta del MEIF se realiza a través de una estructura curricular electiva y flexible, basada en un sistema de créditos. Lo anterior implica redefinir los programas de estudio con nuevos contenidos y métodos para el autoaprendizaje, la actualización de los docentes, así como programas institucionales vinculados a los sectores productivos.

Después de exponer la justificación y los procesos a que ha estado sujeta la implementación del MEIF en la UV, se realizan las siguientes reflexiones:

El MEIF es un modelo que incorpora el ámbito curricular a la dimensión internacional, al considerar la flexibilidad de los planes de estudio, la producción regional de conocimientos y su recorte al ámbito institucional, a la vez que establece según los lineamientos de la UNESCO, el conocer, hacer y ser para lograr la formación integral del estudiante posibilitándolo entender el mundo contemporáneo.

El principio básico que guía la implantación del modelo educativo en la Universidad Veracruzana es la gradualidad, la cual debe ser entendida en el sentido de que las diversas entidades que integran la universidad iniciaron conforme sus condiciones lo fueron permitiendo, así como el grado de flexibilidad fue distinto según las particularidades de cada caso.

La permanente socialización de las propuestas y cambios pretendidos con el MEIF, debido a que su implantación requiere de condiciones como la aceptación de parte de los académicos y estudiantes de involucrarse en los procesos de cambio, contar con los recursos y la infraestructura física que el modelo demanda, así como con la adecuada definición de la organización curricular.

Una consideración importante para la consecución de los objetivos que se pretenden en el MEIF, es tener una vinculación constante entre la Universidad y las Instituciones que forman los diferentes sectores de la comunidad.

Este modelo educativo plantea nuevas disposiciones para los procesos de admisión y egreso, del tal forma que los aspirantes a ingresar cuenten con las características necesarias para lograr profesionistas con la formación que se pretende ofrecer.

El MEIF por su misma naturaleza, requiere la presencia de instancias que permitan valorar el proceso de construcción realizado, el desarrollo de las acciones que deriven de él con la finalidad de informar a todos sus actores de sus resultados, ya que la retroalimentación de estos es fundamental para la mejora continua del proceso.

La Universidad Veracruzana además de lograr su objetivo general que es Propiciar en los estudiantes de las diversas carreras que oferta una formación integral y armónica: intelectual, humana, social y profesional, pretende contribuir a lograr la excelencia en el sector educativo de nuestro país, de tal manera que se logre la competitividad que se requiere en los tiempos actuales y necesaria para alcanzar un desarrollo sustentable.

Referencias

OCDE. (1997). *Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación.* (OCDE, Ed.) México.

Torres, J. (1994). *Globalización e Interdisciplinariedad: El Currículo Integrado.* Madrid: Morata.

UNESCO. (2000). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción.* Paris, Francia: UNESCO.

Universidad Veracruzana. (s.f.).

Veracruzana, U. (1997). *Plan General de Desarrollo.* Xalapa, Ver: Universidad Veracruzana.

Veracruzana, U. (2001). *Avances del Programa de Trabajo 1998-2001. Consolidación y Proyección hacia el siglo XXI, Reporte presentado al CGU.* Xalapa, Ver.: Universidad Veracruzana.

Veracruzana, U. (2001). *Consolidación y Proyección en el Siglo XXI. Hacia un paradigma Universitario Alternativo.* Xalapa, Ver: Universidad Veracruzana.

Veracruzana, U. (2015). *Análisis diagnóstico del Modelo Educativo Institucional (MEIF).* Obtenido de Universidad Veracruzana: http://www.uv.mx/meif/files/2015/03/DGDAIE-Contenido.pdf

Veracruz-Llave, G. d. (1999-2004). *Plan Veracruzano de Desarrollo.* Xalapa, Ver.: Gobierno del Estado de Veracruz-Llave.

Percepción de los estudiantes de secretariado ejecutivo acerca del desarrollo de competencias secretariales a partir de las disciplinas del curso.

Katia Denise Moreira - Stefani de Souza - Marcos Baptista Lopez Dalmau - Irineu Manoel de Souza
Universidad Federal de Santa Catarina
Florianópolis – Brasil



Sobre los Autores:

Katia Denise Moreira
Universidad Federal de Santa Catarina - Estudiante de doctorado en Administración en la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Maestra en Administración Universitaria de la UFSC. Experta en Secretariado con énfasis en Gestión de Personas y Procesos en el Complejo de Educación Superior de Santa Catarina (CESUSC). Licenciada en Secretariado Ejecutivo en la UFSC. Es empleada publica, actuando como asesora del Gabinete de la Rectoría de la UFSC. Es investigadora en las áreas de Administración y Secretariado.
Correspondencia: katia.denise@ufsc.br

Stefani de Souza
Universidad Federal de Santa Catarina - Estudiante de maestría en el Programa de Posgrado en Administración Universitaria de la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Experta en Secretariado con énfasis en Gestión de Personas y Procesos en el Complejo de Educación Superior de Santa Catarina (CESUSC). Licenciada en Secretariado Ejecutivo en la UFSC. Es empleada publica, actuando como Secretaria Ejecutiva de la Dirección del Centro Tecnológico de la UFSC. Participa del Grupo de Investigación Gestión Social y Administración Pública, dirigido por el Profesor Doctor Irineu Manoel de Souza.
Correspondencia: stefani.souza@ufsc.br

Marcos Baptista Lopez Dalmau
Universidad Federal de Santa Catarina - Graduado en Administración por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC - 1999). Maestro (2001) y doctor (2003) en Ingeniería de Producción de la UFSC. Actualmente es Secretario de Educación a Distancia de la UFSC. Es profesor de los cursos de Maestría Académica en Administración (CPGA) y de Maestría Profesional en Administración Universitaria (PPGAU). Es Director de Proyectos en el Centro Universitario de Estudios e Investigaciones sobre Desastres (CEPED/UFSC) y tiene experiencia en el área de Administración con énfasis en Recursos Humanos, actuando principalmente en los temas de educación a distancia y gestión por competencias. Es evaluador del Instituto INEP y del Departamento de Educación del Estado de Santa Catarina.
Correspondencia: marcos.dalmau@ufsc.br

Irineu Manoel de Souza

Universidad Federal de Santa Catarina - Graduado en Administración por la Universidad del Estado de Santa Catarina (UDESC). Maestro en Administración por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC) y Doctor en Gestión del Conocimiento de la UFSC. Conduce el Grupo de Investigación Gestión Social y Administración Pública. Se ha dedicado hace más de cuatro decadas a la gestión pública, en las área de gestión universitaria y gestión de personas. Actúa en la enseñanza y investigación en las siguientes áreas: Gestión Pública, Gestión Universitária, Gestión Social, Gestión del Conocimiento, Gestión de Personas y Proceso Decisorio. Es investigador del Instituto de Investigaciones en Administración Universitaria (INPEAU/UFSC). Actualmente es Profesor Adjunto de la UFSC. Ocupó diversos puestos de gestión de la UFSC.
Correspondencia: irineu.manoel@ufsc.br

Percepción de los estudiantes de secretariado ejecutivo acerca del desarrollo de competencias secretariales a partir de las disciplinas del curso.

Resumen

El contexto organizacional actual requiere proactividad de los profesionales. Por lo tanto, se cree en el desarrollo de competencias para este fin, por medio de las Instituciones, ya sean de enseñanza u organizacionales. En ese contexto se inserta el Secretario Ejecutivo y su formación, sujeto de este trabajo: comprobar, desde la percepción de los académicos, si las disciplinas del plan de estudios del Curso de Graduación en Secretariado Executivo de una Institución de Educación Superior (IES) Pública Federal, desarrollan las competencias secretariales presentadas en las Directrices Curriculares Nacionales (DCNs) del Curso. Respecto a la metodología, la investigación se caracteriza por el uso del enfoque cualitativo con la contribución cuantitativa en la recogida y análisis de los datos. En cuanto a la estrategia, se aplicó el estudio de caso y como técnicas de recogida de datos fueran empleadas: bibliográfica, documental y estudio de campo. Los resultados demuestran que una pequeña mayoría de los estudiantes observó el desarrollo de las competencias definidas por las DCNs a lo largo del curso. Sin embargo, basado en los datos, se cree ser necesario insertar en el proyecto político pedagógico del Curso una disciplina que trate de la teoría de competencias ya que la mitad de los sujetos no entienden los conceptos que envuelven el tema.

Palabras clave: Competencias. Desarrollo de Competencias. Formación. Secretariado Ejecutivo.

Abstract

The current organizational context requires proactivity of professionals. Therefore, it is believed in the competencies development for this purpose, through the Institutions, whether they are educational or organizational. The Executive Secretary and their formation are part of this context, which is subject of this study: check, from the academics' perception, if the course curriculum disciplines of the Executive Secretariat Undergraduate Course of a Federal Public Institution of Higher Education develop the secretarial competencies presented in Course's National Curriculum Guidelines. The method is characterized as qualitative and quantitative in data collection and analysis. As for the strategy, the case study was used and as data collection techniques were employed the bibliographical, documental and field study. The results show that a small majority of the students observed the development of the competencies defined by the Course's National Curriculum Guidelines during the course. Nevertheless, based on data, it is believed to be necessary to insert in the Course's Pedagogical Project a discipline that deals with the theory of competence since half of the research subjects did not understand the concepts that surround the subject.

Keywords: Competencies. Competencies Development. Formation. Executive Secretariat.

1 Consideraciones Iniciales

La dinamicidad del contexto organizacional contemporáneo exige que los profesionales tengan actuaciones proactivas y de autonomía. Por lo tanto, se resalta el proceso de aprendizaje que por medio de las Instituciones sustenta el desarrollo de competencias y capacitaciones (Pereira & Luther, 2012). Además se destaca, según los autores, que el aprendizaje sucede a través del tiempo, a partir de la adquisición y adaptación de competencias desarrolladas por el individuo o por la empresa.

En ese escenario se inserta al profesional del secretariado ejecutivo que ha estado desarrollando y perfeccionando su perfil a lo largo de su historicidad (Natalense, 1998). Bajo esa coyuntura, se observa que los cursos de graduación en secretariado ejecutivo tienen una gran responsabilidad en ese proceso evolutivo, ya que tienen como objetivo no solo formar secretarios ejecutivos sino también desarrollar competencias secretariales en aquellos académicos que eligieron tal profesión. Ante lo expuesto, la presente investigación pregunta lo siguiente: Cuál es la percepción de los académicos de un curso de Secretariado Ejecutivo de una Institución de Enseñanza Superior (IES) Pública Federal sobre el desarrollo de las competencias secretariales dispuestas en las Directrices Curriculares Nacionales (DCNs) del Curso?

De esa forma, el objetivo es verificar, a partir de la percepción de los académicos, si las disciplinas del Currículo del Curso de Graduación en Secretariado Ejecutivo de una IES Pública Federal desarrolla las competencias secretariales para el Curso. El estudio se justifica por la importancia en conocer el entendimiento de los académicos sobre el desarrollo de competencias secretariales ya que las mismas son esenciales para la inserción en la carrera.

2 Fundamentación Teórica

2.1 Breves consideraciones sobre competencia

En lo que se refiere a la actualidad, Dutra (2002) afirma que los autores buscan pensar la competencia como el conjunto de corrientes americanas y francesas y, en ese sentido, Brandão y Guimarães (2001) consideran que se trata de la capacidad de entrega de la persona, así como el conjunto de cualificaciones que la misma tiene para ofrecer.

Durand (2000), entre otros autores, presenta los tres pilares fundamentales de la competencia: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y saber ser (actitudes). En relación a las tres dimensiones, se presenta, además, la visión del autor que sostiene que el conocimiento (knowledge) corresponde, en síntesis, al saber acumulado por el individuo a lo largo de la vida. Su habilidad o el saber hacer (know-how) está relacionado con la capacidad de actuar de forma concreta, de acuerdo con objetivos o procesos predefinidos y la actitud condice con la identidad y la voluntad, elementos esenciales de la capacidad de un individuo o una organización para conseguir cualquier cosa (Durand, 2000).

Vale destacar que entre los tres elementos existe un alineamiento en lo que se refiere al aprendizaje. Pereira y Dathein (2012) explican que el proceso de aprendizaje, en un sentido amplio,

abarca varios tipos de learning como derivado de un contexto que incluye al desarrollo de competencias y capacitaciones, por parte de los individuos y de las organizaciones, con el propósito de encontrar soluciones para los problemas o alcanzar los objetivos.

2.2 Nociones sobre las competencias secretariales

Desde su inicio, la profesión y el profesional del secretariado enfrentaron diversas transformaciones. Bajo esa lógica, se resalta que el avance tecnológico posibilitó que nuevos procesos pasaran a hacer parte de la rutina del Secretariado (Neiva & D'Elia, 2009).

Contemporáneamente, la profesión de Secretario Ejecutivo perdió su carácter informal en el año 1985, con la elaboración del texto de Ley nº 7.377 del 30 de Septiembre de 1985, actualizado por la Ley nº 9.261 del 10 de Enero de 1996 que reglamentan la profesión. En el marco teórico, las atribuciones del Secretario Ejecutivo están dispuestas como se muestran a continuación:

Art. 4º - Son atribuciones del Secretario Ejecutivo: I - planeamiento, organización y dirección de los servicios de secretaria; II - asistencia y asesoramiento directo para los ejecutivos; III - obtención de informaciones para la consecución de objetivos e metas de las empresas; IV – redacción de textos profesionales especializados, inclusive en idioma extranjero; V - interpretación y síntesis de textos y documentos; VI - taquigrafía de dictados, discursos, conferencias de explicaciones, inclusive en idioma extranjero; VII - versión y traducción en idioma extranjero para atender las necesidades de comunicación de la empresa; VIII - registro y distribución de expedientes y otras tareas correlativas; IX - orientación de la evaluación y selección de la correspondencia para fines de encaminamiento para la jefatura; X - conocimientos protocolares (Brasil, 1996).

En el escenario actual, el Secretario Ejecutivo tiene nuevos patrones de competencias complejas y diversificadas, y las mismas están dispuestas en el Artículo 4º de la Resolución nº 3 de 23 de Junio del 2005, que instituye las DCNs para el curso de graduación en Secretariado Ejecutivo y otorga otras providencias. Ellas son:

Art. 4º - El curso de graduación en Secretariado Ejecutivo debe posibilitar la formación profesional que revele, por lo menos, las siguientes competencias y habilidades: I - capacidad de articulación de acuerdo con los niveles de competencias fijadas por las organizaciones; II - visión generalista de la organización y de las peculiares relaciones jerárquicas e intersectoriales; III - ejercicio de funciones gerenciales, con sólido dominio sobre planeamiento, organización, control y dirección; IV - utilización del racionamiento lógico, crítico y analítico, operando con valores y estableciendo relaciones formales y causales entre fenómenos y situaciones organizacionales; V - habilidad para lidiar con modelos innovadores de gestión; VI - dominio de los recursos de expresión y de comunicación compatibles con el ejercicio profesional, inclusive en los procesos de negociación y en las comunicaciones interpersonales o intergrupales; VII - receptividad y liderazgo para el trabajo en equipo, en la búsqueda de la sinergia; VIII - adopción de medios alternativos relacionados con la mejoría de la cualidad y de la productividad de los servicios, identificando necesidades y poniendo en ecuación las soluciones; IX - gerenciamiento de informaciones, asegurando uniformidad y referencia para los diferentes usuarios; X - gestión y asesoría administrativa en base a los objetivos y metas departamentales y empresariales; XI - capacidad de maximización y optimización de los recursos tecnológicos; XII - eficaz utilización de técnicas secretariales con renovadas tecnologías, imprimiendo seguridad, credibilidad y fidelidad al flujo

de informaciones, y XIII - iniciativa, creatividad, determinación, voluntad de aprender, apertura para los cambios, conciencia de las implicaciones y responsabilidades éticas de su ejercicio profesional (Brasil, 2005).

Complementando las competencias mencionadas por las DCNs, Moreira, Santos y Moretto Neto (2014) presentan un estudio con el objetivo de alinear la teoría de las competencias con aquellas del profesional de secretariado.

Caracterización del perfil contemporáneo del profesional de secretariado	
CONOCIMIENTO	Conocer los problemas del País y del Mundo, moldeando las expectativas de las empresas con los objetivos a ser alcanzados por las personas y por toda la organización.
	Conocer las Teorías de las Organizaciones.
	Conocer la tecnología.
	Saber "leer" los ambientes de trabajo con la finalidad de entender los cambios y los conflictos, procurando transformar el ambiente y las situaciones creadas por el mismo.
	Conocer Técnicas Secretariales con excelencia.
HABILIDADES	Preocupación con el todo empresarial.
	Preocupación con la productividad.
	Preocupación con el lucro de la empresa.
	Ser una gestora de molde generalista.
	Trabajar con estrategia gerencial.
ACTITUD	Ser negociadora.
	Ser polivalente.
	Ser programadora de soluciones.
	Tener iniciativa.
	Ser participativa.
	Establecer límites.
	Ofrecer asesoría de forma proactiva.
	Ser un profesional que se preocupa con la competitividad.

Figura 1: Caracterización del perfil contemporáneo del profesional de secretariado.
Fuente: Moreira, Santos; Moretto Neto (2014), con base en Magalhães et al., (1997), Robaglio (2001) y Neves (2007).

En la caracterización presentada en la Figura 1 son exhibidas las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes del profesional secretario en el escenario actual, dimensiones que caracterizan lo que se llama de competencia y están alineadas a lo dispuesto en las DCNs.

2.3 Desarrollo de competencias

En términos de desarrollo de competencias, Alles (2006) sostiene que desde siempre las personas han desarrollado las mismas de manera natural, por medio de un proceso natural y que las técnicas de desarrollo de habilidades aparecen cuando ese proceso no es suficiente, con la finalidad de auxiliar a las personas a desarrollar sus competencias. Dutra (2007) afirma que las acciones de desarrollo pueden ser divididas en dos categorías, en función de su naturaleza: acciones de desarrollo formal y acciones de desarrollo informal. Las primeras son organizadas por medio de contenidos programáticos específicos y "envuelven metodologías didácticas, instructores u orientadores, material bibliográfico y una agenda de trabajos o aulas" (Dutra, 2007, p. 67). Como ejemplos, son citados los cursos y seminarios, entre otros. En relación a las acciones informales, el

autor afirma que las mismas se constituyen en actuaciones en el propio trabajo o en situaciones relacionadas con la actuación del profesional y que, independientemente de poder ser idealizadas de diferentes modos, envuelven siempre a la persona a ser desarrollada, tales como los entrenamientos y las visitas, etc. (Dutra, 2007, p. 67).

Alles (2006) trata de esas acciones como métodos para el desarrollo de competencias y los define como un grupo de actividades dirigidas tanto para la transmisión del conocimiento como para el desarrollo de competencias, siendo distintos y teniendo grados de eficiencia. Como ejemplos de métodos, la autora menciona cursos formales de capacitación, lecturas guiadas, capacitación *on line*, seminarios externos, juegos gerenciales, programas en conjunto con las universidades, *role playing*, licencias sabáticas, actividades *outdoor* o fuera del ámbito laboral y de codesarrollo (Alles, 2006).

Küller y Rodrigo (2012) proponen una metodología de desarrollo de competencias, en la que debe ser valorizada la diversidad de situaciones y actividades de aprendizaje. Las mismas deben ser articuladas con las competencias en construcción y desarrollo, ya que la repetición excesiva de la misma secuencia metodológica puede reducir el interés del alumno en participar de las actividades.

En relación a la elección del tipo de acción en formal o informal, Dutra (2007) sostiene que cuanto mayor sea la complejidad de las atribuciones y responsabilidades, mayor debe ser el porcentaje de las acciones de desarrollo no formales. Sin embargo, los profesionales que actúan en los niveles de menor complejidad son incentivados a ampliar el repertorio de conocimientos y experiencias para su desarrollo.

3 Procedimientos metodológicos

En términos de abordaje, la investigación se caracteriza por ser cualitativa, con el aporte cuantitativo en la obtención y análisis de los datos. En relación a los objetivos, la misma es descriptiva y en relación a las técnicas utilizadas se tiene el aporte bibliográfico, documental y de campo con la aplicación del cuestionario. Las preguntas fueron elaboradas en el sentido de evaluar el conocimiento de los sujetos en lo que se refiere a las competencias, como también, el saber si están siendo desarrolladas las competencias secretariales durante el curso de graduación en estudio, conforme lo disponen las Directrices Curriculares establecidas para el Curso de Secretariado Ejecutivo.

La estrategia empleada fue el estudio de caso del Curso de Graduación en Secretariado Ejecutivo de la Universidad Federal de Santa Catarina. Los sujetos de la investigación fueron los alumnos de la 7ª fase. Tal elección está relacionada con el objetivo de la investigación, o sea, la intención era analizar la percepción de los académicos en lo que se refiere al desarrollo de competencias durante el Curso, y se cree que los alumnos de las fases finales serían los más indicados debido al mayor tiempo de vivencia en la Institución. Se sabe que el Curso tiene 9 fases, pero los académicos de esa fase están “afuera” realizando Entrenamientos de Profesionalización y la 8ª fase no está siendo ofrecida debido a que el Curso tiene solamente una “ingreso” por año. De esa manera, y por cuestiones de viabilidad y acceso, se eligió a la fase mencionada en el presente estudio.

En relación a los sujetos, el Grupo 07429 del Curso de Graduación en Secretariado Ejecutivo de la UFSC, en la disciplina Nuevos Modelos de Gestión, tiene 21 alumnos matriculados. En la aplicación del cuestionario, que fue hecha de forma presencial, había 16 académicos en la sala y todos respondieron al mismo. El recorte temporal del estudio es el período entre los semestres 2012/2 y 2015/2, o sea, el período en que los alumnos frecuentaron el Curso.

4 Presentación, análisis y discusión de los datos

4.1 El contexto de la investigación

De acuerdo con lo propuesto, esta investigación tiene como ambiente de estudio de caso el curso de graduación en Secretariado Ejecutivo de la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Tal curso se realiza en el Departamento de Lenguas y Literaturas Extranjeras (DLLE), en el Centro de Comunicación y Expresión (CCE). El Curso presenta como una de sus principales características la interdisciplinaridad, lo que en otras palabras significa que el currículo está estructurado por una diversidad de disciplinas cuyo alcance recorre varias áreas del conocimiento. Se observa, a partir del currículo del curso, que la graduación en Secretariado Ejecutivo tiene el objetivo de preparar al académico para el mercado de trabajo. Además, se sabe que esa es una tarea compleja para cualquier curso de graduación.

4.2 Análisis y discusión de los datos

Primeramente, se les preguntó a los sujetos sobre el concepto de competencia. La pregunta tenía cuatro posibles respuestas construidas a partir de la teoría de Le Boterf (1995) y Durand (2000), y habiendo solo una respuesta correcta. La respuesta correcta correspondía a la opción B, siendo señalada por la mitad (50%) de los sujetos de la investigación, y la otra mitad (50%) señaló la opción A. Se cree que al hablar sobre competencias es preciso alinear los tres pilares del fenómeno, y teniendo en vista el resultado de los datos, se puede decir que es necesario desarrollar, en términos más específicos y en el Curso en estudio, la materia sobre competencias.

Otra pregunta verificó el conocimiento de los sujetos sobre las DCNs para el curso, principalmente, en lo que se refiere al artículo IV que dispone sobre las competencias que la formación en el Secretariado Ejecutivo debe posibilitar. Del resultado 3,69% de los participantes no conocen las DCNs y mucho menos lo que dice la legislación sobre las competencias secretariales. El 31% de los sujetos las conoce parcialmente. De esos últimos, 4 “oyeron hablar al respecto durante el curso” y 1 de ellos hizo una investigación en la red para el trabajo de una materia. Ninguno de los participantes conoce totalmente las Directrices. Por lo tanto y conforme a lo mencionado por los datos, se considera que los sujetos no conocen la legislación que estructura las políticas pedagógicas del curso, hecho que confirma un conocimiento superficial.

En la pregunta siguiente se analizó las materias constantes del currículo del curso en términos de desarrollo de competencias. Entonces, se listó una serie de métodos de desarrollo de competencias basados en la teoría de Alles (2006) y Dutra (2007), relacionándolos con las prácticas didáctico-metodológicas y se preguntó cuáles de las materias ya cursadas por los sujetos desarrollaban las competencias, teniendo en consideración la relación mencionada. La Figura 2 ilustra las prácticas más y menos aplicadas por los docentes, en la visión de los alumnos.

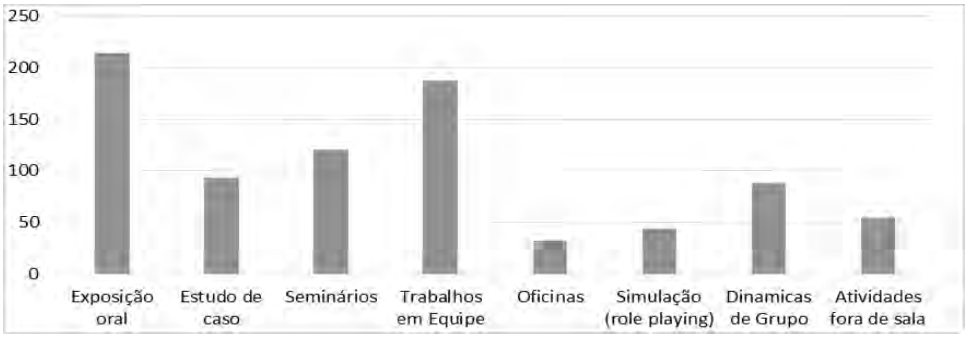


Figura 2: Métodos de desarrollo de competencias/prácticas didáctico-metodológicas
Fuente: Investigación de los autores en el 2015.

Al examinar los datos de la Figura 2, se entiende que la exposición oral fue el método más utilizado por los docentes. Tal vez, ese hecho, se explique porque son clases dadas en la modalidad presencial. Otros métodos que se destacaron fueron los trabajos en equipo, seminarios y estudios de casos. Por otro lado, los menos utilizados fueron los talleres, las simulaciones dinámicas de grupo y las actividades fuera de la clase de aula.

Otra observación importante fue que en algunas materias, además de que todas las prácticas fueron señaladas, el número de percepciones fue elevado, como por ejemplo, en los casos de Gestión de Recursos Humanos, Técnicas Secretariales, Nuevos Modelos de Gestión y Psicología Organizacional. Ya en materias como Matemática Comercial y Financiera, Informática para el Secretariado, Administración I, Gestión de la Información y Archivo y Fundamentos de la Ética, los sujetos casi no señalaron prácticas fuera de la exposición oral. Se puede resaltar que las disciplinas de la 8ª fase Introducción al Comercio Exterior, Instituciones de Derecho y Literatura de Expresión Inglesa, así como la materia Entrenamiento Profesional de la 9ª fase, fueron evaluadas por pocos sujetos debido a que apenas 3 de ellos frecuentaban tales materias.

A partir de los resultados, se puede decir que hay indicios de que en las disciplinas que se destacaron por alcanzar todas las prácticas hubo un desarrollo de competencias, sin embargo, no se puede medir el nivel de las mismas. Como contrapartida, se cree que en aquellas en las que no hubo una percepción de los académicos sobre la aplicación de las prácticas o solamente de aquella práctica oral, el desarrollo de competencias no fue percibido por el sujeto.

Además, se preguntó por medio de la escala Likert el nivel de las materias del Currículo del Curso de Graduación en el Secretariado Ejecutivo de la UFSC, así como las prácticas didáctico-pedagógicas que desarrollan las competencias secretariales dispuestas en las DCNs para el curso de graduación en Secretariado Ejecutivo. Las competencias mencionadas por la Resolución nº 3 del 23 de Junio del 2005 están citadas en la estructura teórica del trabajo.

Los niveles fueron formulados de la siguiente forma: a) 5 - concuerdo plenamente; b) 4 - concuerdo parcialmente; 3 - no concuerdo ni discrepo; 2 - discrepo parcialmente y 1 - discrepo totalmente. La Figura 3 demuestra las anotaciones de los sujetos.

Competencias	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16
Competencia I	3	2	2	4	2	3	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4
Competencia II	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4
Competencia III	4	1	3	2	2	4	3	5	3	5	3	1	4	4	2	3
Competencia IV	4	4	2	5	3	3	4	3	4	5	4	2	4	4	2	4
Competencia V	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	1	5	4	4	4
Competencia VI	5	2	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	4
Competencia VII	5	2	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5
Competencia VIII	3	2	3	1	4	3	5	3	1	5	4	2	4	4	3	4
Competencia IX	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4
Competencia X	5	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	1	5
Competencia XI	2	4	3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3
Competencia XII	2	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	2	2	4	1	4
Competencia XIII	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	5	4	2	3

Figura 3: Nivel de desarrollo de competencias.
Fuente: Investigación de los autores en el 2015.

La Figura 3 indica que, de forma general, la mayoría de los sujetos concuerda parcialmente con lo que se propone en el currículo del curso, con las prácticas didáctico-metodológicas aplicadas y el desarrollo de las competencias dispuestas en las Directrices Curriculares, seguidos por aquellos que ni concuerdan ni discrepan. El nivel 5 - concuerdo plenamente - fue indicado en algunas competencias, sin embargo, se cree que exista algún bies en esa consideración ya que la mayoría de los académicos desconoce las Directrices Curriculares, y también, que las prácticas didáctico-metodológicas no desarrollan competencias de forma totalmente satisfactoria. Los niveles 1 y 2, a pesar de presentar pocas indicaciones, precisan ser evaluados ya que si se suman con el nivel 3 indicarán que el curso no está desarrollando las competencias dispuestas por las directrices de forma efectiva.

A partir de los resultados, se supone que hay una alteración en el aprendizaje de los alumnos. En otras palabras, los sujetos no conocen el concepto de competencia ni aquello que está dispuesto en las DCNs sobre las competencias a ser desarrolladas en el curso de graduación en secretariado. Sin embargo, los mismos indicaron percibir las competencias mencionadas por las DCNs. En ese sentido, se considera que el problema está en la falta de discusión sobre la teoría de competencias y las competencias secretariales, como también, en el no conocimiento de la legislación, lo que en este caso serían las DCNs.

De esa forma, se considera como necesaria realizar una revisión en el proyecto pedagógico del Curso a fin de insertar tal materia en el resumen de la disciplina o disciplinas. A partir de tal verificación, se inició un movimiento con el sentido de buscar una solución para ese asunto. Así, fue sugerido, a partir de los resultados de la presente investigación, una alteración en el resumen de la disciplina CAD 5161 - Técnicas Secretariales. La elección se dio porque es una materia en la que los alumnos se insertan en el universo secretarial. En la propuesta se introdujo, en la Unidad 1, los marcos legales de la profesión incluyendo las DCNs, y en la Unidad 4, entre otros aspectos, se introdujo la discusión sobre competencias y competencias secretariales. Después de ser

estructurado, el documento fue enviado al Colegiado del Curso de Ciencias de la Administración, departamento responsable por enseñar la disciplina, el cual lo aprobó en sesión ordinaria.

5 Consideraciones Finales

Ante lo expuesto, se comprende la importancia del fenómeno de la competencia y la relevancia en desarrollarlo en este estudio, en el contexto del Secretariado Ejecutivo. La investigación propuesta indicó, a partir de la percepción de los alumnos, la necesidad de una revisión en el proyecto pedagógico del Curso en estudio, a fin de insertar una materia que trate sobre el tema de las competencias y sus subdivisiones específicas para el contexto.

Como sugerencia para los trabajos futuros, se sugiere la aplicación del cuestionario en el semestre posterior a la implementación del nuevo resumen, con el objetivo de verificar si hubo cambios en el entendimiento de los académicos sobre el asunto de las competencias y, así, alinear la pregunta del conocimiento con la del desarrollo de competencias. Se sugiere, también, la aplicación en otros cursos de secretariado ejecutivo con el fin de conocer la percepción de otros estudiantes del área sobre el desarrollo de las competencias secretariales durante la vida académica.

En relación a las limitaciones, se observa que esta investigación trata sobre un estudio de caso único, mientras tanto, el modelo podrá ser adaptado para su aplicación en otras Instituciones, respetándose así la cultura organizacional específica de cada ambiente y, además, el pequeño número de sujetos y la no posibilidad de aplicar el cuestionario en los últimos grupos del curso.

Finalmente, vale destacar lo propuesto por Alles (2006) cuando comenta que el desarrollo de competencias, independientemente de la modalidad, puede ser medido a través de nuevas evaluaciones, además de la que se realiza en el comienzo de un proceso. A pesar de ser difícil medir el comportamiento humano, se cree que por medio de las evaluaciones en diferentes períodos es posible observar si el espacio vacío en cuestión disminuye o no.

6 Referencias

Alles, M. A. (2006). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.

Brandão, H. P. & Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? *Revista de Administração de Empresas,* v. 41, n. 1, p. 8-15, jan./mar.

Brasil. Lei n. 7.377, de 30 de setembro de 1985. *Diário Oficial da União,* 30 de setembro de 1985.

_____. Lei n. 9.261, de 10 de janeiro de 1996. *Diário Oficial da União,* 10 de janeiro de 1996.

_____. Resolução n.º 3, de 23 de junho de 2005. *Diário Oficial da União,* 27 de junho de 2005.

Durand, T. Forms of Incompetence. In: Sanchez, R. & Heene, A. (2000). *Theory Development for Competent-Based Management.* Greenwich, CT: JAI Press.

Dutra, J. S. Gestão de pessoas com base em competências. In: _____, J. S. (Org.). (2001). *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.* 2. ed. São Paulo: Gente.

_____. (2002). *Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas.* São Paulo: Atlas.

_____. (2007). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.* São Paulo: Atlas.

Jones, G. R. & Jones, J. M. G. (2011). *Administração contemporânea*. 4. Ed. Porto Alegre:AMGH.

Küller, J. A, & Rodrigo, N. F. Uma metodologia de desenvolvimento de competências. *Boletim Técnico do Senac,* Rio de Janeiro, v. 38, nº 1, jan./abr. 2012.

Lacombe, F. J. M. (2005). *Recursos humanos: princípios e tendências.* São Paulo: Saraiva.

Le Boterf, G. (1995). De la compétence – essai sur un attracteurétrange. In: *Leséditions d'organisations.* Paris: QuatrièmeTirage.

Moreira, K. D.; Santos, A. K.; Moretto Neto, L. (2015). Profissional de Secretariado Empreendedor: um agente de mudança. *Revista de Gestão e Secretariado.* São Paulo, v. 6, n. 1, p 168-186, jan./abr.

Natalense, L. (1998). *A Secretária do Futuro.* Rio de Janeiro: Qualitymark.

Neiva, E. G.; D'Elia, M. E. S. (2009). *As novas competências do profissional de Secretariado.* 2. ed. São Paulo: IOB.

UFSC. *Currículo do Curso de Secretariado Executivo.* (2003). Recuperado em 22 novembro, de 2015, de http://cagr.sistemas.ufsc.br/relatorios/curriculoCurso?curso=429&curriculo=20032.

Las TICs como factor decisivo en la competitividad del sector comercial en la ciudad de Guayaquil basado en competencias laborales

Michel Mogollón Claudett - Otto Villaprado Chávez - Humberto Pedro Segarra Jaime - William San Andrés Rivadeneira - Joffre Santamaría Yagual

Universidad de Guayaquil
Guayaquil - Ecuador



Sobre los Autores:

Eco. Michel Mogollón Claudett, MBA.

Formación Académica: Economista, Maestría En Administración De Empresas, Diplomado En Administración De Empresas, Advanced Speech And Communication, Tecnología En Idiomas Extranjeros, Tkt Certification, 2005. Average: 4, Teniente De La Cuarta Brigada.

Docente titular de la Universidad De Guayaquil, Facultad De Ciencias Administrativas, y Docente de la Universidad Católica Santiago De Guayaquil, Facultad De Especialidades Empresariales

Correspondencia: michel_mogollon@hotmail.com

Ing. Com. Otto Villaprado Chávez, Mce.

Formación profesional: Ingeniero Comercial en la Universidad de Guayaquil – Facultad de Ciencias Administrativas, Maestría en Comercio Electrónico en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y está cursando actualmente un PhD en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctorado en Administración de Negocios.

Director de la Carrera de Ingeniería Comercial FCA del 2012 al 2014 y desde el 2014 es Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, la que está enrumbando hacia la excelencia, este año iniciará la remodelación integral de toda la infraestructura física y tecnológica de esta unidad académica.

Correspondencia: ovillaprado@hotmail.com

Ec. Humberto Pedro Segarra Jaime, MAE.

Formación profesional: Economista, Magister en Administración de Empresas mención en Dirección Estratégica, Especialista en Gerencia de Proyectos. y Diplomado Superior en Gerencia de Marketing.

Consultor y Analista en Planificación Estratégica y Gestión Financiera en la Universidad de Guayaquil, y a nivel privado en las empresas RAMBAQ S.A., SERVIKING CIA. LTDA y Consultores Independientes del Guayas.

Correspondencia: humberto.segarraj@ug.edu.ec

Ing. Joffre Arturo Santamaría Yagual. MBA

Formación profesional: Ingeniero Comercial en la Universidad de Guayaquil, Diplomado Superior en Gerencia en Marketing y Especialista en Gerencia de Proyectos en la Universidad Regional Autónoma de los Andes MBA, Master en Administración de Empresas Mención en Marketing en la Universidad de Guayaquil, convenio Universidad de Buenos aires UBA.

Gerente de marketing y ventas BULTRIMS S.A. y Actualmente docente titular de la Universidad de Guayaquil.

Correspondencia: jsantamaria1974@hotmail.com

Ing. William San Andrés Rivadeneira, MAE

Formación profesional: Ingeniero Comercial en la Universidad de Guayaquil, Magister en Administración de Empresas mención en Dirección Estratégica en la Universidad de Guayaquil. Exdirector de postgrados de la Universidad de Guayaquil

Correspondencia: william.sanandres.r@ug.edu.ec

Resumen:

La sociedad actual versátil, globalizada e impredecible, presenta una constante demanda de innovación y comunicación en todos los ámbitos. Las gestiones requieren de respuestas en tiempo real para satisfacer las necesidades sociales e implícitamente empresariales en todos los ámbitos de desarrollo. En la actividad comercial de la ciudad de Guayaquil se han adoptado las Tecnologías de información y Comunicación (TICs) como herramientas para alcanzar mayor eficiencia, eficacia y efectividad.

Las TICs han contribuido de manera significativa en la generación de nuevos emprendimientos empresariales en el sector de las PYMES ya que la rentabilidad de su implementación alcanza un nivel nacional. Este sector productivo genera más de 36 millones de dólares con altos niveles de eficiencia y rentabilidad.

En la actualidad el acceso a la telefonía celular ha sobrepasado los límites sociales y generacionales, la gran mayoría de hogares posee por lo menos un teléfono celular, y en todas las clases sociales se cuenta con el uso de un teléfono inteligente; esta realidad se constituye en un factor importante en el desarrollo informático y comunicacional.

Palabras clave: TICs, tecnología, desarrollo empresarial, rentabilidad.

Abstract:

The current versatile, globalized and unpredictable society has a constant demand for innovation and communication in all areas. Efforts are required with real-time response to meet business and social needs and implicitly in all areas of development. In the business sector of the city of Guayaquil, information and communication technologies (ICTs) have been adopted as tools to achieve greater efficiency, efficacy and effectiveness.

ICTs have contributed significantly to the generation of new business ventures in the SME sector since its profitability has a nationwide reach. This productive sector generates more than USD 36 million in revenues with high levels of efficiency and profitability.

At present, access to mobile phones has surpassed the social and generational boundaries, the vast majority of households own at least one cell phone, and all social classes use smartphones; this reality constitutes an important factor in computer and communication development.

Keywords: ICT, technology, business development, profitability

Introducción

Desde una simple conceptualización que la describe como la capacidad para desempeñar una serie de tareas en un empleo definido, hasta aquellas más complejas que la ubican como la movilización de diferentes tipos de saberes y actitudes, la competencia laboral ha sido quizás uno de los conceptos que mayores debates y análisis ha suscitado. Su aplicación en la gestión del talento humano, en aspectos como la formación y el desarrollo, en la formación y capacitación laboral,

pone el término al frente de variadas actividades. Se tiene así la formación por competencias, la selección por competencias, la evaluación por competencias y la compensación por competencias.

El acceso a una educación de calidad, en tanto derecho fundamental de todas las personas, se enfrenta a un contexto de cambio paradigmático al comenzar el siglo XXI. El desarrollo que han alcanzado las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en los últimos años demanda al sistema educacional una actualización de prácticas y contenidos en las mallas curriculares que estén acordes a las necesidades de una nueva sociedad hiper comunicada.

Ecuador, país en vías de desarrollo educativo superior, con una importante participación en el mercado internacional, tiene su principal concentración comercial en la ciudad de Guayaquil. Esta ciudad acoge a cerca de 2.4 millones habitantes y cerca de 500 mil personas como población flotante (ANDES, 2014).

La demanda comercial en el Puerto principal del Ecuador implica una mayor cobertura de mercado, con crecientes expectativas de mejora continua en los siguientes ámbitos:

- Comunicación
- Competitividad
- Difusión
- Tiempo de respuesta
- Versatilidad
- Vanguardia

Por los factores mencionados, el sector comercial de la ciudad de Guayaquil ha adoptado las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) como su herramienta de mayor contribución a la eficiencia, eficacia y efectividad. Eficiencia debido al retorno proporcionado por el uso adecuado de la herramienta en comparación con la inversión a realizarse; eficacia porque se logra llegar a la mayor cantidad de la población y efectividad ya que se proporciona la respuesta a las necesidades de comunicación y alcance planteadas por los microempresarios.

"…la gestión tecnológica ha ganado un espacio fundamental como parte integrante de la estrategia de corto, mediano y largo plazo como elemento clave para mantener competitiva a la empresa moderna. La gestión tecnológica comprende el conjunto de decisiones en la empresa sobre la creación, adquisición, perfeccionamiento, asimilación y comercialización de las tecnologías requeridas por ella…" (Banrepcultural, s.f.)

La cita anterior provee una mayor definición a la herramienta tecnológica, identificándola como una gestión estratégica ya sea a corto, mediano o largo plazo e inmersa en las decisiones estratégicas corporativas.

Justificación

El objetivo de la investigación encamina hacia la identificación y análisis de los principales aspectos involucrados en la gestión del talento humano basado en competencias, las áreas claves que enmarca, sus implicaciones en los resultados de la empresa y las ventajas de su implementación. Dicho de otra forma, las instituciones de educación superior expresan las divisiones, diferencias de intereses y valores de la sociedad por medio de la forma como reproducen el conocimiento distribuido jerárquicamente en el currículo.

Cada día es más necesario para las organizaciones ejecutar los procesos de gestión humana bajo el enfoque de competencias laborales, dado que esta nueva apuesta y forma de gestionar el talento responde de manera pertinente a resolver el requerimiento ineludible de alinear los desempeños de las personas con los propósitos y las estrategias corporativas, en este caso a través del manejo adecuado y eficiente de las TICs.

Desarrollo

La exigencia de contar con una educación superior de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente y especializado, para lo cual se requiere de mayor preparación.

La formación con base en competencias laborales conlleva integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. La integración disciplinar es parte fundamental de la flexibilización curricular, particularmente de los planes de estudio, en aras de formar profesionales más universales, aptos para afrontar las rápidas transformaciones de las competencias y los conocimientos.

Hoy en día la adaptación a este proceso ha originado en las últimas décadas gran cantidad de restructuraciones corporativas diseñadas para obtener sinergias que generen valor a la empresa, mientras que en otros casos esas complejidades e incertidumbres han llevado a muchas PYMES a rendirse, al cierre de sus empresas.

Al presente, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) aportan significativamente a la economía del país y de la ciudad, en particular en la producción de bienes y servicios siendo la base del desarrollo social, produciendo, demandando y comprando productos o añadiendo valor agregado, por lo que se constituye un actor fundamental en la generación de riqueza y empleo.

El crecimiento de los avances tecnológicos en el mundo actual y en países en vías de desarrollo ha aumentado, por tal razón las compras virtuales son un hecho y el mercado ha optado por recurrir a este medio por sus grandes ventajas.

Materiales y métodos

Objetivos

De acuerdo a la situación descrita en la introducción se plantean los siguientes objetivos del presente estudio:

Detallar el nivel de evolución del mercado con el uso de las TICs en la ciudad de Guayaquil.

Identificar el tipo de establecimiento comercial que prefiere el uso de las TICs en el desarrollo de sus actividades comerciales.

Determinar qué sector empresarial ha sido el más beneficiado con el uso de las TICs en la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis

Las TICs han contribuido de manera significativa a satisfacer las necesidades de las competencias laborales que tienen las empresas, organizaciones y la sociedad en general, así como la generación de nuevos emprendimientos en el sector de las PYMES.

Variable dependiente

Desarrollo del sector PYMES en la ciudad de Guayaquil

Variable independiente

Evolución e implementación de las TICs como herramienta estratégica organizacional.

Para el desarrollo y obtención de los objetivos planteados que conlleva la demostración de la validez de la hipótesis planteada, se procede a adoptar el tipo de investigación exploratoria, a través

de fuentes externas secundarias tales como citas bibliográficas, publicaciones técnicas y estudios estadísticos realizados por entidades avalizadas para la publicación de información estadística; también se la considera documental ya que se encuentra basada en información histórica que da respaldo y sustento científico a la presente investigación.

Resultados:

De acuerdo a información obtenida del Censo Económico realizado en el 2010, y enfocándose en la ciudad de Guayaquil, se establece que las empresas con uso del Internet (como componente importante de las TICs) únicamente representaban el 10%.

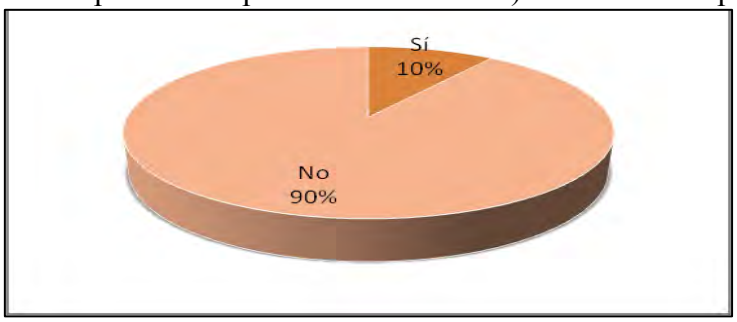


Figura 1. Empresas con uso del Internet en Guayaquil
Nota: (INEC, 2010)

En el mismo periodo de evaluación, a nivel nacional se observa un importante progreso en el auge de establecimientos con actividad de venta al por menor por correo o internet.

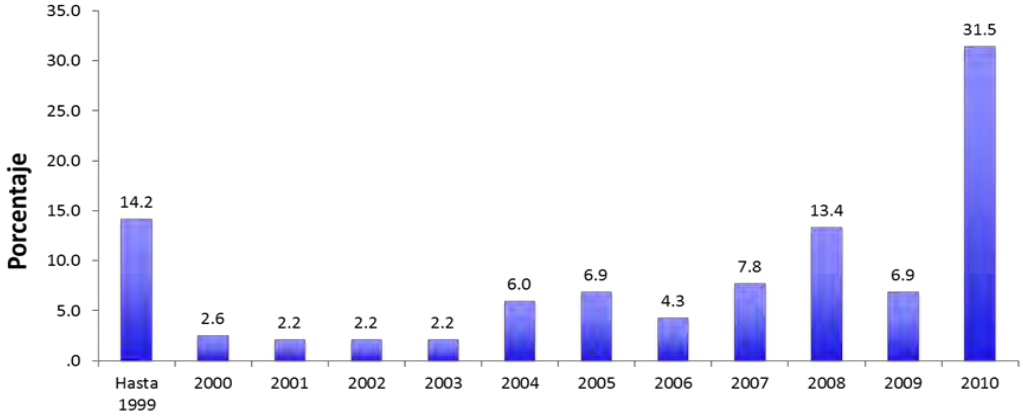


Figura 2. Empresas con uso del Internet en Guayaquil
Nota: (INEC, 2010)

De acuerdo al Código Industrial Internacional Unificado CIIU 4.0 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas), la Actividad clasificada como "J" (Información y comunicación) desagregada a dos dígitos provee la evaluación del sector de las TICs entre el 2012 y el 2013 con la siguiente ponderación:

Tabla 1: Variación en actividades de Información y Comunicación en Guayaquil

Código CIIU4 - División (2 dígitos) 2013	2012	2013	Variación 2013
Actividades de publicación.	90	98	9%
Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y edición	87	94	8%

Actividades de programación y transmisión.	79	80	1%
Telecomunicaciones.	676	715	6%
Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas.	433	506	17%
Actividades de servicios de información.	42	54	29%
Total	102.294	111.101	9%

Nota: (INEC, 2013)

En la Tabla 1 se observa que de la clasificación de actividades "J" el mayor progreso al 2013 lo evidencia las actividades de servicio de información con 29% de incremento seguido por servicios de programación y consultoría informática con el 17% de variación.

Tabla 2: Variación por tamaño de empresa grupo J de la ciudad de Guayaquil

Tamaño de empresa	2.012	2.013	Variación
Microempresa	86.069	94.704	10%
Pequeña empresa	12.324	12.306	0%
Mediana empresa "A"	1.727	1.781	3%
Mediana empresa "B"	1.175	1.257	7%
Grande empresa	999	1.053	5%
Total	102.294	111.101	9%

Nota: (INEC, 2013)

En la ciudad de Guayaquil el incremento de empresas de actividades informáticas o TICs de características microempresariales, las MIPYMES crecieron el 9% (en cantidad de empresas) en el 2013 en relación al 2012.

La rentabilidad de la implementación de las TICs se explica a nivel nacional, este tipo de establecimientos generan ingresos por más de 36 millones de dólares, utilizando la mano de obra de 3 empleados en promedio (CZ8L - INEC, 2014). La mayor participación de empresas que laboran con el uso del internet son las comercializadoras de vestimenta y las que ofrecen bienes y servicios diversos.

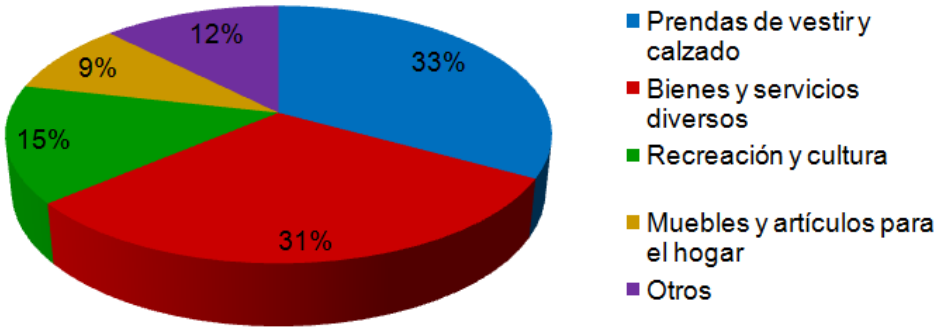


Figura 3: Establecimiento con actividad de venta al por menor por correo o internet

Nota: (CZ8L - INEC, 2014)

En complemento con el uso comercial y empresarial de las TICs, está el uso del teléfono celular inteligente, que actualmente constituye un componente de importancia superlativa en la conectividad de la sociedad como interfaz informático.

En la actualidad la tenencia de telefonía celular ha sobrepasado los límites sociales y generacionales, la mayoría de hogares tienen acceso a un teléfono celular, y en todas las clases sociales se cuenta con el uso de un teléfono inteligente. Este factor es un agregado a la ventaja del uso de la información con fines comerciales que está siendo adoptado en medios de publicidad masivos y de alto impacto con el uso de redes sociales por ejemplo.

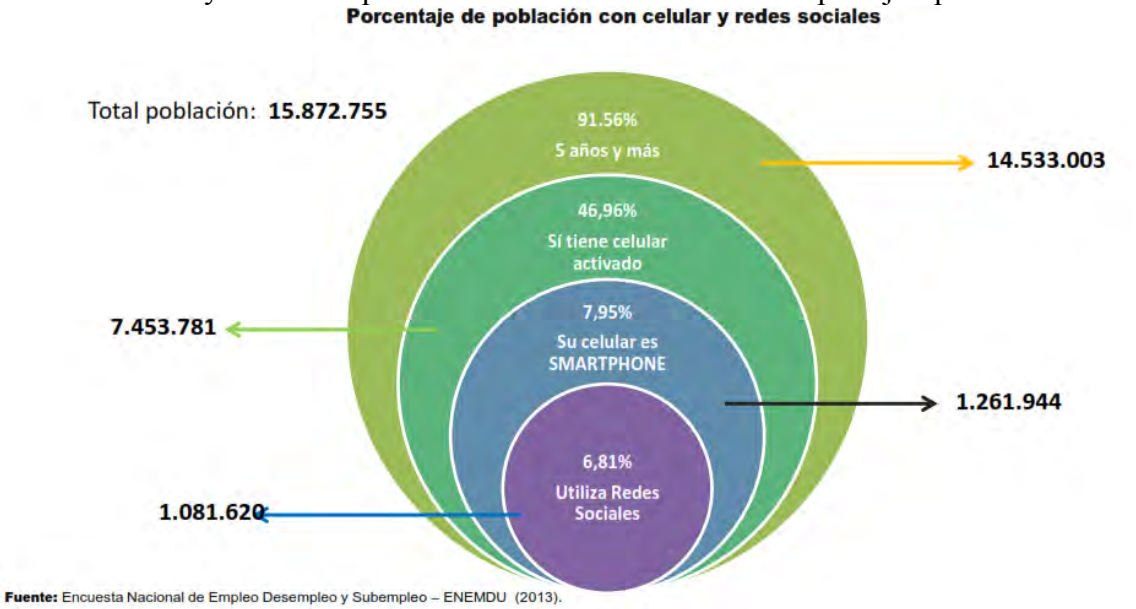


Figura 4: Porcentaje de población con celular y redes sociales
Nota: (INEC, 2013)

Discusión:

En el Ecuador se observa el despunte tecnológico aun en etapa de desarrollo; en la última década a partir del 2010 se aprecian 24.6 puntos porcentuales de crecimiento tecnológico; aunque en Guayaquil se ha logrado el 10% de incremento entre el 2012 y 2013, la mayor variación se tiene en la incursión de MIPYMES en el sector informático o en la implementación del uso de las TICs.

Con el uso de la telefonía celular, la población en general se ha convertido en los potenciales usuarios de las tecnologías de información mediante las redes sociales sin discrimen de nivel social o generacional.

El tipo establecimiento comercial con mayor preferencia en el uso de las TICs en el desarrollo de sus actividades económicas es el de los comercializadores de prendas de vestir y bienes diversos, seguidos por los oferentes de servicios en general.

Con la observación de las cifras expuestas en las tablas 1 y 2 se confirma la hipótesis de que las TICs han contribuido de manera significativa en la generación de emprendimientos en el sector de las PYMES en la ciudad de Guayaquil.

Conclusiones

Las naciones y sus necesidades evolucionan constantemente, por lo que los estamentos empresariales se ven forzados a evolucionar a la par; en ese mismo sentido y ritmo la universidad también debe evolucionar para poder cumplir su rol social y científico a cabalidad.

Las PYMES que de las ramas productivas clasificadas como “J” (Información y comunicación) enmarcadas en el Código Industrial Internacional Unificado CIIU 4.0

(Clasificación Nacional de Actividades Económicas) presentan un ritmo acelerado y sostenido de crecimiento y evolución.

El paradigma de las competencias crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, ocupando un papel cada vez más central en la formación escolar, educación superior, certificación, empleabilidad y gestión de personas en las organizaciones.

Todo modelo de gestión del talento humano basado en competencias, debe tomar como base fundamental los comportamientos observables y no observables del capital humano.

Para la sociedad, empresas y organizaciones del siglo XXI, resulta indispensable contar con capital humano que posea el perfil y las destrezas adecuadas que permitan el uso eficiente de la tecnología, la cual constantemente evoluciona y contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, coadyuvando en la satisfacción de las necesidades referentes a las competencias laborales existentes en la actualidad.

Bibliografía

ANDES. (18 de Mayo de 2014). *Guayaquil, una ciudad que solo puede expandirse hacia la vía a la Costa*. Obtenido de http://www.andes.info.ec/es/noticias/guayaquil-ciudad-solo-puede-expandirse-hacia-costa.html

Banrepcultural. (s.f.). *TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN: IMPACTO EN LA COMPETITIVIDAD*. Obtenido de http://www.banrepcultural.org/node/69886

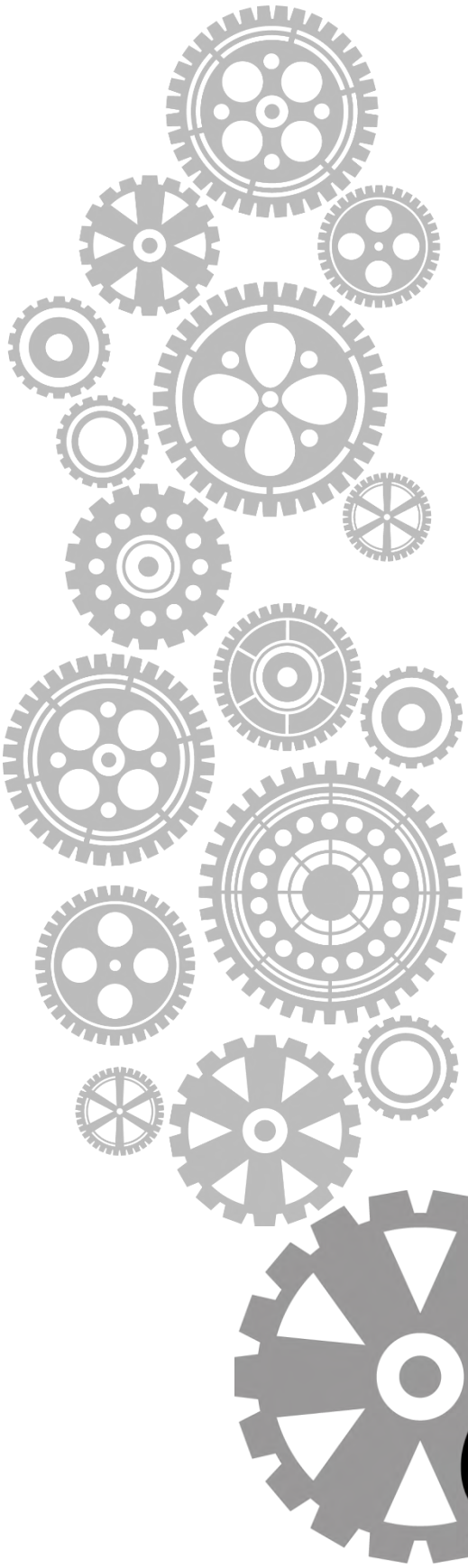
CZ8L - INEC. (22 de Julio de 2014). Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC´S) 2013 / E-commerce. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

INEC. (2010). *Censo Económico*. Obtenido de http://redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2012&MAIN=WebServerMain.inl

INEC. (2013). *Directorio de Empresas*. Obtenido de http://redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2012&MAIN=WebServerMain.inl

INEC. (2013). *ENEMDU*. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec

Normas APA. (Diciembre de 2013). *Formato APA para la presentación de trabajos escritos*. Obtenido de http://normasapa.com/formato-apa-presentacion-trabajos-escritos/



Capítulo 7

La formación de Competencias laborales específicas

Imelda Hernández Morales
Mayte Barba Abad
Carlos Mendiola
Magdalena Buenfil Mata
Pilar Elias
Alejandra Caballero
El ejercicio responsable de la competencia ciberciudadana
Tecnológico De Monterrey Campus Cuernavaca
Xochitepec, Morelos. México

Gloria María Jiménez González
El perfil profesional de 44 trabajadores sociales vinculados a las áreas de gestión humana de 39 empresas de la ciudad de Medellín. Respuesta integral a las necesidades y demandas de las empresas
Universidad Pontificia Bolivariana
Medellín, Colombia

María Guadalupe González Trejo
La competencia lingüística en inglés y su impacto en el campo laboral: Diseño de una escala para su medición y establecimiento de perfiles lingüísticos para el trabajo
Universidad Pedagógica Nacional
México, Ciudad De México

Jovanny Desiderio Chancay Quimis
Mesías Pilco Parra
Álvaro Leónidas Rivera Guerrero
Gary Rivera
Marcos Antonio Suriaga
Franklin Raúl López Vera
Nuevas formas de flexibilidad laboral del docente en instituciones de educación superior
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador

Paola Ibáñez Cantillana
Mery Pereda
Carolina Cereceda Triviño
Competencias comunicativas y formación profesional: Contextualización e integración de competencias laborales
Centro De Formación Técnica Santo Tomás
Santiago, Chile

David Nieto Castillo
Competencias en TIC mediante nuevas aplicaciones y herramientas web en comunicación social, UNIMINUTO
Universidad Minuto de Dios - UNIMINUTO
Bogotá – Colombia

El ejercicio responsable de la ciberciudadanía

Imelda Hernández Morales – Mayte Barba Abad – Magdalena Buenfil Mata – Carlos Andrés Mendiola Hernández - María del Pilar Elías Salazar - Alejandra Caballero - María de la Luz Casas Pérez
Tecnológico de Monterrey
Xochitepec, Morelos, México



Sobre los Autores:

Imelda Hernández Morales

Maestra en Artes Visuales por la Escuela Nacional de Artes Plásticas de la Universidad Nacional Autónoma de México y Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco. Profesora de planta del Tecnológico de Monterrey-Campus Cuernavaca impartiendo los cursos de Fundamentos del Diseño, Fotografía, Gestión de Proyectos Sociales, Publicidad y Mercadotecnia Integral así como varios cursos relacionados al arte y la cultura. Profesora certificada en Ética y Ciudadanía. Coautora del libro El desarrollo de competencias. El compromiso ineludible del siglo XXI. Participación en congresos nacionales e internacionales con los temas de Turismo alternativo en zonas indígenas y Las artes visuales en la promoción de las competencias ciudadanas.
Correspondencia: *imelda.hernandez@itesm.mx*

Mayte Barba Abad

Psicóloga Organizacional egresada del Tecnológico de Monterrey, de la Maestría en Psicología de la Universidad Iberoamericana. En la misma universidad realizó estudios de doctorado en Investigación en Psicología. Es profesora de planta del Departamento de Negocios del Tecnológico de Monterrey Campus Cuernavaca y pertenece a la Cátedra de Investigación en Competencias Gerenciales así mismo es parte de la Red de Investigadores sobre Competencias de América Latina. Ha expuesto sus trabajos e investigaciones en múltiples foros nacionales e internacionales. Es autora del libro "Diagnóstico de competencias gerenciales: En empresas y universidades de Morelos" y coautora del libro "Formación por competencias, una perspectiva latinoamericana".
Correspondencia: mayte.barba@itesm.mx

Magdalena Buenfil Mata

Maestra en Administración con especialidad en Finanzas por el Tecnológico de Monterrey y Licenciada en Contaduría Pública por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora de planta de materias contables del tronco común de negocios. Profesora certificada para impartir el módulo de SAP-finanzas para la certificación de los estudiantes. Profesora Certificada en la técnica didáctica de Aprendizaje

Basado en Problemas (ABP), por la Universidad de Maastritch, en Holanda. Participa en proyectos relativos que generan compromiso de los estudiantes con grupos vulnerables. Ha participado como investigadora en ponencias nacionales e internacionales en temas de aprendizaje por competencias y modelos educativos. Coautora del libro "Formación por competencias, una perspectiva latinoamericana".
Correspondencia:*magdalena.buenfil@itesm.mx*

Carlos Andrés Mendiola Hernández

Autor y ponente en varios congresos sobre cine, el Dr. Carlos Andrés Mendiola Hernández tiene la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, la Maestría en Diseño de Información y el Doctorado en Creación y Teorías de la Comunicación.

El Dr. Mendiola ha sido merecedor de varios premios, entre ellos el de Profesor Inspirador 2015 y el Premio Novus. Es Profesor Asistente y Director del Departamento de Mercadotecnia del Tecnológico de Monterrey, Campus Santa Fe, y coordinador de la Colección Motivos para amar a México. Actualmente prepara el tomo "120 personalidades para amar el cine mexicano". Sus líneas de investigación se ocupan de la comedia romántica e intertextualidades entre cine y literatura.
Correspondencia: carlos.mendiola@itesm.mx

María del Pilar Elías Salazar

Doctora en Historia con especialidad en el México Contemporáneo. Profesora de planta de materias de humanidades en el Tecnológico de Monterrey. Autora del libro "La Compañera" sobre la política asistencial en México. Coautora del libro "El Desarrollo de Competencias, el requerimiento ineludible en el siglo XXI". Profesora Certificada en la Técnica de Aprendizaje Servicio. Participa en proyectos relativos a Ciudadanía que generan actividades de los estudiantes en su comunidad desde la responsabilidad ciudadana. Ha publicado artículos en *Le Monde Diplomatique* en Español.
Correspondencia: pilar.elias@itesm.mx

Alejandra Caballero

La Mtra. Caballero ha colaborado 30 años en el Campus Cuernavaca del Tecnológico de Monterrey impartiendo las materias de Ética, persona, sociedad; Ética, profesión y Ciudadanía; Ciudadanía y Democracia; y Responsabilidad social y ciudadanía. Participó como representante de la Zona Sur en la construcción de los planes de estudio de Ciudadanía en 2011. Es profesora certificada, por la Vicerrectoría Académica, para evaluar las competencias ciudadanas en los Reportes de experiencias ciudadanas, así como para evaluar las competencias éticas en los ensayos de ética del Tecnológico de Monterrey. Coautora del libro *El desarrollo de competencias. El compromiso ineludible del siglo XXI*. Es profesora facilitadora acreditada, por la Vicerrectoría Académica, para impartir el taller de Ética Transversal a los profesores de Preparatoria, Profesional y posgrado del Campus Cuernavaca.
Correspondencia: alejandra.caballero@itesm.mx

María de la Luz Casas Pérez

Dra. María de la Luz Casas Pérez Q.E.P.D.

Maestría en Comunicación por la Universidad de McGill en Montreal, Canadá. Doctorado en Ciencia Política por la Universidad Nacional Autónoma de México. Autora de artículos y libros diversos sobre comunicación política y medios de comunicación, entre los que se encuentran: "Medios de Comunicación y Libre Comercio" (Trillas, 2000) y "Políticas de Comunicación en América del Norte" (Limusa, 2006). Es reconocida en su campo como **"Investigador Nacional" Nivel 2**
Miembro de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación (AMIC), de la Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIC) de la *International Communication Association* y de la *International Association of Business Communicators*. Trabajó como profesora del Departamento de Humanidades y Comunicación del Tecnológico de Monterrey Campus Cuernavaca.

Resumen

La ciudadanía digital, e-ciudadanía o ciberciudadanía, consiste en el uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación, el internet y las redes sociales de manera ética, segura, responsable y activa. Pero, sobre todo, consiste en una participación política digital responsable.

Este trabajo describe la labor de un grupo de profesores y alumnos en el aprendizaje de una ciudadanía digital responsable. La metodología empleada ha sido el trabajo de campo y los grupos focales. Los resultados se describen con base en las experiencias vividas directamente por los estudiantes en el uso de la tecnología en el ejercicio de su ciudadanía.

Palabras clave: ciudadanía – ambientes virtuales – redes sociales – tecnologías de información - ciberciudadania

Abstract:

Digital citizenship, e-citizenship or cyber-citizenship is the ethical, active, secure and responsible use of information and communication technologies, mainly Internet and Social Media, for a digital and responsible political participation. This paper describes the work of a group of students and teachers in the learning process of how to be digital responsible citizens. Teachers and students were involved in active field experiences and focal groups as a methodological approach. The results are described through student experiences in the use of technology in the exercise of their digital citizenship.

Key words. Citizenship - virtual worlds – social media – information technologies – cyber-citizenship

Introducción

La participación ciudadana en la actualidad encuentra un marco de acción diferente a causa del impacto que han tenido redes sociales en la política contemporánea, razón por la cual es importante formar a los estudiantes no sólo en su comportamiento ciudadano, en un contexto real, sino también en los espacios de la virtualidad. La estancia de los estudiantes en ambientes formativos debe ser aprovechada para promover la reflexión en torno a actitudes ciudadanas en el mundo real y el virtual.

Una ciudadanía responsable, que aprovecha las tecnologías de información y comunicación de manera responsable, garantiza la participación ciudadana para hacer llegar a las autoridades y a los gobernantes aquellos asuntos de interés público que es necesario atender, solucionar problemáticas que requieran de la participación directa, la organización de grupos que hagan efectiva la democracia y el respeto de los derechos de los ciudadanos, la transparencia y la gestión de gobierno (Araya et al, 2004).

En su faceta electrónica, la ciudadanía digital, e-ciudadanía o Ciberciudadania, supone la comprensión de asuntos humanos, culturales y sociales relacionados con el uso de las tecnologías de información y comunicación, así como de la aplicación de conductas pertinentes relacionadas con la ética, la seguridad y responsabilidad en el uso de internet, las redes sociales y las tecnologías disponibles (Rovira Sancho, 2012).

La Universidad ha creado espacios de reflexión y acción que han permitido contribuir al desarrollo social y cultural de nuestra sociedad. Los actuales modelos educativos van encaminados a la formación de profesionistas más conscientes de los problemas que afectan a la sociedad en su conjunto y con una visión integral de lo que ellos pueden hacer para mejorar las condiciones de su entorno. *El ejercicio responsable de la ciberciudadanía* forma parte de los proyectos Novus 2014 y 2015. Esta iniciativa del Tecnológico de Monterrey tiene la finalidad de apoyar con financiamiento las propuestas de experimentación en diversas temáticas referidas al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde hace algunos años ha sido gran preocupación del Tecnológico de Monterrey fomentar, tanto de manera directa, a través de cursos específicos, como de forma transversal, las competencias ciudadanas dentro y fuera del salón de clase. Sobre este último punto no se puede dejar de lado el papel protagónico que la tecnología y, en especial, las redes sociales han tomado para la sociedad, principalmente para los jóvenes, quienes redactan mensajes, con contenidos que en muchas ocasiones no expresarían de manera presencial, contraviniendo con esto el bienestar de la ciudadanía.

En los cursos del Tecnológico de Monterrey se promueven actividades para la formación de buenos ciudadanos que, de manera transversal, se insertan de forma directa en el apoyo a las comunidades y la solución de problemas. Muchas de estas actividades utilizan tecnologías de información y comunicación. No obstante, fuera de las actividades que se ponen en marcha durante las actividades académicas, no existe un registro u observación directa del uso de las tecnologías de información y comunicación que llevan a cabo los alumnos y si los utilizan de manera responsable para la participación ciudadana (Rodriguez Gordo, 2009). A partir del diseño de actividades, con un enfoque socio-formativo, un grupo de profesores del Tecnológico de Monterrey se ha propuesto fomentar en los alumnos algunas competencias ciudadanas, a la vez que desarrollan su creatividad, toman conciencia de la situación que prevalece en su entorno y rompen barreras que los separan de los grupos vulnerables de la sociedad.

Fundamentos teóricos

Se considera *Ciberciudadania* a la ciudadanía digital o e-ciudadanía, que consiste en la participación ciudadana que llevan a cabo quienes utilizan medios tecnológicos, especialmente internet y redes sociales.

El concepto tradicional de ciudadanía emana de la filosofía política tradicional y se encuentra íntimamente ligado a las ideas de derechos individuales, por un lado, y a la noción de vínculo con la comunidad, por otro. Esto quiere decir que un ciudadano responsable conoce y ejerce sus derechos individuales, especialmente en relación a la libertad de expresión y libertad de asociación para la identificación de problemáticas de índole público, pero también reconoce que esos derechos individuales no deben pasar por encima de los derechos de otros y que la actividad política debe buscar el bienestar de la ciudadanía o el bien común (Kymlicka et al., 1997). El ejercicio de la ciudadanía ha registrado importantes transformaciones en los últimos tiempos, ya que los ciudadanos se han volcado a distintos tipos de ejercicios y actividades ciudadanas, diferentes de las tradicionales, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación. Así lo demuestran los movimientos conocidos como la *Primavera Árabe* registrados en el 2010, el movimiento de los *indignados* también conocido como *M-15,* el movimiento *Yo soy 132* y otros cuyas características de organización se articularon desde el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, principalmente el uso de las redes sociales. Estas características cambiaron el sentido de la

política y también las dimensiones tradicionales de la participación ciudadana, como bien lo demostraron las elecciones intermedias llevadas a cabo en algunos estados de México el 7 de julio de 2015.

Los jóvenes (desde los llamados *Millenials* hasta la generación *Z*) son *nativos digitales*; es decir, nacieron ya con estas tecnologías y saben bien cómo usarlas para la educación o para el entretenimiento. También las usan de manera muy eficiente para socializar. No obstante, ello no significa o implica que estén formados en las características y condiciones que supone una *Ciberciudadania* responsable. Una ciudadanía responsable, que aprovecha las tecnologías de información y comunicación de manera responsable garantiza la participación ciudadana para hacer llegar a las autoridades y a los gobernantes aquellos asuntos de interés público que es necesario atender, solucionar problemáticas que requieran de la participación directa, la organización de grupos que hagan efectiva la democracia y el respeto de los derechos de los ciudadanos, la transparencia y la gestión de gobierno (Araya et al, 2004).

En su faceta electrónica, la ciudadanía digital, e-ciudadanía o Ciberciudadania, supone la comprensión de asuntos humanos, culturales y sociales relacionados con el uso de las tecnologías de información y comunicación, así como de la aplicación de conductas pertinentes relacionadas con la ética, la seguridad y responsabilidad en el uso de internet, las redes sociales y las tecnologías disponibles (Rovira Sancho, 2012).

En los cursos del Tecnológico de Monterrey se promueven actividades para la formación de buenos ciudadanos que, de manera transversal, se insertan de forma directa en el apoyo a las comunidades y la solución de problemas. Muchas de estas actividades utilizan tecnologías de información y comunicación. No obstante, fuera de las actividades que se ponen en marcha durante las actividades académicas, no existe un registro u observación directa del uso de las tecnologías de información y comunicación que llevan a cabo los alumnos y si los utilizan de manera responsable para la participación ciudadana (Rodriguez Gordo, 2009).

Es por ello importante que, como parte de la formación ciudadana, se asegure que los alumnos hagan un uso responsable de las tecnologías de información ciudadana. Es decir, que estén formados en *Ciberciudadania,* especialmente ahora que algunos usos irresponsables del uso de la tecnología han mostrado realidades cada vez más preocupantes como la usurpación de la identidad en la red y el *ciberacoso* o *cyberbulling.* Por ello, es relevante llevar a cabo una labor de educación y formación ciudadana en la red, que incluya el comportamiento adecuado también conocido como *Netiqueta* o normas de comportamiento en la red, especialmente encaminadas a respetar los derechos de otros, a la tolerancia y a la búsqueda de consensos, tan importantes en las democracias contemporáneas (Ribble et al, 2004).

Metodología

La investigación realizada fue de tipo mixto y longitudinal. Los datos aquí reportados se refieren a las actividades llevadas a cabo durante el año 2014 y parte del 2015, a partir de ejercicios y actividades ciudadanos realizados en cursos impartidos por los profesores autores del presente artículo en materias cursadas por los estudiantes en diferentes niveles de estudio en el Tecnológico de Monterrey, a fin de observar el interés e involucramiento de los estudiantes al llevar a cabo actividades y acciones ciudadanas tanto de manera física como virtual. La metodología utilizada fue de orden cuantitativo y cualitativo. La investigación se instrumentó a partir de elementos cuantitativos y cualitativos entre los que se encontraron los siguientes:

En primera instancia se llevaron a cabo actividades de concientización por parte de los profesores, acerca de la importancia del ejercicio de una ciudadanía responsable con estudiantes pertenecientes a distintos niveles de estudio. Las actividades fueron diseñadas a través de la técnica *Aprendizaje-Servicio*, que es una metodología educativa basada en la experiencia solidaria. En ella los estudiantes, profesores y miembros de una comunidad trabajan para solucionar necesidades específicas que la propia comunidad demanda. Bajo este modelo, el proceso de aprendizaje resulta ser más significativo para los estudiantes, ya que utilizan su conocimiento en la búsqueda de un bien común.

Las actividades se llevaron a cabo tanto en cursos del nivel medio-superior como superior del campus del Tecnológico de Monterrey que se encuentra en la Ciudad de Cuernavaca en el Estado de Morelos en México.

Morelos es un estado del centro sur de la República Mexicana, en el que pervive la pobreza y que en los últimos años ha presentado niveles de inseguridad y violencia social muy severos. Ello, aunado a una creciente falta de credibilidad de las instancias de gobierno, ha generado en la juventud apatía y desconfianza de los canales cívicos establecidos, compendiado con un hábito de denostación del funcionario público.

El objetivo específico de la intervención docente se centró en generar un cambio de actitud en los alumnos hacia la participación ciudadana. Para lograrlo, los profesores procedieron a desarrollar actividades de sensibilización e información con los alumnos, que junto con las actividades normales, fueron introducidas como parte de los objetivos del curso, a fin de que los estudiantes conocieran más a detalle la problemática sufrida por la comunidad.

Los alumnos identificaron problemas sociales específicos de su comunidad. Entre ellas se identificaron: alteraciones en el pavimento, desaceleradores no señalizados debidamente, luminarias apagadas en las vías públicas, fugas de agua, entre otros. Los alumnos tomaron fotografías y durante varios días enviaron correos electrónicos y mensajes de Twitter y Facebook a las instancias de gobierno correspondientes, hasta obtener alguna respuesta.

Adicionalmente los estudiantes llevaron a cabo un foro de debate y discusión a través del cual expusieron ante sus compañeros los problemas observados y el grado de avance y/o respuesta obtenidos. En la mayor parte de los casos los alumnos no obtuvieron respuesta por parte de las autoridades. En otros la respuesta fue evasiva y no proporcionaba una solución concreta.

No obstante, los estudiantes no abandonaron la problemática y se dieron a la tarea de generar propuestas de mejora muy concretas y proponer acciones específicas que podían realizar a fin de lograr que los funcionarios atendieran sus denuncias. Entre las propuestas generadas estuvo la de pintar señalamientos originales y creativos en las calles afectadas, (como pintar una gran boca de monstruo, una carita feliz o bien alguna otra decoración creativa de la zona afectada). Los jóvenes se organizaron en brigadas y "adoptaron" calles afectadas. Pintaron secciones deterioradas del pavimento, mismas que pintaron. Enviaron las fotos con la ubicación a la instancia de gobierno correspondiente. Estas acciones generaron respuesta casi instantánea de parte de las autoridades.

Otra propuesta fue decorar los reductores de velocidad no señalados con colores fosforescentes y alegres, como un verde o un naranja. Al día siguiente de haberse pintado, amanecieron debidamente señalizados con amarillo y negro. Estos pequeños éxitos generaron una sensación de auto empoderamiento en los jóvenes que se organizaron de manera más formal. Esto se llevó a cabo haciendo un grupo en Facebook invitando a la población a unirse para la denuncia de problemáticas en las vialidades para presionar al gobierno a repararlos de

esta manera creativa y original, pero sobre todo, pacífica. Con esta estrategia llamaron la atención tanto de la comunidad como de las autoridades.

Al finalizar el ciclo escolar los alumnos escribieron un reporte con una reflexión final. En su gran mayoría, los ensayos muestran un cambio de actitud en los jóvenes, pues pasaron de una pasiva indiferencia a ser proactivos y un interesante proceso de auto empoderamiento ante la situación de su comunidad.

Aún en el caso de no haber recibido respuesta, los jóvenes se percataron de su fuerza ciudadana.

Por lo que toca a los estudiantes del nivel superior, en el curso de Fotografía se utilizó una metodología de trabajo conocida como *Aprendizaje-Servicio* en donde, a partir del contexto, se lleva a cabo una reflexión que permite que los estudiantes comenten y sugieran posibles soluciones a un problema. Es importante señalar que la comunidad también participa activamente motivando a los jóvenes universitarios a concretar una propuesta de solución que sea viable en su aplicación. De esta forma, los alumnos se dan a la tarea de investigar más sobre la problemática a fin de planear, producir e implementar el producto lúdico o la actividad que reforzarán de manera integral los valores ciudadanos de los implicados en el proyecto. La evaluación final está sustentada en una rúbrica donde se toma en cuenta una evaluación holística que toma en cuenta auto y coevaluación, así como la evaluación del socio-formador y del profesor que acompañó el proyecto.

En este caso se realizaron visitas a zonas marginales de la ciudad de Cuernavaca, que si bien es la ciudad capital del estado de Morelos, como cualquier otra localidad también comprende regiones menos favorecidas en las cuales la población adolece de servicios básicos, especialmente entre la población más desprotegida. Así pues, el grupo decidió acercarse a la comunidad a través de una estrategia lúdico-informativa que comprendió que los alumnos visitaran una zona marginada a fin de promover la lectura, el arte y la cultura entre los niños de la zona.

El recibimiento fue muy positivo. Los niños reaccionaron muy bien y trabajaron con mucho entusiasmo. Ello generó una mayor conciencia en los estudiantes de nuestra institución sobre la importancia de la participación comunitaria. El arte como mecanismo de acercamiento fue muy eficiente. Así, al promover la lectura se gestionó una actividad de integración entre los niños y jóvenes como la de evitar que esos jóvenes caigan en la delincuencia organizada al mantenerles ocupados y divertidos con actividades lúdicas. Simultáneamente, los niños de la zona se percataron de que son importantes para otras personas contribuyendo con ello al sentido de pertenencia y una mejora del tejido social.

A través de este tipo de proyectos, los jóvenes tuvieron la oportunidad de conocer su entorno, participaron activamente en un proyecto solidario, se convirtieron en personas activas, responsables, creativas, enfrentaron retos y pusieron en práctica lo aprendido en el aula. Asimismo, los alumnos documentaron su experiencia para reflexionar sobre la misma, identificando el grado en el que pudieron fortalecer actitudes y valores ciudadanos como son la solidaridad, la responsabilidad social, la equidad, el respeto y la dignidad.

A fin de documentar la experiencia, los docentes crearon un Sitio Web. Este sitio fue creado, una vez realizado un proceso de exploración sobre los contenidos más idóneos, así como las herramientas de mayor utilidad para los objetivos previamente establecidos.

Todas las actividades antes mencionadas, desarrolladas por los estudiantes, junto con sus experiencias fueron registradas en **http://www.ciberciudadaniatec.com/** creado exprofeso para compartir el uso responsable de la actividad ciberciudadana.

Por otra parte, a fin de complementar la información proporcionada por los estudiantes durante su experiencia ciudadana, se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario que permitió hacer el registro de su actividad cibernética, es decir, del uso que hacen de internet y en particular de las redes sociales. En la conformación del cuestionario se tomaron en cuenta las categorías de uso de internet desarrolladas por la Asociación Mexicana de Internet en su décimo primer estudio sobre los Hábitos del usuario de Internet en México (AMIPCI, 2015).

Posteriormente se llevaron a cabo sesiones de grupo y grupos focales para la discusión del concepto de Ciberciudadania, mismas que sirvieron para que los estudiantes hicieran conciencia de la importancia del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación -particularmente el uso de las redes sociales- de una manera responsable.

La metodología empleada para este estudio fue mixta: en los grupos del nivel medio superior, la profesora llevó a cabo discusión grupal (abierta), mientras que en los grupos de nivel superior, la metodología fue de grupos focales (a través de una guía de preguntas sometidas a discusión de los participantes).

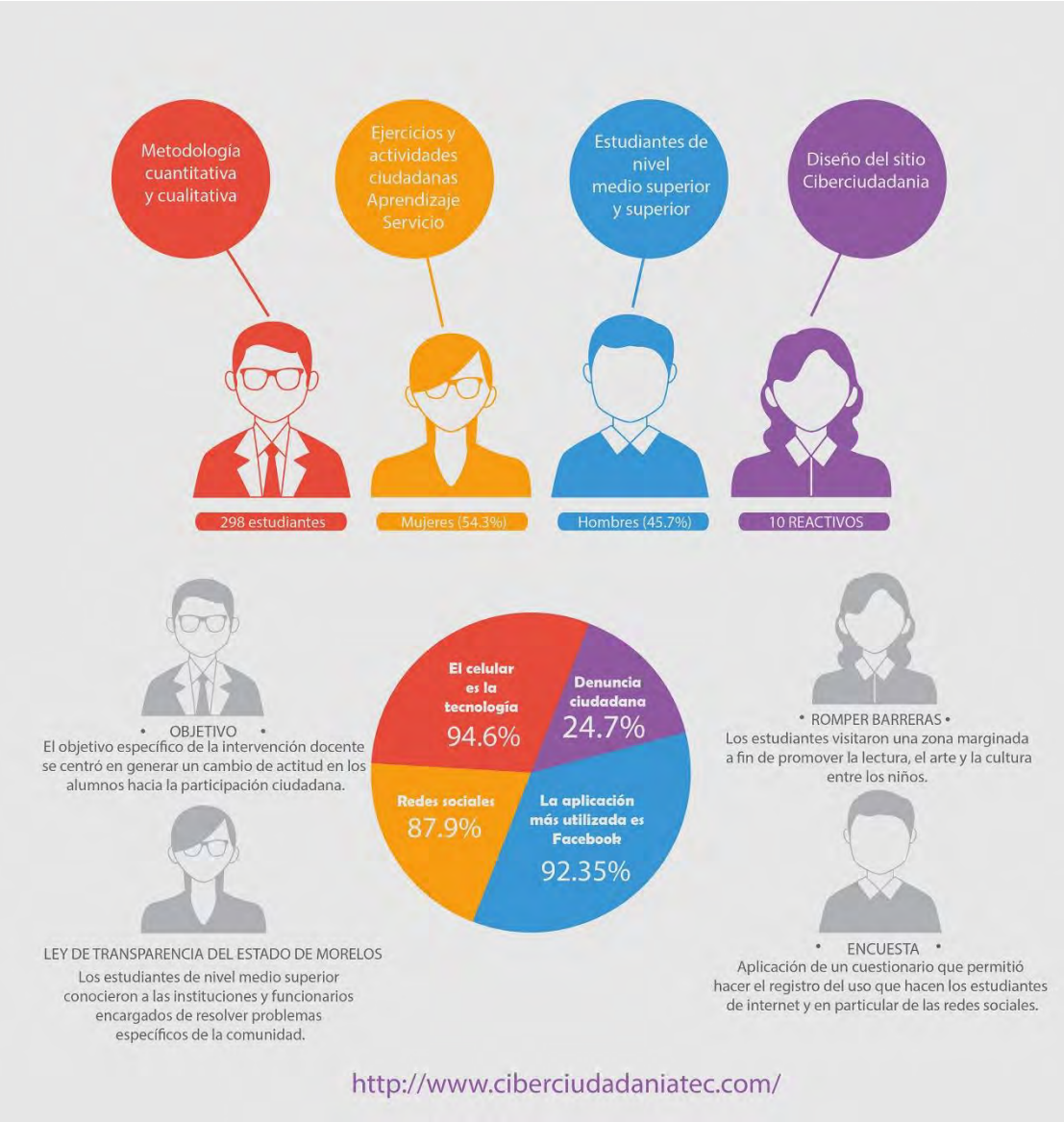
Ambos grupos de estudiantes (medio superior y superior) respondieron un cuestionario en línea de preguntas cerradas. Este cuestionario tenía como objetivo conocer el uso que los jóvenes hacen de las tecnologías de información y comunicación (TIC ‘s), así como su uso con relación a asuntos de política y de ciudadanía. Los reactivos fueron diseñados tomando como base el estudio más reciente de la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI, 2015).

Hay que especificar, en cuanto a la nota metodológica respecto de los instrumentos empleados (cuestionario y guía de preguntas para grupos focales), que el cuestionario fue aplicado en línea a un total de 298 estudiantes durante la primera semana del mes de agosto de 2015 a través de la plataforma *Survey Monkey* y respondido por casi el mismo porcentaje de hombres (45.7%) y mujeres (54.3%), la mayoría pertenecientes a los niveles medio superior (37.65) y superior (62.4%). Los jóvenes que respondieron al cuestionario pertenecen a los grupos que están actualmente siendo atendidos por los docentes del Tecnológico de Monterrey que se encuentran participando en este estudio.

La aplicación del cuestionario (10 reactivos, además de algunos registros de índole demográfico), sirvieron para comparar y observar si existió alguna modificación en el ejercicio y actitud ciudadana de los estudiantes. A esta información de índole cuantitativa, se unieron a otros datos cualitativos producto de grupos focales.

En cuanto a los grupos focales, estos fueron aplicados los primeros días del mes de septiembre del 2015 y estuvieron compuestos por 35 estudiantes del nivel superior con una mayoría de mujeres (62.8%). Los grupos focales fueron atendidos por una moderadora con experiencia en la aplicación de la metodología de grupos de enfoque.

Los resultados de la aplicación del cuestionario fueron los siguientes y se presentan en la siguiente tabla:



Entre los comentarios más relevantes (pregunta abierta) que se registraron a partir del cuestionario estuvieron algunos que indican que estas herramientas son la principal fuente de información hoy en día, sin embargo, hay que hacerlo responsablemente porque algunas personas se convierten en "activistas de sillón". Muchos indican lo principal es utilizarlas con responsabilidad. No obstante, entre las preguntas abiertas, hay un buen número de respuestas que señalan falta de interés en la política, falta de compromiso y poca vinculación con asuntos ciudadanos.

En cuanto a los datos socio-demográficos, un 45.7% fueron hombres y 54.3% fueron mujeres, siendo el 37.6% del nivel medio superior y 62.4% del nivel superior. Los principales resultados de la discusión en grupo y grupos focales fueron los siguientes:

- Los jóvenes llegaron a la conclusión de que Ciberciudadania es el conjunto de actividades que hacen las personas con el objetivo de lograr el bienestar social a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC ´s).
- El 100% de los alumnos presentes en los grupos focales estuvieron de acuerdo que la Ciberciudadania se puede enseñar indicando que se deben cuidar las diferencias generacionales, ya que algunas personas por su edad se limita por no saber utilizar las TIC ‘s y eso obstaculiza su participación en acciones ciudadanas.
- Es importante enseñar la importancia de ser buenos ciudadanos a edad temprana.
- Es necesario alertar a las personas acerca de la importancia de usar las nuevas tecnologías de información y comunicación de manera responsable.
- Otra preocupación latente entre los estudiantes es que al utilizar las aplicaciones para celular o las redes sociales los usuarios pueden adoptar diferentes personalidades o en el anonimato encubrir ciertas acciones que pudieran dañar a terceras personas (actos vandálicos, acoso, insultos, difamaciones).
- Las tecnologías de información y comunicación son muy útiles para registrar lo que sucede en el momento.
- La acción ciudadana debe ir más allá de publicar una denuncia a través de las redes sociales, estas denuncias deben ser canalizadas a las autoridades correspondientes
- No hay confianza en la información que se transmite a través de medios tradicionales.
- De la información que se recibe a través de las redes sociales, se prefiere información directa, evidencia y fotos. El estilo no debe ser muy formal, más bien directo.

Hay que señalar que en los casos en que se señaló una falta de interés para usar las tecnologías de información y comunicación (TIC ´s), se hizo énfasis en que la falta de respuesta de las autoridades es lo que desmotiva la acción ciudadana; sin embargo, en términos generales, para los jóvenes esta serie de experiencias y actividades ciudadanas y cibercuidadanas pueden contribuir a fomentar la participación de los miembros de la comunidad, de los docentes y los alumnos, en un ambiente creativo que acepta el diálogo, la interculturalidad, la tolerancia y la solidaridad, valores que promueven la formación ciudadana.

Conclusión o consideraciones finales

Las actividades que los docentes pueden desarrollar en el salón de clases, cuyo objetivo tiene el propósito de hacer conciencia sobre la ciudadanía, se han visto ampliadas gracias a la aparición de herramientas de tipo tecnológico a las que tienen acceso los estudiantes. Las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC ‘s) poseen la facultad de hacer accesible la información a sus usuarios, al mismo tiempo que les permite interactuar en línea, formar grupos, participar de redes y difundir nueva información y conocimiento. Es por esta razón que se han convertido en un buen recurso para lograr que las actividades de ciudadanía lleguen a un mayor número de personas e incidan de manera más decisiva en la democratización de la política. A esa actividad ciudadana, que se lleva a cabo a través de las TIC ‘s le hemos llamado Ciberciudadania. No obstante, el acceso a la información, o la participación en redes no es suficiente para el ejercicio de una ciudadanía responsable. El uso de redes sociales como Twitter, Facebook y el correo electrónico ha generado en los estudiantes la conciencia del poder que pueden tener esos medios de comunicación para la mejora del espacio público y la vida comunitaria. Muchos de ellos han decidido utilizarlas como

herramienta cívica. Estamos convencidos de que así como se entrenan en el aula otras competencias, sería muy importante enseñar el mejor uso de las tecnologías de información y comunicación para el aprovechamiento cívico-democrático y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras comunidades, es decir una ciberciudadanía responsable.

Referencias bibliográficas

AMIPCI Asociación Mexicana de Internet . (2015). *11º estudio sobre los hábitos de los usuarios de internet en México 2015.* México.

Araya Dujisin, R. y. (2004). *América Latina Puntogob. Casos y tendencias en el gobierno electrónico.* Santiago, Chile: FLACSO.

Kymlicka, W., & Norman, W. (1997). El retorno del ciudadano. Una revisión de la producción reciente en teoría de la ciudadanía. *Agora, 7*, 5-42. Recuperado el 23 de Julio de 2015, de http://courseware.url.edu.gt/PROFASR/Docentes/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Poder%20y%20Pluriculturalidad%20Social%20en%20Guatemala/Textos%20de%20lectura/Lectura%20No.%2010.pdf

Ribble, M. S., & Ross., T. W. (2004). Digital Citizenship, addressing appropriate technology behavior. *Learning & Leading with Technology, 32*(1-2).

Rodríguez Gordo, C. (2009). *Futuro humano y Ciberciudadania responsable.* Obtenido de http://www.pliegosdeyuste.eu/n9pliegos/pdfs/47.pdf

Rovira Sánchez, G. (2012). Movimientos sociales y comunicación. La red como paradigma. *Análisi, 45*. Obtenido de http://www.raco.cat/index.php/analisi/article/viewFile/258164/345470

Perfil de 44 Trabajadores Sociales vinculados a las Áreas de Gestión Humana de 39 Empresas de la Ciudad de Medellín. Respuesta Integral a las Demandas Empresariales.

Gloria María Jiménez González
Universidad Pontificia Bolivariana
Colombia



Sobre el Autor:

Gloria María Jiménez González.
Docente Universidad Pontificia Bolivariana.

Trabajadora Social de la UPB. Especialista en Gestión de Talento Humano de la Universidad EAFIT, Magister en Desarrollo Educativo y Social de la Universidad Pedagógica de Bogotá, PH.D en Servicio Social de la Universidad Federal de Pernambuco. Brasil. Docente investigadora, coordinadora del Grupo de Investigación en Trabajo Social GITS, líder del Semillero Eureka, línea organizacional.

Durante 23 años se desempeñó en diferentes cargos relacionados con la Gestión Humana de tres grandes empresas de la ciudad de Medellín. Ha sido ponente en diferentes eventos y congresos a nivel Nacional e internacional

Correspondencia: Gloria.jimenez@upb.edu.co

Perfil de 44 Trabajadores Sociales vinculados a las Áreas de Gestión Humana de 39 Empresas de la Ciudad de Medellín. Respuesta Integral a las Demandas Empresariales.

Resumen:

Las actuales demandas de las empresas privadas de la ciudad de Medellín, en procura de profesionales capaces de responder al nuevo marco social y laboral del mundo globalizado, motivan la presente ponencia, la cual fue resultado de la investigación para optar el título de Doctora en Trabajo Social, Universidad Federal de Pernambuco, Brasil. 2009-2014.

Es necesario repensar la profesión en su campo laboral a partir de las empresas, sus necesidades, expectativas y estrategias. La presente reflexión da cuenta del perfil de los profesionales de Trabajo Social vinculados a las áreas de Gestión Humana de las empresas privadas, tomando como punto de partida la formación académica recibida. Profundiza, en el cómo desarrollan sus prácticas profesionales a partir de los métodos teóricos y conceptuales, los valores y las competencias que guían sus acciones, los límites y las posibilidades de participación, para apoyar la búsqueda de nuevos retos en las intervenciones laborales de la Gestión Humana.

Dentro de las conclusiones se encontró, que los Trabajadores Sociales están respondiendo con su perfil a las nuevas demandas de mundo del trabajo, potencializando las capacidades de las personas al servicio del otro, de lo otro y de sí mismo.

Palabras Claves*:* Trabajo Social Organizacional, Competencias, Gestión Humana.

Abstract:

The current demand of private enterprises in the city of Medellin, ensuring professionals that are capable of responding to the new social and labor framework of the globalized world, motivates the present presentation, which was the result of the investigation aiming for the title of Doctor in Social Work at the Federal University of Pernambuco, Brazil, 2009-2014. It is necessary to rethink this profession in its work field based on the enterprises, their necessities, expectations, and strategies. The present reflection accounts for the profile of professional Social Workers who are linked to the fields dealing with Human Management, who use their academic formation as their starting point. One realizes how they develop their professional practices from theoretical and conceptual methods, values and competences that guide their actions, limits, and possibilities of participation, to support the research of new challenges in labor interventions of Human Management. In the conclusions it is found that Social Workers are responding with their profile to the new demand of the labor world, strengthening the abilities of the people at the service of other people and of themselves.

Introducción

La investigación que da pie a esta ponencia, partió de la hipótesis que afirma "que los Profesionales de Trabajo Social ubicados en las áreas de Gestión Humana, poseen las herramientas y las competencias necesarias para responder a las exigencias que hoy el campo laboral exige"

Jiménez (2014). Su objetivo general fue: Jiménez (2014) "Analizar las determinaciones de la práctica profesional de los Trabajadores Sociales en el área de Gestión Humana de las empresas participantes de la ciudad de Medellín y su área Metropolitana" (p.21) y como objetivos específicos buscó:

Caracterizar los perfiles de los profesionales de Trabajo Social que trabajan en las áreas de Gestión Humana teniendo en cuenta la formación por competencias recibida en la Universidad. Describir como los profesionales desarrollan las diferentes prácticas profesionales a partir de las nuevas demandas de las empresas. Identificar y analizar los supuestos ideológicos, metodológicos y los valores que soportan las acciones de los profesionales y, finalmente, identificar las principales competencias que facilitan el desempeño de los trabajadores sociales en las áreas de Gestión Humana. (Jiménez, 2014, p.21)

La metodología en un primer momento fue la consulta y el análisis de las referencias bibliográficas de las categorías principales tales como: Empresa privada, Trabajo Social Organizacional, Gestión del Talento Humano y Currículo de Trabajo Social. Y en un segundo momento el Trabajo de Campo que contó con las narrativas de 44 profesionales, 5 jefes y 197 trabajadores, en procura de conocer el perfil de los profesionales en el campo Organizacional.

La técnica para la recolección de los datos fue la entrevista de profundidad que se aplicó a los profesionales y jefes y un cuestionario para los trabajadores. El nivel de la investigación fue exploratorio, la que según Sampieri (2001) se utiliza cuando en el medio no existen investigaciones relacionadas con el tema, este pretende familiarizarse con hechos poco conocidos y, es cualitativo porque permitió según Pérez (2000) "La consecución de la comprensión de los datos, mediante métodos cualitativos que proporcionan un mayor nivel de comprensión personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de las personas". (p.20)

El universo estuvo representado por las grandes empresas de la ciudad de Medellín del sector Industrial, Servicios, comercio y agrícola con profesionales vinculados en las áreas de Gestión Humana, los que se convocaron a participar vía telefónica para concretar cita y realizar la entrevista de profundidad. Finalmente la muestra estuvo representada por 44 Trabajadores Sociales, la que se elaboró convencionalmente. Inicialmente se contó con la disponibilidad de todos los jefes de los profesionales, pero finalmente sólo 5 participaron de la entrevista.

Los nombres de las empresas se mantienen en anonimato, para garantizar la privacidad de las mismas. Las entrevistas fueron grabadas para avalar la información en todo momento. El análisis de los datos se realizó teniendo en cuenta los objetivos planteados para lo cual se utilizó el software de ATLAS TI para los datos cualitativos y el EPI-INFO para los datos cuantitativos.

El Trabajo Social organizacional en Colombia

Según Torres (1985) el Trabajo Social cuyo campo de intervención es la empresa u organizaciones inicia en la cumbre de la sociedad industrial capitalista de los años 30, momento de mayor apogeo del sistema de producción, con acciones que facilitaban el mantenimiento de las condiciones de vida que se requerían para el sistema productivo, donde el objeto de estudio e intervención era el Bienestar social de los desposeídos. Este avance de la problemática social de la sociedad Industrial determinó el quehacer profesional.

Las lamentables condiciones de vida y de trabajo de los obreros asalariados se convirtieron en el principal problema social del momento. Los horarios extensos, la falta de higiene y salud ocupacional en los puestos de trabajo, el pésimo estado de las viviendas en los barrios obreros produjeron entre la clase obrera condiciones infra-humanas, las que se convirtieron en causa suficiente para el surgimiento de la profesión del Trabajo Social.

En la década de los 90 se legitima la práctica del Trabajo Social laboral, el que tiene cabida en las empresas y es valorado no sólo como mediador de los conflictos obrero-patronales, sino también como gestor de los procesos relacionados con el Desarrollo Humano y las practicas basadas en la justicia que procuren un bienestar al trabajador, su familia y la comunidad circundante.

Al comienzo el Trabajo Social Laboral es identificado con acciones que tiene más que ver con aspectos culturales, de recreación, de apoyo a las familias; eran funciones asistencialistas, hoy se visualizan más allá, gracias a los nuevos conceptos y compromisos a que alude la Gestión de lo Humano, como gestor de políticas de intervención para responder a las necesidades de los trabajadores y a la creación de lineamientos relacionados con las necesidades de los diferentes públicos a los que deben responder hoy las empresas.

Torres (2005) en su artículo: *Trabajo Social en las Organizaciones. Nueva Alternativa y Perspectiva Profesional* presenta la conexión entre empresas y universidades en relación con el perfil formativo y el perfil profesional. La empresa presenta sus necesidades y la universidad procura mantener una formación integral a partir del diseño de currículos que respondan a estas demandas y que igualmente faciliten al profesional desarrollar un papel crítico en la sociedad, basado en competencias de aprendizaje. Crece el perfil del profesional en sus intervenciones, no sólo en programas de Bienestar Social, sino también, en procesos de Sistemas de Calidad, Responsabilidad social y en la Gestión de Talento Humano. Entran a concursar con otras profesiones de las ciencias sociales por un rol, donde ya no sólo es suficiente un título, sino las competencias alcanzadas y puestas en acción al servicio de la Gestión Humana.

A su vez, Vásquez (2003) nos presenta la década de 2000 como escenario de mayor énfasis en el tema de las competencias, cambios organizacionales rápidos, constante apertura, competitividad, pero también de amenazas producidas por la globalización. Se da como prioridad reforzar tecnologías blandas que permitan flexibilidad, eficiencia y productividad para la sobrevivencia en un mercado de altos niveles de competencia. Para ello las empresas se apoyan en los conceptos de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social e integran sus gestiones a las demandas del medio, intervenciones para las cuales los profesionales del Trabajo Social se vienen formando.

Los Trabajadores Sociales de las empresas, son llamados a sensibilizar, a contribuir para la toma de conciencia sobre la creación y aplicación de la auténtica filosofía de las mejores prácticas, basadas en la Gestión de lo Humano, desde una ética empresarial, donde lo fundamental es ser socios estratégicos de las áreas relacionadas con el Personal y su desarrollo.

La Universidad Pontificia Bolivariana, formando Trabajadores Sociales en competencias para el mundo de las empresas

Según el planteamiento estratégico de la Universidad Pontificia Bolivariana (2000) la Gestión de lo Humano se expresa bajo estándares de pertinencia y calidad donde pretende formar profesionales idóneos capaces de transformar la sociedad a partir de la investigación y recursos en procura de una formación bajo el modelo pedagógico integrado, que responde en todo momento a su misión como Universidad cuyo lineamiento principal es el humanismo cristiano.

Esta formación tiene como escenario un país donde prevalece la violencia, la pobreza, la marginalidad, el desempleo, la flexibilidad laboral traducida en un empleo disfrazado, el desplazamiento de grandes poblaciones que deja como resultado desarraigo, desigualdades, deslegitimación de las instituciones, entre otros. Escuela Sindical (2009).

Es allí donde la profesión del Trabajo Social está llamada a responder de forma continua y ágil, resultado que no debe ser entendido como inmediatez e improvisación, por el contrario, es una acción basada en el desarrollo de competencias que lo acredita para enfrentar los cambios históricos que el mundo del trabajo genera con la celeridad y prontitud que la globalización demanda.

En este escenario el trabajo decente y digno como derecho fundamental de los ciudadanos toma fuerza, abriendo caminos para una reflexión que permita la búsqueda de soluciones a partir de intervenciones planeadas y sistemáticas de la profesión.

Estamos de acuerdo con Vélez (2003) cuando afirma que la globalización si bien trae desarrollo, también deja a su paso pérdidas y deshumanización de las relaciones y, si esta estrategia de relaciones fue creada por los hombres, también debe estar en sus manos hacer los ajustes necesarios para no permitir el desplome de la condición humana, igual planteamiento sostiene Bauman (2003) al afirmar que es en manos de los hombres donde se deben buscar las soluciones a los problemas que él mismo ha generado.

Cortina en el Colombiano (2015) plantea en el artículo “Lo sostenible no siempre es lo justo” que las naciones mantiene el concepto de desarrollo, a partir del crecimiento sostenible, desconociendo el desarrollo Humano, el que se mide en las posibilidades y en las diferentes alternativas que tienen los ciudadanos para alcanzar sus metas, sus sueños, con un empleo digno y garantías en su seguridad social. Los recortes se hacen entonces en nombre de las generaciones futuras, cuando lo cierto es que, es preciso atender a las generaciones presentes sin olvidar a las futuras.

Propone la autora utilizar el término justicia en vez de sostenibilidad, utilizar la palabra desarrollo humano en vez de desarrollo sostenible, y son estas las bases para la formación de los profesionales en Trabajo Social, en la búsqueda permanente de la justicia y el desarrollo de lo humano dentro del mundo laboral.

En la UPB la profesión nace por iniciativa de la Iglesia y la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) en el año de 1945, como respuesta a las problemáticas generadas por el proceso de industrialización de la Antioquia agrícola, cafetera, artesanal y minera, y en el contexto de la crisis Industrial. Nace como un programa académico de tres años, en 1960 pasa a una formación de cuatro años y en 1991 se amplía la duración a cinco años y se realiza una revisión curricular fortaleciendo las áreas de fundamentación científica y la de instrumentación profesional, especialmente en lo relativo a la investigación y a la administración**.**

En el año 2000, la Facultad es acreditada como un programa académico de alta calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional y luego en mayo de 2006 recibe la renovación de la acreditación por 6 años. Actualmente es miembro de organizaciones nacionales e internacionales relacionadas con la profesión de Trabajo Social, como la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Servicio Social (ALAETS) y el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS).

En este mismo año reformula el currículo para hacerlo más pertinente, flexible y actual y en el 2003 se desarrolló un nuevo diseño, definido por la Universidad a partir de los ciclos de formación: Básico Universitario, Disciplinar, Profesional e Integrado. Esto significó un avance en la integralidad del pensum, con carácter interdisciplinario y flexibilidad, lo que da posibilidad para que los estudiantes realicen rutas de formación, para el caso de Trabajo Social, aparecen las Ruta de Formación en Responsabilidad Social empresarial I, II y III, lo que permite a los estudiantes mayor aprendizaje y competitividad en esta área. Se avanzó en la formación de alternativas para desarrollar competencias básicas y profesionales y de integración de los diversos conocimientos, en torno a asuntos significativos relacionados con las empresas.

La Facultad de Trabajo Social tiene como misión:

Formar Trabajadores Sociales líderes, capaces de asumir los retos del mejoramiento de las capacidades de las personas y el desarrollo social, en el contexto de las complejas transformaciones globales y locales; proyectándose a nuevos escenarios de la intervención social con espíritu innovador, fundado en los valores de la dignidad humana, el respeto por la diferencia, la libertad, la equidad, la solidaridad y la participación democrática. (Universidad Pontificia Bolivariana, 2013, p.32).

El Pensum académico, o currículo relacionado con la formación en competencias para el mundo de las empresas, esta direccionado durante todos los semestres a partir de las metodologías de Individuo, Familia, Grupo y Comunidad y especialmente con las asignaturas en el VIII semestre. Se desarrollan los cursos de: Gestión Financiera, Gestión de Talento Humano, Gerencia Social, Política y legislación Organizacional y Protección Social. Se espera brindar los conocimientos teóricos y prácticos que determinan y direccionan la intervención del Trabajador Social en la Gestión Humana en las organizaciones; aportar conocimientos de los procesos de Gerencia del Talento Humano bajo modelos de competencias; comprender los sistemas integrados de gestión de calidad, ambiental, salud ocupacional y Responsabilidad Social; generar en los estudiantes una forma de percibir y concebir la realidad de manera estratégica que les permita su desarrollo personal y profesional para que estimulen cambios en las personas de manera positiva y dinámica que propendan por el desarrollo humano en las organizaciones, para mantener relaciones armónicas consigo mismo, el otro y lo otro.

Como metas de aprendizaje el currículo de la Facultad de Trabajo Social (2013) espera que los estudiantes lideren los procesos de Gestión del talento humano en las organizaciones de hoy, bajo el modelo de competencias, tales como reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción, Capacitación, entrenamiento, Planes de carrera, evaluación del Desempeño y compensación por Competencias, entre otros.

Se forman en competencias que les permitan: Adquirir pensamiento crítico y reflexivo, identificar los aspectos a intervenir para fortalecer la administración del Talento Humano en las organizaciones, contribuir en las circunstancias actuales de competitividad desde la construcción de sujetos, organizaciones y comunidades más activas, construir formas de relación entre saberes multidisciplinarios e interdisciplinarios en el contexto de un conocimiento de la realidad empresarial de hoy, conocer y comprender los modelos de competencias vigentes en las organizaciones, respetar en su ejercicio profesional las pluralidades de pensamiento, las diferencias sociales, culturales, étnicas, religiosas y axiológicas, comprender las múltiples dimensiones del contexto empresarial ,social, político y económico, para efectos de orientar su quehacer profesional, definir y comprender las necesidades y problemas frente a las cuales se va a intervenir profesionalmente frente a los grupos de interés en el marco de las organizaciones, fortalecer la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el liderazgo como competencias básicas en los estudiantes preparándolos para su vida laboral.

Principales hallazgos y análisis de resultados

Entre los resultados más importantes de la investigación se observa, que los trabajadores sociales son mayormente mujeres, dato que sigue correspondiendo al origen de la profesión, creada exclusivamente para mujeres, la mayoría con formación pos-gradual en áreas relacionadas con la Gestión humana y con experiencia igual o superior a 10 años. Por su formación integral, están capacitados para atender simultáneamente todos los procesos relacionados con el desarrollo de la gestión humana, procesos tales como: Selección de personal, capacitación y entrenamiento, desarrollo de competencias, salud ocupacional, la seguridad social, entre otros.

En la entrevista Núm 22, se observa que: Los procesos al liderar la Gestión humana y el talento del personal de toda la compañía son: selección, capacitación, formación, entrenamiento, administración de los beneficios, indicadores de gestión, el balance scorcard, atención personalizada a los trabajadores y a las comunidades aledañas. (Jiménez, 2014, p.189)

En general las empresas participantes prefieren al trabajador Social por sus competencias, capacidad y flexibilidad para responder a procesos administrativos y de asistencia al personal empleado, su familia y la comunidad. Son valorados por su capacidad para leer e interpretar el contexto, lo que les facilita el análisis al momento de aportar para la solución de las diferentes problemáticas.

La entrevista Núm 30, resalta que los “Trabajadores sociales tienen las competencias para la gestión con las personas, honestidad, capacidad de servicio, para lograr relaciones de confianza con los trabajadores, es una profesión que permite lograr cambios, mejorar clima organizacional, es una profesión con una mirada integral”. (Jiménez, 2014, p.187)

Se observa un perfil que da categoría y brinda un estatus diferente a los profesionales del Trabajo Social cuando se desempeñan en empresas del sector privado, en especial en las áreas de Gestión Humana. En su mayoría tienen cargos como Gerentes, Jefes y Coordinadores de las áreas. El 77% de los profesionales afirma poder alcanzar el cargo que actualmente tienen gracias a la formación básica recibida en el pregrado como Trabajadores Sociales, complementada con formación especializada en áreas relacionadas con la Administración de Personal. Vale la pena destacar que el 23% consideran que han llegado al cargo y permanecen en el, gracias a su formación como trabajadores Sociales sin necesitar otra formación especializada.

Estos profesionales responden principalmente a las demandas de los empresarios, y se preparan y actualizan continuamente para lograr un desempeño efectivo. Se observó identidad frente a su profesión, aunque sigue llamando la atención como algunos de los profesionales que llegan a las áreas administrativas de las empresas tienden a desconocer su formación básica como Trabajadores Sociales, dando toda la credibilidad a un nuevo perfil, a partir de la formación complementaria.

En la entrevista Núm 21, al consultar a los jefes, que participaron de la investigación, todos coinciden en que los Trabajadores Sociales de sus empresas tiene como competencias más destacadas: Trabajo en equipo, Orientación y servicio al cliente, organización, comunicación Asertiva, capacidad de planeación, manejo del tiempo. El trabajador social tiene características necesarias para estos cargos, su calidez, su sensibilidad, su trato con la gente. (Jiménez, 2014, p. 177).

En la entrevista Núm 20, se expresa que "Los trabajadores sociales son personas con capacidad de trabajo en equipo, tienen vocación y sensibilidad humana para lo que hacen" (Jiménez, 2014, p. 169).

Lo anterior confirma que con una cualificación permanente y una lectura profunda de las problemáticas del contexto, pueden los trabajadores sociales, seguir aportando a los verdaderos cambios que tanto necesitan las empresas de hoy.

Conclusiones

Con 70 años de funcionamiento y más de 1900 egresados, de los cuales se destaca un buen número de profesionales en el área laboral, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana, ha aportado al bienestar y al desarrollo social del país en el campo laboral, con la formación de profesionales basados en competencias.

Una de las conclusiones importantes a las que se llega en la presente investigación es que en su mayoría el desempeño en los cargos de Gestión Humana, influye en la identidad de los profesionales, hasta el punto de desconocer su profesión básica. Esto tiene que ver con las tendencias actuales de medir más el desempeño por las capacidades y competencias que por el título que se trae.

Hay consciencia de que a lo largo de la historia se ha consolidado un esfuerzo académico en el área laboral, que permite formar parte de los grandes debates de las ciencias sociales, en este caso apoyados por las teorías de la psicología Organizacional y la administración. Ser Trabajador Social

hoy, en un país como Colombia, donde los derechos humanos son violentados, donde las oportunidades para todos los ciudadanos están en desequilibrio, es un reto.

Existe la obligación de formular permanentemente proyectos profesionales y alternativas de intervención que aseguren una práctica profesional autónoma para comprender la realidad que hoy se vive, para llamar a los problemas por su nombre sin enmascararlos por temor, hay obligación de presentar una visión objetiva, critica de la realidad, pero a la vez propositiva y esperanzadora, asumiendo la historia como un proceso consciente y responsable. Se debe por lo tanto, asumir riesgos para poder tener intervenciones que faciliten el desarrollo Integral de los trabajadores, sus familias y demás grupos de interés, que conduzca a la comprensión real de las situaciones con soluciones que faciliten la emancipación de la condición humana.

Llama la atención la existencia de una elevada y total credibilidad frente a la capacidad de los Trabajadores sociales por el desempeño eficiente en estos cargos, según respuesta de la totalidad de sus jefes, quienes coinciden en afirmar tener claro el perfil a solicitar en el momento de llenar estas vacantes, pues ven en el trabajador social, un profesional polivalente y capaz de asumir los retos por su flexibilidad y capacidad de aprendizaje permanente.

Las intervenciones desde la Gestión Humana tienen que seguir tocando el espíritu y el alma de los trabajadores, empleados y jefes y, propiciar el sueño de la libertad del espíritu. En las empresas se cuenta con los recursos mínimos para permitir que las personas puedan pensar, opinar y ser eslabones claves de su propio desarrollo. Son los Trabajadores Sociales los que deben seguir creando esos espacios para que todos puedan expresar y comunicar no solo su saber, sino también su sentir para que alcancen un mínimo de conciencia que les permita reconocer su verdadero papel en la sociedad y en los acontecimientos de la historia, desde un modelo responsable y justo con las generaciones futuras, pero atendiendo responsablemente las presentes.

Referencias

Bauman, Z. (2003) *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo Veintiuno.

Escuela Nacional Sindical (2009). *Iinforme, Nacional: Coyuntura económica, laboral y Sindical*. Bogotá.

Cortina, A. (2002). *Por una ética del consumo. La ciudadanía del consumidor global.* Madrid: Taurus

Jiménez, G.M (2014) *Determinaciones de la Práctica profesional de Trabajo Social en el Área de Gestión Humana*. Tesis inédita de doctorado. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Brasil

Pérez, S.G (2000) *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. Técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla.

Sampieri, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. (5 a . ed.). Bogotá: Sampieri.

Torres, H. J. (1985) *Historia del Trabajo Social.* Barranquilla: Grafitalia.

Torres, S. C. (2005) Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva Profesional. *Revista Colombiana de Trabajo Social,* 19, 98-127.

Vásquez, D.C (2003). La Organización, el Talento Humano y el Trabajador Social. *Revista Colombiana de Trabajo Social. ,* 17, p. 31-40. Manizales. Colombia

Vélez, R. (2000). Vélez Restrepo, O. (2003). Reconfigurando el Trabajo Socia, Perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires: Espacio.

Universidad Pontificia Bolivariana. (2008) *Proyecto Educativo profesional de la facultad de Trabajo Social*. Medellín

Universidad Pontificia Bolivariana. (2013*) Curso de Gestión de Talento Humano de la facultad de Trabajo Social*. Medellín.

La competencia lingüística en inglés y su impacto en el campo laboral: diseño de una escala para su medición y establecimiento de perfiles lingüísticos para el trabajo

María Guadalupe González Trejo
Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
México



Sobre el Autor:

María Guadalupe González Trejo

Licenciada en Pedagogía y Maestra en Lingüística Aplicada en ambos casos por la Universidad Nacional Autónoma de México. Ha impartido las siguientes asignaturas en la misma UNAM: Sociolingüística (Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Licenciatura en Enseñanza de Lenguas), Didáctica de las Etimologías y las Lenguas Clásicas (Facultad de Filosofía y Letras, Licenciatura de Letras Clásicas) e Inglés varios niveles (Facultad de Economía y Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras). Su trabajo de investigación incluye publicaciones en México, España y Francia sobre las siguientes líneas: Política y Planificación Lingüística en México enfocada en la Enseñanza del Inglés, Escritura Académica en Inglés y Análisis Político del Discurso, Diversidad Lingüística en la Empresa, Estado del Arte sobre la investigación en México acerca de la Enseñanza de Lenguas Extranjeras. En la UPN imparte clases en la Licenciatura en Psicología Educativa, en la Licenciatura en Educación e Innovación Pedagógica y en la Licenciatura en Enseñanza del Francés. Ha impartido clases de inglés y de español para extranjeros en instituciones tanto públicas como privadas. Actualmente concluye la tesis del Doctorado en Lingüística de la UNAM y con el proyecto de investigación intitulado “Diversidad Lingüística en el Campo Laboral: Documentación de usos y Funciones del lenguaje”.
Correspondencia: airamgt@yahoo.com, guadalupe.gonzalez@g.upn.mx

La competencia lingüística en inglés y su impacto en el campo laboral: diseño de una escala para su medición y establecimiento de perfiles lingüísticos para el trabajo

Resumen

La sociedad del conocimiento y las demandas actuales del mercado laboral han colocado al lenguaje como una importante pieza del capital cultural dadas las implicaciones que un repertorio lingüístico altamente movilizable representa en términos de competitividad y productividad. Recientemente, algunos equipos de investigación principalmente en Europa y en la frontera México-Estados Unidos han comenzado a estudiar, desde la Economía del Lenguaje, como en nuestro caso, las posibles implicaciones de orden económico administrativo y el impacto que conlleva el uso de ciertas lenguas en el campo laboral. En esta contribución, presentaremos los principales resultados de la etapa cualitativa en una investigación realizada en la Ciudad de México tomando como caso de estudio a una de las empresas farmacéuticas transnacionales más importantes. El objetivo ulterior es usar esos datos para establecer lineamientos con el fin de diseñar una escala de medición del desempeño lingüístico que permita elaborar perfiles lingüísticos que contribuyan a una toma de decisiones más robusta en materia de política lingüística al interior de la empresa.

Palabras clave: ocupaciones y lenguaje, inglés en el trabajo, usos de la lengua, desempeño lingüístico, política del lenguaje en empresas

Abstract

Knowledge society and current labor market demands have placed language as an important piece of cultural capital due to the implications related to a linguistic repertoire that is easily movable and the effects this portrays in terms of competitiveness and productivity. Recently, some research teams adhered to Economics of Language as the main paradigm, just as we did, have begun to study the possible economical and managerial implications of certain languages in use at work especially in Europe and in the Mexico-USA border. This contribution reports the main findings in the qualitative stage of a research that takes one of the most important transnational pharmaceutical companies located in Mexico City as a case study. The ultimate objective is to use qualitative data in order to set guidelines to design a language performance scale so that more solidly-built linguistic profiles can be established with the intention of contributing to a more robust decision- making- process in terms of language policy in companies.

Introducción

En un universo globalizado en donde la comunicación eficiente sienta las bases para el intercambio de conocimiento, el análisis del uso del lenguaje se vuelve especialmente importante dado que se trata de estudiar el vehículo a través del cual viajan las intenciones de distintos agentes (sujetos, organizaciones, gobiernos, etc.) que poco a poco convierten el repertorio lingüístico en

un factor central de la competitividad laboral. Así, actualmente el trabajo en el modo de desarrollo informacional hace que las competencias culturales y lingüísticas de un segmento creciente de los trabajadores se conviertan en un factor de productividad y competencia (Reich, 1991; Castells, 1998; Harris, 1998; Hagen, 1999; Boutet, 2001, Cohen, 2009; Heller, 2003, 2010).

En este contexto y bregando por un ejercicio claramente transdiciplinario nutrido desde la Sociología del Lenguaje, la Sociolingüística, la Política del lenguaje y la Economía del Lenguaje, el estudio que reportamos en esta contribución tiene por objetivo analizar los usos lingüísticos del inglés en el campo laboral en una de las empresas transnacionales más importantes del ramo farmacéutico con sucursal en el sur de la Ciudad de México. Reportaremos los resultados obtenidos en la etapa cualitativa de la investigación y explicaremos las implicaciones de este análisis inicial en el diseño de una escala que llamamos de "desempeño lingüístico" con la que se puede lograr el establecimiento de detallados perfiles lingüísticos en el campo laboral para profundizar el trabajo realizado por Alarcón, Di Paolo, Heyman & Morales (2014a y 2014b) a partir del trabajo de Reich (1991). El establecimiento de perfiles lingüísticos sin duda, permitirá un mejor entendimiento de las políticas lingüísticas existentes y por existir en las empresas según el giro de actividades de éstas pues, como bien nos lo revelan los resultados de la investigación, en el campo laboral mexicano la lengua inglesa se ha instaurado como un valor agregado de gran relevancia capaz de ser determinante del acceso a ciertas posiciones y oportunidades laborales.

Fundamentación teórica

La valoración de la competencia lingüística en el mundo laboral: antecedentes desde la Economía del Lenguaje.

Estudios en todas partes hablan de las ventajas de una buena competencia en inglés con relación a un elevado desempeño profesional y del costo económico que implica para el profesionista en caso de no contar con esa herramienta (Kossoudji, 1988). Han comenzado a florecer investigaciones sobre las ventajas del multi alfabetismo lingüístico en el campo laboral (Hagen, 1999; Rodríguez, 2006; Fredriksson, Barner-Rasmussen & Piekkari, 2006; Tange & Lauring, 2009) abordando incluso problemas complejos como accidentes laborales (Trajkovski & Loosemore, 2005; Roberson & Stevens, 2006; Hitlan, et al. 2006). Uno de los paradigmas más actuales en donde se inscriben la mayoría de estos estudios, e incluso este que reportamos, es el de la Economía del Lenguaje cuyas características señalaremos a continuación con la finalidad de destacar las ventajas de esta perspectiva.

Cabe mencionar que varios autores han intentado definir su campo de acción formal (Vaillancourt, 1989; Breton, 1998; Lamberton, 2002) pero es Grin el primero en proponer una definición entendiéndola como el "paradigma de la Economía teórica que usa conceptos y herramientas de la economía en el estudio de las relaciones comprendidas entre variables lingüísticas; se enfoca principalmente, pero no exclusivamente, en aquéllas relaciones donde las variables económicas también juegan un papel importante" (Grin, 1996:13). A lo largo de su obra, este autor belga ha podido ubicar tres líneas principales de preguntas que se hacen este tipo de estudios:

• ¿Cómo afectan las variables lingüísticas sobre las variables económicas? (por ejemplo, ¿las habilidades lingüísticas en una lengua extranjera tienen influencia sobre el ingreso?)

• ¿Cómo afectan las variables económicas sobre las variables lingüísticas? (por ejemplo, ¿los patrones del comercio internacional afectan los patrones de (language decline) abandono lingüístico y de language spread (expansión lingüística)?

• ¿Cómo se ven esencialmente afectados los procesos lingüísticos (dinámicas lingüísticas) por causa de los procesos económicos (o procesos que pueden ser caracterizados a nivel profundo, como portadores de cierta racionalidad económica tales como "maximización restringida de las utilidades" –constrained utility maximization-)?

Más recientemente (Grin, 2002; Grin & Gazzola, 2007) se ha destacado la necesidad de trabajar de modo interdisciplinar en torno a cuatro principales tipos de variables: (1) Variables con respecto a las habilidades lingüísticas y el aprendizaje de lenguas, (2) Variables sobre el perfil socioeconómico, (3) Variables con respecto al uso de la lengua y (4) Variables con respecto a factores actitudinales.

Luego entonces, para diseñar un estudio con el fin destacar la relación entre los distintos tipos de variables demarcados por la Economía del Lenguaje con aras de determinar el impacto del repertorio lingüístico en el campo laboral, es menester considerar fuertemente los referentes de orden sociolingüístico y de la sociología del lenguaje ya que estos refieren a tres de los cuatro tipos de variables señalados anteriormente. A continuación, especificaremos los conceptos de orden teórico-metodológico que fueron empleados para el diseño de esta investigación y que provienen de las disciplinas mencionadas. Comenzaremos con el concepto que ha dado vida y guía a esta investigación, el de "diversidad lingüística" y de ahí iremos explicando el resto de la articulación conceptual que hemos realizado.

La diversidad lingüística y otros referentes sociolingüísticos como premisas para la construcción de una escala de uso lingüístico.

Diversidad Lingüística

El concepto de diversidad lingüística ha permitido conceptualizar, y posteriormente operativizar, las condiciones de la movilización del repertorio lingüístico en escenarios concretos como en el caso de la empresa. A partir de una revisión del estado del arte sobre el tratamiento del concepto de diversidad lingüística que incluye la visión en latinoamérica (Robinson, 1993; Muñoz & Lewin, 1996) y en Europa (Byram & Beacco, 2007; Le Nevez, 2008; Bastardas, 2009), además de un seguimiento a autores que han aterrizado sugerencias en su abordaje a la luz del análisis de prácticas de uso de los hablantes (Berruto, 1995; Santipolo, 2002), proponemos que para estudiar las formas de uso del lenguaje en un escenario dado, hay que comprender que los contextos en donde interactúan los hablantes son lingüísticamente diversos debido a los múltiples niveles de variación lingüística que están presentes en los actos comunicativos. Así, estudiar el uso lingüístico en una empresa requiere partir de la noción de diversidad lingüística para poder caracterizar complejamente cada una de las tareas lingüísticas que se llevan a cabo al interior de ésta dado que múltiples factores determinarán el desempeño lingüístico de un individuo en una tarea dada.

Luego entonces, hablar de diversidad lingüística en la empres es reconocer que los sujetos despliegan sus recursos lingüísticos en situaciones comunicativas diversas y bajo condiciones de habla particulares que le dan cierto lugar social a cada individuo. Para estudiarla, metodológicamente hablando se decidió incorporar la propuesta general en dos etapas que propone Santipolo (2002: 32) para identificar y estudiar la diversidad lingüística:

1. Identificar una lista de rasgos lingüísticos que se presentan juntos. En esta etapa se pretende identificar tareas lingüísticas típicas y concretas pertenecientes a contextos específicos a través de análisis de necesidades y usos. En este estudio, dicha etapa se cumplió con el abordaje cualitativo cuyos resultados son los que reportamos en esta contribución.
2. Verificar que cada rasgo particular de la lista tienda a ocurrir en los hablantes de acuerdo a ciertas características sociales y geográficas en común o bien, en situaciones análogas de uso de la lengua. En esta etapa se busca especificar las circunstancias que rodean las tareas lingüísticas detectadas en la etapa anterior y se trata también de identificar variables que caractericen el desempeño lingüístico de los hablantes de una comunidad.

La primer etapa de la investigación concluyó con el diseño de una escala de medición del desempeño lingüístico que puede ser usada para establecer perfiles de uso de la lengua al interior de la empresa. Así, la aplicación de la encuesta en la segunda etapa de la investigación servirá para verificar las condiciones que marcan la aparición de los rasgos lingüísticos identificados en la etapa cualitativa.

Apropiaciones de conceptos de orden sociolingüístico y de la sociología del lenguaje

Para cumplir con la etapa uno planteada por Santipolo, nosotros nos dimos a la tarea de identificar la existencia de ciertos rasgos de uso lingüístico en la etapa cualitativa de la investigación que se habrían de convertir a su vez en subvariables de un instrumento cuantitativo para medir el desempeño lingüístico en una empresa ya que nuestro interés fue siempre al registro como la variación interna que alude a las posibilidades de elección para operar en una situación comunicativa dada , en concordancia con lo planteado por Santipolo (2002: 112). En la segunda etapa de la investigación, siguiendo la recomendación metodológica mencionada anteriormente, se establecieron las variables y subvariables que rodean a cada una de las 43 tareas lingüísticas detectadas en la etapa cualitativa. La variable independiente fue el tipo de puesto en la empresa (Operativo no obrero –ONO-, Mando Medio-MM- y Alta Dirección –AD-) y la variable dependiente a la que llamamos “desempeño lingüístico” quedaría articulada por seis subvariables presentes en la escala que provienen de la Sociología del Lenguaje y de la Sociolingüística. En otras palabras, cada una de las 43 tareas lingüísticas contenidas en el instrumento quedará caracterizada por las siguientes subvariables que fueron encontradas en la etapa cualitativa: (1) Nivel de interacción (Joos, 1961), (2) Papel del hablante en el evento, (3) Dominio o subescenario al interior de la empresa (Spolsky 1988:34), (4) Campo o marco social en que se desarrollan las prácticas comunicativas (Halliday, 1978), (5) Modo o medio o canal escogido para la comunicación (Halliday, 1978) y (6) Función lingüística o Tenor funcional (Jakobson, 1960; Halliday, 1978).

El cuestionario que hemos diseñado para ser aplicado en la segunda etapa de la investigación mide el desempeño lingüístico en tanto que presenta 43 tareas lingüísticas definidas internamente a nivel de sus registros por diversos factores (tenor, modo, campo, papel del hablante, función) y

con esa medición estamos en posibilidades de conjeturar acerca de cómo movilizan los hablantes sus repertorios lingüísticos al interior de la empresa según las necesidades implicadas por el tipo de puesto que sustentan en la empresa.

Breve descripción de la investigación

En 2013 se inició una investigación de corte mixto sobre el uso del inglés en una empresa transnacional con filial en México. El objetivo principal fue identificar las funciones, registros y dominios lingüísticos que marcan su uso en la empresa "Laboratorios Yllich (LY) -nombre ficticio- con el propósito de comprender las relaciones entre el desempeño lingüístico y el cargo específico que se sustenta. Las razones que nos llevaron a elegir LY fueron las siguientes: (1) Se trata de una empresa de capital extranjero, es decir, es una de las 117 filiales de una transnacional como el 90% de los casos de las compañías de este sector en México y pertenece a uno de los 12 grupos más importantes de empresas transnacionales, (2) Sus instalaciones se ubican en la Ciudad de México como el 80 % de las empresas del sector y está localizada al sur de la misma como el 70% de las farmacéuticas presentes en la capital del país, (3) Actualmente ocupa uno de los tres primeros lugares en cuanto a venta de productos y la filial mexicana ha ocupado también relevantes lugares en manufactura, ventas, estrategias de e-business y mercadotecnia dentro de la estructura mundial de la compañía y (4) Cuenta con más de 1600 empleados y ha sido considerada en el ranking de Great Place to Work © como uno de los diez mejores lugares para trabajar en México.

Metodología

El diseño de la investigación contempló dos etapas; la primera fue de corte cualitativo en la cual se recopiló información a partir de un guion de entrevista conformado por 41 preguntas. Las categorías semánticas que dieron origen a las preguntas fueron: (1) Datos Generales del informante, (2) Características estructurales de LY, (3) Política Lingüística en la Empresa, (4) Motivación para modificar el Repertorio Lingüístico, (5) Valor Económico del Repertorio Lingüístico, (6) Relación Puesto – Repertorio Lingüístico, (7) Percepción del Desempeño Lingüístico, (8) Educación e Instrucción en lenguas dentro de la empresa. Se transcribieron un total de 11 entrevistas realizadas a empleados de LY pertenecientes a tres categorías laborales: Operativos no obreros (ONO), Mandos medios (MM) y Alta Dirección (AD). El corpus de entrevistas fue analizado aplicando una herramienta de análisis político del discurso conocida como análisis de juicios (Žižek, 1998) que agrupa los testimonios recopilados en torno a cuatro categorías de análisis: juicios de existencia, juicios de reflexión, juicios de necesidad y juicios conceptuales, tal como veremos a continuación.

Resultados.

El análisis por juicios se utilizó con el fin de obtener información para identificar y caracterizar las principales funciones, registros y dominios lingüísticos requeridos en LY; considerando esto, presentamos a continuación una tabla de contenidos generales que fueron aportados por cada categoría de juicios:

Juicios de existencia	Juicios de reflexión	Juicios de necesidad	Juicios de concepto
Barreras lingüísticas y problemas de comunicación.	Beneficios del repertorio lingüístico diferenciado.	Beneficios del repertorio lingüístico diferenciado.	Barreras lingüísticas y problemas de comunicación.
Beneficios del repertorio lingüístico diferenciado.	Barreras lingüísticas y problemas de comunicación.	Barreras lingüísticas y problemas de comunicación.	Beneficios de movilizar el repertorio lingüístico en inglés de modo eficiente.
Canales de comunicación más empleados.	Empresas mexicanas vs empresas de capital extranjero.	Características deseables de las clases de inglés que pudieran ofrecerse al interior de la empresa.	Evaluación del desempeño lingüístico.
Características generales de la empresa.	Estrategias personales que se utilizan para superar las barreras lingüísticas/o para mejorar el nivel de inglés.	Interacciones.	Interacciones.
Evaluación del desempeño lingüístico.	Evaluación del desempeño lingüístico.	Tareas lingüísticas fáciles y difíciles.	Obstáculos para el mejoramiento de las habilidades lingüísticas.
Necesidades lingüísticas generales y específicas según los tres niveles generales de puestos (ONO, MM, AD).	Necesidades lingüísticas generales y específicas según los tres niveles generales de puestos (ONO, MM, AD).	Necesidades lingüísticas generales y específicas según los tres niveles generales de puestos (ONO, MM, AD).	Oportunidades de desarrollo y crecimiento en la empresa.
Política lingüística y características de las clases de inglés	Influencia de las normas mexicanas y las normas británicas en el establecimiento y entrega de políticas de diversa naturaleza.	Política lingüística y características de las clases de inglés.	Política lingüística y características de las clases de inglés.
Proveedor de clases de inglés.	Necesidades sociopragmáticas para la comunicación efectiva.		Políticas generales de la empresa.
Tareas lingüísticas fáciles y difíciles.	Política lingüística y características de las clases de inglés.		Relación habilidades lingüísticas- puesto y finalmente.
	Proveedor de clases de inglés.		
	Apoyo entre pares para superar algunas barreras lingüísticas.		

Tabla 1. Contenidos o categorías semánticas arrojadas por el análisis de juicios
Fuente: Elaboración propia

En total puede observarse que el análisis discursivo dio como resultado 21 categorías semánticas que engloban el contenido de los 368 juicios seleccionados del corpus de 11 entrevistas. Tres fueron las categorías que se presentaron en los cuatro tipos de juicios y son las únicas que retomaremos más adelante en la sección de análisis: política lingüística y características de las clases de inglés; beneficios del repertorio lingüístico diferenciado en los empleados; barreras lingüísticas y problemas de comunicación.

Análisis y discusión.

Con respecto a la política lingüística en la empresa y a las características de las clases de inglés que se habían impartido hasta hace poco en LY en general encontramos que la primera es bastante difusa y que las segundas generan algunas incomodidades entre quienes fueron alumnos regulares de dichas clases. Las decisiones en este punto son tomadas por el departamento de Recursos Humanos y los jefes directos de quienes toman clases de inglés con los distintos proveedores. Se asignan "paquetes" de clases por hora y aparentemente de acuerdo al puesto, sin tomar e cuenta que en algún tiempo, los empleados pudieran ascender y sus necesidades lingüísticas cambiar. Los informantes reportan que ninguno de los dos agentes involucrados tiene conocimiento exacto de las necesidades lingüísticas en inglés que tienen los diferentes puestos de la empresa. Las decisiones se toman sobre imaginarios en los cuales se mide el desempeño lingüístico por porcentajes sin que exista un instrumento para tal efecto. En realidad, de modo escrito, no hay ninguna regulación en LY que especifique los requerimientos lingüísticos por puesto en alguna de las lenguas que se promueven en dicha empresa. Con respecto a las clases de inglés, lengua que recibe mayor apoyo para su aprendizaje en LY, los informantes mencionan bastantes deficiencias sobre todo porque no están enfocadas en las necesidades que las diferentes situaciones comunicativas en sus escenarios laborales comportan.

Se reconocen en los cuatro tipos de juicios generales los beneficios que implica para un trabajador de LY ser poseedor de un repertorio lingüístico diferenciado. Las oportunidades de carrera se abren para las personas que tienen mejor desempeño lingüístico en inglés. Incluso, las evaluaciones para ser promovido dentro de la empresa brindan un peso importantísimo a la movilización del repertorio lingüístico en dicha lengua. Tampoco existe escrito en ningún lado, pero se admite que, al dominar el inglés en distintos registros y situaciones comunicativas cotidianas en LY, se tiene acceso a mejores puestos y con ello a mejores oportunidades salariales. Este código es determinante desde la contratación inicial del personal incluso al nivel de selección de candidatos a becarios en LY.

Con respecto a las barreras lingüísticas y los problemas de comunicación, a lo largo de las cuatro categorías globales se observó que la generalidad del conflicto se encuentra a nivel de la comunicación escrita. Sin embargo, se evidenció también que a medida que se accede a puestos de mayor categoría al interior de LY, las necesidades comunicativas de los cargos se van complejizando y los informantes del nivel de AD dejaron en claro que ellos tienen la necesidad de superar barreras lingüísticas también en su registro oral y sobre todo, en situaciones de carácter mucho más íntimo o personal. Adicionalmente, exceptuando por el nivel de puestos ONO, se admite que muchos de los problemas de comunicación no tienen que ver estrictamente con elementos de orden lingüístico sino que son más de carácter psicosocial o sociopragmático.

En lo tocante a la evaluación del desempeño lingüístico es menester señalar que no existe en LY alguna herramienta que permita su medición a partir de un instrumento diseñado para tal propósito. Como es tradición en el mercado laboral mexicano, en LY se "mide" el desempeño lingüístico en porcentajes sin que exista un parámetro de referencia, ni siquiera el que podría representar el Marco Común Europeo de Referencia o los marcos que la Secretaría de Educación Pública en México ha diseñado para tales efectos a partir de tres marcos referenciales diferentes. Se establecen estas "mediciones" de modo arbitrario y en pleno terreno de lo imaginario pues nadie sabe a ciencia cierta lo que implica tener un "70% de inglés" como lo piden los jefes o como lo

solicita RH. Aunque la visión de los informantes es crítica al respecto, se admite que es una práctica común en LY y que se desconoce el perfil lingüístico de cada uno de los puestos.

Para los propósitos de esta investigación el análisis de juicios representó muchas ventajas de entre las cuales se destacan dos: el hecho de haber permitido una fotografía más cercana a la estructura organizacional de LY, y haber arrojado ejemplos de 43 tareas lingüísticas concretas que se convirtieron después en ítems del cuestionario sobre desempeño lingüístico cada una con su correspondiente descripción de subvariables: tipo de documento, papel del hablante (emisor/receptor), modo o canal, campo y tenor funcional.

Conclusiones

Según las prácticas de uso lingüístico encontradas en la primer etapa de esta investigación, consideramos que es urgente generar mecanismos para que la escuela pública y las empresas se empoderen con el fin de satisfacer las necesidades de uso lingüístico en contextos específicos. Las empresas precisan generar políticas lingüísticas propias que respondan a las necesidades sociolingüísticas internas e incluso generar con ello beneficios económicos al no descargar tanta responsabilidad en los proveedores externos de clases de inglés. En la medida que las empresas cuenten con información sólida sobre las necesidades lingüísticas de su población de empleados, se desmitificará la práctica del establecimiento de porcentajes y la capacitación en lenguas extranjeras estará más enfocada a resolver situaciones concretas donde los sujetos presentan barreras lingüísticas; ese es un empoderamiento a nivel de la empresa. Si se contara con la información detallada proveniente del mercado laboral con respecto a los usos reales en contextos profesionales específicos, las políticas lingüísticas de las Instituciones de Educación Superior (IES) de México serían formuladas en términos mucho más sólidos y enfocados a la realidad nacional. Eso haría que la oferta académica en las universidades creciera en calidad y cobertura e incluso podrían establecerse convenios de colaboración entre los centros de enseñanza de lenguas de las IES y empresas, como ya bien ocurre, pero con la gran ventaja de que las IES podrían ofrecer planes educativos muy acordes a las necesidades lingüísticas de la población a partir de los resultados de instrumentos de medición desarrollados exprofeso. Es precisamente ahí en donde radica la importancia de los aportes de esta investigación pues el diseño de la escala de desempeño lingüístico permitirá una mejor argumentada y sólida toma de decisiones en materia de política lingüística en atención a la importancia laboral y competitiva del repertorio lingüístico diferenciado no sólo en México, sino en otras muchas partes del mundo.

Referencias

Alarcón, A., A. Di Paolo, J. Heyman & M.C. Morales (2014a). The occupational Location of Spanish-English Bilinguals in the New Information Economy: The health and criminal justice sectors in the Texas border and Dallas-Tarrant counties. En R. Callahan & P. Gándara (Eds.). *The Bilingual Advantage: Language, Literacy and the US Labor Market.* (pp. 110–137). Bristol, UK: Multilingual Matters.

_____ (2014b). Returns to Spanish-English bilingualism in the new information economy: The health and criminal justice sectors in the Texas border and Dallas-Tarrant counties. En R. Callahan & P. Gándara (Eds.). *The Bilingual Advantage: Language, Literacy and 9 the US Labor Market.* (pp. 138-159). Bristol, UK: Multilingual Matters.

Bastardas-Boada, A. (2009). Complejidad y emergencia en lingüística y ciencias de la comunicación. En *Glossa. An Ambilingual Interdisciplinary Journal*, 4 (2), pp. 312-330.

Berruto, G. (1995). *Fondamenti di sociolinguistica.* Roma: Laterza.

Boutet, J. (2001). Le travail devient-il intellectual travailler. En *Revue Internationalle de Psychopathologies et Psychodynamique du Travail*, 6, pp.55-70.

Breton, A. (1998). *Economic Approaches to Language and Bilingualism. New Canadian Perspectives.* Toronto: Department of Economics, University of Toronto.

Byram, M. & J.C. Beacco, (2007) *Guide for the Development of Language Education Policies in Europe. From linguistic diversity to plurilingual education.* Strausburg: Council of Europe.

Castells, M. (1998). *La era de la información, Vol.II,* Madrid: Alianza Editorial.

Cohen, D. (2009). *Three Lectures on Post-Industrial Society.* Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.

Fredriksson, R., W. Barner-Rasmussen & R. Piekkari (2006). The Multinational Corporation as a Multilingual Organization: The notion of a common corporate language. En *Corporate Communications: An International Journal.* Vol. 11. No. 4, pp. 406-423.

Grin, F. (1996). Economic Approaches to Language and Language Planning: An Introduction. En *International Journal of the Sociology of Language*, 121, pp. 1-16.

_____ (2002). *Using Language Economics en Education Economics in Language Education Policy. Guide for the Development of Language Education Policies in Europe. From Lingüistic Diversity to Plurilingual Education.* Strasbourg: Council of Europe.

Grin, F. & M. Gazzola. (2007). Assessing efficiency and fairness in multilingual communication: Towards a general analytical framework. En *AILA Review,* 20, pp. 87-105.

Hagen, S. (1999). *Business communication across borders: a study of language use and practice in European companies.* London: Centre for Information on Language Teaching and Research; Languages National Training Organization.

Halliday,M.A.K. (1978). *Language as a Social Semiotic: The Social Interpretation of Language and Meaning.* London: Edward Arnold.

Harris, R.G. (1998). The Economics of Language in a Virtually Integrated Economy. En *New Canadian Perspectives. Changing the Language Landscape. Official Languages in Canada.* (pp. 35-88). Quebec: Departament of Public Works and Government Services Canada.

Hitlan, et al. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. En *Group Dynamics: Theory, Research and Practice.* Vol. 10. (1), pp. 56-70.

Jakobson, R. (1960 [1988]). *Linguistica y Poética.* Madrid: Cátedra Lingüística.

Joos, M. (1961). *The Five Clocks.* New York: Harcourt Brace and World.

Kossoudji, S.A. (1988). English Language Ability and the Labor Market Opportunities of Hispanic and East Assian Immigrant Men. En *Journal of Labor Economics.* Vol. 6. No. 2, pp. 205-228.

Lamberton, D. (2002). *The Economics of Language.* Cheltenham: E. Elgar Pub.

Le Nevez, A. (2008). Rethinking diversity and difference in French Language Practice. En *Language Policy,* 7, pp. 309-322.

Muñoz, H. & Lewin, P. (Coord.) (1996). *El significado de la diversidad lingüística y cultural*. México: UNAM-INAH.

Reich, R. (1991): *The Work of Nations.* Nueva York: Alfred A. Knopf.

Roberson, Q. & C.K. Stevens. (2006). Making sense of diversity in the workplace: Organizational justice and language abstraction in employee's accounts of diversity-related incidents. En *Journal of Applied Psychology,* 91 (2). Pp. 379.391.Robinson, 1993;

Rodríguez C.M. (2006). Language Diversity in the Workplace. En, *Northwestern University Law Review. Northwestern University School of Law.* Vol. 100. No. 4, pp. 1689-1780.

Santipolo, M. (2002). *Dalla sociolinguistica alla glottodidattica*. Torino: Utet.

Spolsky, B. (1988). Bilingualism. In F. Newmeyer (Ed.). *Linguistics: The Cambridge Survey*, pp. 100-18.Cambridge: Cambridge University Press.

Tange, H. & J. Lauring, (2009). Language management and social interaction within the multilingual workplace. En *Journal of Communication Management.* Vol. 13. No.3, pp.218 – 232.Trajkovski & Loosemore, 2005;

Vaillancourt, F. (1989) . The economics of language: An empirical validation of some theoretical predictions. En *Journal of the Society for Slovene Studies,* 11(1-2), pp.167-175.

Nuevas formas de flexibilidad laboral del docente en instituciones de educación superior

Mesías Heriberto Pilco Parra - Álvaro Leonidas Rivera Guerrero - Jeovanny Chancay Quimis - Gary Rivera Barberán - Marco Antonio Suriaga - Franklin Raúl López Vera
Universidad de Guayaquil.
Guayaquil – Ecuador



Sobre los Autores:

Ing. Mesías Heriberto Pilco Parra, MAE
Formación profesional: Ing. Comercial, Diplomado Superior en Gerencia de Marketing, Especialista en Gerencia de Proyectos Magister en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Coordinador del Curso de Nivelación de la facultad de Ciencias Administrativas.
Correspondencia: mesiaspp14@hotmail.com

Ing. Álvaro Leonidas Rivera Guerrero, Esp.
Formación profesional: Ing. Comercial en Recursos Humanos, Especialista en Administración Pública. Docente del Curso de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: ariveraguerrero@gmail.com,

Ing. Jeovanny Chancay Quimis, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, Egresado De Contaduría Pública, Especialista En Proyectos, Maestría En Administración De Empresas Mención Marketing Y Recursos Humanos (Egresado). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: geovachancay@gmail.com

Ing. Gary Rivera Barberan, MBA
Formación profesional: Economista con Mención en Gestión Empresarial, Maestría en Administración de Empresas con mención Especial en Negocios Internacionales, Diplomado en Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: garyrivera86@gmail.com

CPA. Marco Antonio Suriaga, MBA
Formación profesional: Contador Público Autorizado, Magister En Tributación, Magister En Administración De Empresas, Mención Negocios Internacionales. Docente de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: marco_suriaga@hotmail.com

Ing. Franklin Raul Lopez Vera, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Titular Auxiliar de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil
Correspondencia: franklin.lopezver@ug.edu.ec

Resumen

Las nuevas formas de flexibilidad laboral existentes en el trabajo del docente en Instituciones de Educación Superior, comportan un desafío de estudio en el campo del ámbito laboral que aún espera su desarrollo.

Los cambios en el mercado laboral en Ecuador han tenido gran impacto en todas las actividades laborales, incluso la categorización de las profesiones en general con la caída del ejercicio libre; que afecta en particular a los profesionales universitarios. Esta tendencia incluye una mayor demanda para la contratación de docentes, fenómeno inédito y paulatino desde la década del 80 con su apogeo en los 90. Aunque los cambios administrativos organizacionales, que se han producido en el Ecuador a partir de los 90, no han sido de gran magnitud en las Universidades; las transformaciones en el empleo docente se han dado fuera de los límites de la planificación.

La importancia de estudiar el trabajo docente en sus aspectos formales e informales, analiza un doble carácter; por un lado su contribución a la comprensión de la capacidad institucional de la Universidad, y por otro, conocer un área laboral prioritaria en el desarrollo sustentable del país como el empleo universitario.

Palabras Claves: Flexibilidad Laboral, Competencias Laborables, Docencia, Demanda Laboral, y Administración Organizacional.

Abstrac

The new forms of existing labor flexibility in the work of teachers in higher education institutions, subject to a challenge study in the field of workplace that still awaits development.

Changes in the labor market in Ecuador have had great impact on all work activities, including the categorization of professions in general with the fall of the free exercise thereof; which particularly affects university professionals. This trend has increased demand for hiring teachers, unpublished and gradual phenomenon from the 80s with its heyday in the 90. Although administrative organizational changes that have occurred in Ecuador from 90, have not been large scale in universities; the changes in teacher employment have occurred outside the limits of planning.

The importance of studying the teaching work in its formal and informal aspects, analyzes a dual character; on the one hand its contribution to the understanding of the institutional capacity of the University, and secondly, know a priority work area in the sustainable development of the country as university employment.

Keywords: labor flexibility, skills Weekdays, Teaching, Labor Demand and Organizational Management.

Introducción

Hoy en día en el Ecuador la formación de docentes está en buena medida, en manos del mediante las universidades públicas y privadas, por lo cual se podría decir que existe procesos formativos formales, e institucionales de los docentes, hay que resaltar que existen muy pocos controles que regulen la oferta de programas de formación docente. Tal forma las organizaciones que regule y oriente los sistemas y procesos de formación docente (y también del resto de profesionales) por parte del CES y Senescyt, genera diversas y múltiples implicaciones sobre el desarrollo de la educación en general, y por lo tanto en el desarrollo de nuestra sociedad. Ahondar sobre el desarrollo de la educación superior, y la formación de docentes (y sus distintos correlatos, entre ellos la lógica del mercado laboral, y por ende de las condiciones laborales), en el nuevo estilo nacional de desarrollo, el cual tiene una clara orientación neoliberal, es el objetivo fundamental de este escrito.

Para poder afrontar exitosamente la globalización económica, las empresas requieren, cada vez más, utilizar conocimientos científicos en el proceso productivo y de gestión, orientados a la reducción de los costos de producción y a aumentar la calidad y valor de sus productos. La reconversión y modernización del aparato productivo no puede lograrse sin una adecuada base científica y tecnológica.

La exigencia de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación.

Las Instituciones de Educación Superior y en especial las Universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más ato nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional. Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida. El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto analizar un asunto relevante para la educación superior: la flexibilidad. El potencial semántico de la flexibilidad, que es vasto y multidimensional, puede tener un impacto importante sobre los contextos propios de la educación superior en Ecuador, en la medida en que puede afectar la pertinencia, cobertura y calidad de sus instituciones; las formas de organización y gestión institucional, así como la división del trabajo del conocimiento académico y las formas de su transmisión.

La flexibilidad en la educación superior presupone, entre otras cosas, una mayor diversificación y ampliación de una gama óptima de posibilidades de educación y adquisición de saberes que favorezcan un acceso equitativo a este nivel educativo, dicho presupuesto implica, prospectivamente, una mayor diversificación de sus instituciones, transformaciones en sus

estructuras; mayor adecuación a las necesidades sociales incremento de la movilidad dentro del sistema. (UNESCO, 1998).

La flexibilidad en la educación superior, en cualquiera de sus expresiones o realizaciones, significa, ante todo, la generación de interdependencias entre sus funciones y las necesidades de la sociedad; entre los procesos académicos y curriculares; una mayor articulación en la formación entre la investigación y la proyección social; el incremento de la autonomía en el aprendizaje; la ampliación y diversificación de ofertas; "la democratización de las oportunidades de acceso y de rutas de formación. Así mismo, implica mayor articulación o integración de las unidades y agentes responsables de la dirección y gestión de todos estos procesos. En este sentido exige, igualmente, acciones de concertación política y académica alrededor de compromisos establecidos y de tareas de innovación y cambio propuestas. (GÓMEZ, 2002).

La flexibilidad, como posible proyecto académico para las instituciones de educación superior en Colombia, debe ser materia de conceptualización, desarrollo y evaluación. Cualesquiera que sean las orientaciones y realizaciones que se tengan en la organización de las instituciones y en las formas de relación que en ellas se promuevan, la flexibilidad debe conducir a una redefinición de sus principios, políticas, estrategias y formas organizativas, operativas y de gestión, y de los medios e instrumentos de las instituciones de educación superior, que hagan de ellas escenarios de formación, investigación y proyección social, más dinámicos, abiertos, democráticos e innovadores.

Lo que se pretende demostrar es que la flexibilidad laboral del docente en las Instituciones de Educación Superior es la expresión de un fenómeno que orienta la oferta educativa desde la demanda del mercado, que afecta la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y precariza las formas de trabajo y los derechos económicos, sociales y culturales para los docentes, y que hace parte de un fenómeno más amplio.

La educación superior produce formas de identidad académica y profesional que dependen del conocimiento académico seleccionado, organizado y distribuido que en una u otra institución circula o se reproduce. Dicho de otra forma, las instituciones de educación superior, expresan las divisiones, diferencias de intereses y valores de la sociedad por medio de la forma como reproducen el conocimiento distribuido jerárquicamente en el currículo. Es tal la influencia de la estratificación del conocimiento en ellas que los debates sobre la organización del currículo en la educación superior son, en última instancia, debates sobre el sistema y estructura de este tipo de educación.

La flexibilidad laboral del docente aparece en las políticas e instrumentos nacionales como una de las características fundamentales del nuevo enfoque educativo promovido por las agencias que mayor incidencia tienen en la educación superior.

Los significados asociados a la flexibilidad son diversos y dependen directamente de los contextos de política educativa, económica y laboral en que se formulan. Se la relaciona con la innovación y se le adjudican grandes ventajas laborales, didácticas y de eficiencia de recursos, entre otras. Es posible encontrar una gran diversidad de justificaciones, propósitos y recomendaciones técnicas para su adopción. Se puede afirmar que existen diversos discursos sobre la flexibilidad que compiten entre sí por una posición dominante en las opciones de cambio académico, curricular y pedagógico en las Instituciones de Educación Superior

Desarrollo

La flexibilidad laboral del docente tiene como objetivo impulsar el desarrollo con equidad de un sistema de educación superior de buena calidad que responda con oportunidad a las demandas sociales y económicas del país, y obtenga mejores niveles de certidumbre, confianza y satisfacción con sus resultados.

También pretende contribuir a la transformación del actual sistema de educación superior cerrado, en uno abierto, flexible, innovador y dinámico, que se caracterice por la intensa colaboración interinstitucional, por la operación de redes para el trabajo académico de alcance estatal, regional, nacional e internacional, por la movilidad de profesores y alumnos, y por la búsqueda permanente de nuevas formas de enseñanza-aprendizaje.

Para mejorar la calidad de los programas educativos es necesario continuar con el proceso de superación académica de los profesores que los imparten, actualizar los contenidos y desarrollar enfoques educativos flexibles centrados en el aprendizaje que desarrollen en los estudiantes habilidades para aprender a lo largo de la vida.

Para ello se fortalecerán los programas de formación y actualización de profesores, se apoyará la actualización de los planes y programas de estudio, la capacitación de los profesores en los nuevos enfoques y el desarrollo en las instituciones de ambientes de aprendizaje que faciliten el acceso al conocimiento."

La flexibilidad es un fenómeno transversal que se manifiesta en contextos como el económico, el político, el social, el cultural y el laboral. Como se expondrá, el tema tiene varias dimensiones y está asociado a una sociedad de permanente cambio. Las características propias de cada uno de estos contextos en el mundo global, que se encuentran permeados por el fenómeno de la flexibilidad

La flexibilidad en la educación superior tiene que ver, pues, con la construcción de una cultura académica alternativa que tenga un carácter reconstructivo y más abierto de la organización del trabajo en lo que concierne a los procesos formativos, investigativos y de proyección, y de sus medios posibles: curriculares, académicos, administrativos y de gestión. (BRUNET, 2003)

El logro de la flexibilidad está lleno de confrontaciones y debates, muy fecundos por supuesto. Su complejidad conceptual, metodológica y operativa se expresa en la generación de una diversidad de sentidos susceptibles de ser explorados en las realizaciones de las diversas tendencias y contenidos de la formación, la investigación y la proyección, así como de los medios de su gestión.

La insistencia en la innovación y el cambio que se advierte en los documentos consultados parte de una autocrítica en el sentido de que la educación que se está ofreciendo en las IES no está dando los resultados que se esperarían para los recursos que se invierten en ella. Se plantea entonces la necesidad de cambiar, pero no se trata de un cambio cualquiera, sino de un cambio hacia la innovación, es decir, hacia la exploración de caminos no conocidos, de metodologías no experimentadas antes, y de enfoques cuyos resultados todavía son inciertos. (Arredondo Álvarez, 2006)

La flexibilidad en general se justifica en función de los nuevos requerimientos de la vida profesional-laboral, pues lo que se busca es un trabajo flexible. Para ellos se habla de privilegiar la formación en temas básicos que permitan al docente adaptarse a las necesidades diversas del mundo laboral o que le permitan continuar el aprendizaje durante toda la vida.

> **"**...el compromiso que las universidades asumen con el conocimiento, con la sociedad y con los individuos debe ser definido por ellas, en forma autónoma, pero también que la universidad debe regirse por una serie de principios para garantizar su carácter de bien público: brindarles acceso a quienes posean las habilidades y la motivación necesaria; construir vínculos de solidaridad con el resto del sistema educativo y con otras instituciones de la sociedad; desarrollar un modelo de gestión, basado en el principio dual de autonomía responsable y rendición de cuentas transparente; establecer estándares de calidad y relevancia que partiendo de lo universal, lleguen a contextos particulares**"** (HERNÁNDEZ GAMARRA, 2003)

Es por eso que la flexibilidad laboral al docente en su desempeño profesional en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, da mayor facilidad de superación equiparando los sueldos en las universidades ecuatorianas con el reglamento, le preocupa que antes trabajaba 30 horas semanales y ahora solo 16, pues la carga horaria se ha normado para que se distribuyan tiempos de clase presenciales y virtuales, tutorías e investigación,, recategorizando y mejorando puestos de trabajo con la finalidad de motivar al docente a su crecimiento profesional y sentir seguro en su puesto de trabajo facilitando brindar una educación superior de calidad a los estudiantes.

Conclusiones

La educación no sólo es reproductora, sino también transformadora. Surge así una continua relación reproducción-transformación que es conflictiva -digamos mejor, dialéctica- y compleja. De vez en cuando surgen conceptos, discursos o perspectivas que suelen tener suficiente fuerza como para generar cambios.

Es posible considerar que el principio de flexibilidad laboral del docente debe apuntar a configurar en las instituciones de educación superior escenarios importantes para la problematización y producción de nuevas prácticas académicas, curriculares, pedagógicas, evaluativas, administrativas y culturales, que conduzcan, igualmente, a generar nuevos vínculos y nuevas relaciones con los diversos ámbitos sociales.

Con esta visión prospectiva, la flexibilidad laboral del docente en las Instituciones de Educación Superior permite aprender a identificar y a orientar la búsqueda de soluciones en procura del fortalecimiento de sus propuestas innovativas que, con todos sus problemas, puedan tener trascendencia institucional.

La flexibilidad no es buena ni mala por sí sola, y en el caso de las universidades públicas y privadas se evidencia que se utiliza para satisfacer las demandas y necesidades que surjan en materia curricular, académica, pedagógica, administrativa y laboral. En la Universidad del de Guayaquil se ha contemplado la flexibilidad como una forma de dar respuesta a la permanente condición de transformación académica según necesidades, condiciones, dinámicas y exigencias del entorno y los valores que se cultivan en su interior, y contiene aspectos de tipo académico, pedagógico y administrativo.

Referencias bibliográficas

Arredondo Álvarez, A. (2006). *Políticas de Flexibilidad Curricular en Educación Superior*. Mexico.

BRUNET, I. y. (2003). *Flexibilidad y formación: Una crítica sociológica al discurso de las competencias.* Barcelona: Icaria.

GARCIA, M. (2001). *lA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIOPN DEL DESEMPEÑO*.

GÓMEZ, V. M. (2002). *Cuatro temas críticos de la educación superior en Colombia: Estado, instituciones, pertinencia, equidad social.* Santa fé, Bogota.

HERNÁNDEZ GAMARRA, A. (2003). *Nuevos restos de la Educación Superior, EN: Economía Colombiana. Revista de la Contraloría General de la República.*

UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción.* , (págs. Tomo II, Informe final. Páginas 2 y 3). PARIS.

Competencias comunicativas y formación profesional: contextualización e integración de competencias laborales

Carolina Loreto Cereceda Triviño - Myriam Paola Ibáñez Cantillana - Mery Cristy Pereda Sobarzo
Centro de Formación Técnica Santo Tomás
Chile



Sobre los Autores:

Carolina Cereceda Triviño
Lic. en Lengua y Literatura Hispánica (2008) y Mag. en Estudios Latinoamericanos (2011), UChile. Profesora de Lengua castellana y comunicación UNAB (2010). Docente del programa de Lenguaje UST (2008 a la fecha).
Correspondencia: carolinacereceda@santotmas.cl

Myriam Paola Ibáñez Cantillana
Traductora Inglés-Español (2000), Licenciatura en Educación, Profesora de Inglés (2005) y Magister en Lingüística Aplicada TESOL (Teacher of English to Students of Other Languages), Universidad de Melbourne, Australia (2010).
Correspondencia: mibanez@santotomas.cl

Mery Pereda Sobarzo
Lic. en Letras, mención Lengua y Literatura Hispánicas (1998) y Mag. en Letras, mención Lingüística (2005), PUC Chile; Coordinadora Nacional de Lenguaje Corporación Santo Tomás (2010 a la fecha
Correspondencia: mpereda@santotomas.cl

Resumen

La competencia comunicativa posee un papel preponderante como gestora y difusora del conocimiento; permite la expresión de pensamientos, sentimientos y hechos en diversos contextos sociales y culturales; resulta clave para un aprendizaje a lo largo de la vida; y es necesaria para la realización personal, la inclusión social y para el empleo (Informe de la Comisión Europea, 2004).

Por otro lado, la sociedad demanda profesionales que puedan desenvolverse de manera adecuada no solo en aspectos técnicos o académicos, sino también en el ámbito de la comunicación de carácter profesional (Crespo, Gómez y Palacios, 2009). En este sentido, es primordial considerar el desarrollo y fortalecimiento contextualizado de esta competencia durante el itinerario formativo de los estudiantes, tanto para la adquisición de destrezas como de actitudes clave para su exitosa inserción al campo laboral. En este marco, se diseñó una intervención en la que se abordó la dimensión pedagógica y los procesos cognitivos vinculados al logro de competencias comunicativas específicas del sector turístico en un contexto simulado de situaciones reales. El estudio se aplicó en el área de Turismo en el Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional Santo Tomás Chile, en el Programa de Lenguaje y en inglés turístico.

Palabras clave: competencia, competencias blandas, competencias lingüísticas, turismo.

Abstract

The communicative competence is of paramount importance as driver and promoter of knowledge; it enables the expression of thoughts, feelings and facts under the most diverse and varied cultural and social contexts; it is key for life-long learning; it is necessary for personal realization, social inclusion and employment (European Commission Report, 2004.)

On the other hand, society demands professionals not only capable of properly managing technical and academic aspects, but professional communication as well (Crespo, Gómez y Palacios, 2009.) In this sense, it is of the utmost importance to consider the contextualized development and reinforcement of this competence during the academic instruction of students, in order to acquire skills as well as key attitudes for successful labour access. Under this paradigm, an intervention was designed to approach the pedagogical dimension and the cognitive processes linked to the achievement of communicative competences specific to tourism in a context of simulated real situations. The study was conducted in the Tourism school of the Santo Tomas Technical Centre and Vocational College (Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional Santo Tomás), in the Spanish language Programme and English for tourism subject.

Key words: competence, soft skills, linguistics competences, tourism.

Introducción

En este trabajo se presentan los resultados de una intervención curricular y metodológica, en los niveles cognitivos y metacognitivos, realizada en el área de Turismo del Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional Santo Tomás, Chile al alero de un proyecto de innovación

académica denominado *Competencias comunicativas y formación profesional: contextualización e integración de programas transversales a partir de habilidades lingüísticas específicas*.

El principio subyacente a este estudio se enmarca en el desarrollo de habilidades y competencias lingüístico – comunicativas, entendidas estas como un eje central en la formación profesional de los estudiantes del área turismo, las cuales permitirán un desempeño óptimo en el campo laboral, considerando la naturaleza de las funciones que son cumplidas por estos, por lo que estas destrezas deben ser foco de atención en el itinerario formativo de los estudiantes.

La muestra se compone de aproximadamente 500 alumnos de las carreas de Técnico en Turismo y Turismo y Hotelería, los cuales se encuentran distribuidos a lo largo del país. Esta intervención se aplicó en las asignaturas de lengua materna y lengua inglesa, esta última en sus cuatro niveles; además del Taller Imagen y Cortesía, formulado como complemento de la asignatura de lengua materna. Estas fueron rediseñadas a nivel curricular y metodológico, integrando de manera permanente el posicionamiento de los estudiantes en contextos simulados de la industria turística, en las que trabajaron habilidades y destrezas lingüístico-comunicativas, vinculadas al perfil de egreso de esta área.

Fundamentación teórica

El concepto de competencia ha sido definido de diversas formas, como la posibilidad de movilizar un conjunto integrado de recursos para resolver situaciones específicas (Roegiers, 2001); como la integración, movilización y transferencia de un conjunto de conocimientos, saberes, aptitudes y razonamientos, entre otros, para realizar una rarea o resolver un problema en un contexto específico (Le Boterf, 1995); como un "Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales" (Tuning, 2007); lo que las múltiples definiciones de competencias plantean en común es la movilización de saberes (entendidos como aptitudes, conocimientos y destrezas, entre otros) para resolver tareas en un contexto específico. Desde el punto de vista de las competencias laborales, se trata de un desempeño orientado a la productividad. Es decir, a una actuación laboral exitosa.

Por otro lado, la competencia comunicativa debe ser entendida como la capacidad de participación activa en una comunidad discursiva, debe observarse a partir del empleo de las reglas de uso que ofrecen los componentes del sistema, de la apropiación de las prácticas discursivas propias del ámbito laboral en el cual se desarrollan, y de las características del contrato comunicativo que establecen los interlocutores (Charaudeau, 2006), dado que comportan una práctica social, como tal, deben desarrollarse en un contexto específico (Castellanos Ribot, 2005). En este sentido, la competencia comunicativa posibilita una mejora productiva en el individuo que desarrolla una actividad laboral a partir, en primer término, de la comprensión profunda de su entorno y, en segundo término, de la interacción con el entorno.

Para comprender los procesos de alfabetización disciplinar a partir del desempeño en contextos situados, es necesario identificar –primeramente– cuáles son las prácticas discursivas propias de la disciplina, con el fin de poder contrastarlas con las prácticas discursivas de los estudiantes, determinando –además– cuáles son sus conocimientos previos, expectativas y motivaciones frente al desafío de comunicarse comprensivamente y con autoridad en cada intercambio comunicativo; de manera de poder propiciar el contexto de simulación pertinente a cada tarea o desempeño.

Cobra especial relevancia el empleo de una evaluación auténtica para medir el avance de los estudiantes. En este marco, la evaluación auténtica permite potenciar aquellos elementos de competencia significativos en la formación profesional de los estudiantes (Condemarín y Medina,

2000), mejorando, de este modo, la calidad de los aprendizajes a partir de la práctica sistemática de las competencias en contextos significativos de aprendizaje, en los que se manifiesten situaciones problemáticas que impliquen tanto el manejo de contenidos conceptuales, como su empleo en miras a resolver situaciones conflictivas propias de su campo disciplinar.

Desde el punto de vista de la motivación, esta representa una variable fundamental para intencionar los aprendizajes, así como para reforzar positivamente la ejecución de ciertas tareas. Por este motivo, es necesario, como señala Vigotsky destacar la importancia de las relaciones afectivo-cognitivas, considerándolo como un factor que opera en un estadio diferente al de las interacciones entre las funciones cognitivas en sí mismas, llegando a interpretar los procesos psicológicos superiores como una combinación entre voluntad e intelecto.

A partir de los enfoques constructivistas más modernos del aprendizaje, se busca que los contenidos realmente tengan una significatividad lógica y psicológica, de tal modo de que exista una motivación que sostenga las interrelaciones entre los alumnos, el docente y los contenidos (Coll, 1996).

Entre los tópicos más recurrentes que se discuten acerca de la verdadera naturaleza del aprendizaje, se menciona la aparente dicotomía entre conocimientos y estrategias, así como la pertinencia, por un lado, de enfocar estos factores desde un punto de vista genérico y transversal, o bien, el que estos se puedan interpretar partir de la su ejecución en contextos de dominio específicos. De esta forma la alfabetización académica, y la evaluación de la misma, constituye un proceso complejo, en donde los conocimientos no deben ser aislados del individuo que los genera ni del contexto que les da sentido.

Plan de intervención

A la luz de la relevancia que poseen las competencias lingüísticas en el marco de la formación profesional de los estudiantes del área turística, establecidas en el perfil de egreso de los estudiantes, y considerando que estas constituyen competencias habilitantes, se realizó un plan de intervención en los programas de estudio que tributan a esta competencia: asignatura orientada al desarrollo de competencias en lengua materna y en lengua inglesa en sus cuatro niveles, además de la inclusión de un taller orientado al desarrollo de habilidades comunicativas específicas tanto verbales como no verbales en el contexto de la teoría de la imagen y la cortesía.

Objetivos de la intervención

1. Determinar competencias comunicativas específicas en el ámbito turístico en lengua materna e inglés.
2. Desarrollar un plan de trabajo interdisciplinario que integre las competencias cognitivas y lingüístico-comunicativas de las áreas de Lengua materna y lengua inglesa.
3. Diseñar metodologías de aprendizaje-enseñanza contextualizas al área turísticas que posibiliten un desarrollo integral de las competencias profesionales habilitantes en el marco de la lengua materna e inglesa.
4. Potenciar, a través de la evaluación, el desarrollo de las competencias propias del ámbito turístico.

Metodología de la intervención

La investigación desarrollada se enmarca en el paradigma de la investigación – acción, en tanto propone la generación de planes de acción asociados a determinadas situaciones de carácter problemático, a fin de establecer, mediante procesos de intervención, los puntos que se deben trabajar con el propósito de generar mejoras en el proceso educativo. A partir de lo anterior, los resultados se pueden extrapolar hacia situaciones similares, verificándose los logros de la investigación en términos evaluativos que, en este caso, fueron medidos en relación con las tasas de aprobación de las asignaturas y los porcentajes de asistencia a las mismas, los cuales responden a indicadores institucionales, que pretenden verificar el nivel de logro de los estudiantes.

Descripción de la intervención

La intervención se fundamenta en tres aristas; la primera, integración de los cursos del área de lenguaje con las asignaturas del área de inglés; la segunda, la integración de habilidades lingüísticas específicas de ámbito del turismo en una asignatura con modalidad taller y la tercera; la evaluación de los estudiantes mediante actividades e indicadores que les permitan mejorar su desempeño en competencias de orden laboral.

Los programas antes mencionados sufrieron un rediseño de orden metodológico, cuyo fin se enmarca en la contextualización de los contenidos tratados en estas, en relación con el área turística; junto con lo anterior, dos niveles de inglés fueron trabajados de manera interrelacionada, a fin de producir una transferencia de las habilidades lingüísticas desarrollas en lengua materna e inglesa.

De esta manera, las actividades se desarrollaron en diversas aristas de intervención, por una parte, en la asignatura Desarrollo de Habilidades Comunicativas, se potenció la competencia comunicativa de carácter oral, potenciado los ejes verbales y no verbales de la misma y trabajadas a partir de simulaciones de situaciones problemáticas de la industria turística, esto en atención al perfil de egreso de los estudiantes y a las competencias establecidas como necesarias para la inmersión exitosa de los estudiantes en el mercado laboral.

En relación con anteriormente mencionado, los contenidos de la asignatura de LENGUA MATERNA fueron vinculados de manera directa a los aprendizajes esperados de las asignaturas de L2 (Inglés Turístico), en beneficio de establecer una transferencia concreta de habilidades lingüísticas entre una y otra lengua y, con ello, contextualizando ambas asignaturas al área de desarrollo profesional de los alumnos.

De esta forma, se evaluó a los estudiantes por desempeño en situaciones simuladas de su campo profesional, de manera cruzada en ambas asignaturas, con el propósito de establecer el real desarrollo de competencias específicas en cada una de las áreas mediante una evaluación auténtica, que permita a los alumnos, establecer su propio nivel de desempeño y mejora, en pos lograr la competencia, a partir de rúbricas y pautas de cotejo consensuadas entre los actores del proceso de intervención.

Junto a lo anterior, se desarrolló un programa de estudios específico para el desarrollo de habilidades de tipo sociolingüístico a fin de fortalecer competencias comunicativas específicas entre el alumnado. Esta asignatura, denominada Imagen y Cortesía, pretende establecer una mejora sustancial en los procesos comunicativos profesionales en los estudiantes, a partir de la comprensión y puesta en práctica de situaciones simuladas en las que se requiera de un profundo análisis de la cortesía verbal y no verbal y de la teoría de la imagen en el contexto de la industria turística y de aquellos procesos cognitivos empleados en la interacción con ese entorno; esto, de

manera cohesiva entre aquellas competencias denominadas de especialidad en el perfil de egreso de la carrera y aquellas rotuladas como genéricas.

Estos aspectos fueron trabajados a partir de análisis de casos y de actividades prácticas en donde se pretende que los estudiantes evidencien la facultad de discernimiento en torno a diversas problemáticas e interlocutores que se presentan en una situación comunicativa de orden profesional, en la que confluyen referentes de orden social y cultural que determinan el tipo de interacción que debe propiciar el alumno a partir de procesos complejos de adecuación discursiva, argumentación, empatía, etc.

Resultados

A partir de los resultados parciales obtenidos durante la implementación del proyecto, es relevante destacar su consistencia con los actuales planteamientos en torno a la adquisición de competencias.

En términos del desarrollo de competencias comunicativas, se observa que en el microindicador adecuación, los estudiantes aumentan 14 puntos porcentuales; en el control del intercambio comunicativo, el aumento sube a 29 puntos porcentuales; en el microindicador marcadores lingüísticos de relaciones sociales, se produce un aumento de 8 puntos porcentuales. El logro de la competencia definida en el pretest es del 79 %; mientras que en el postest este se eleva a 91 %. Por otro lado, en el pretest, el 37 % de los estudiantes logra la competencia; mientras que en el postest, la competencia es lograda por el 77 % de los estudiantes; es decir, se produce un aumento de 40 puntos porcentuales.

En cuanto a los resultados en lengua materna, se observa un aumento de 13 puntos porcentuales en el número de aprobados en relación con el resto de las carreras en igual periodo y sedes. Asimismo, se observa una disminución de 12 puntos porcentuales en el número de reprobados en relación con el resto de las carreras en igual periodo y sedes. También, disminuye en 9 puntos porcentuales el número de estudiantes que reprueba la asignatura por inasistencia. Por otro lado, el porcentaje de estudiantes que aprueban examen y asignatura corresponde a un 99 % frente a un 65 % del resto de las carreras en igual periodo y sedes. Por último, del total de reprobados, un 68 % corresponde a RI frente a un 77 % del resto de las carreras en igual periodo y sedes. En cuanto a la asistencia, las secciones de turismo presentan un 78 %, frente a un 69 % del resto de las carreras en igual periodo y sedes.

En relación con los logros en lengua inglesa, se puede mencionar que en el primer nivel la aprobación de los alumnos intervenidos aumentó en 7 puntos porcentuales; además, la reprobación por inasistencias disminuyó en 15 puntos y la aprobación del examen (alumnos con nota ≥ 4.0) de los alumnos intervenidos aumentó en 4 puntos porcentuales llegando al 91% de aprobación. Por otro lado, en el tercer nivel, la aprobación de los alumnos intervenidos aumentó en 2 puntos porcentuales; asimismo, la aprobación del examen (alumnos con nota ≥ 4.0) de los alumnos intervenidos aumentó en 17 puntos porcentuales llegando al 91 % de aprobación y el promedio de la nota de examen de los alumnos intervenidos aumentó en 0,7 décimas.

Discusión

En relación a los resultados expuestos, se observa una mejora significativa en las competencias comunicativas de carácter oral de lengua materna y lengua inglesa de los alumnos en relación con la trayectoria académica que estos muestran durante el desarrollo de la intervención, lográndose,

además, la realización de un proceso de transferencia complejo entre lengua materna y lengua inglesa, aspecto que fortalece el desarrollo de competencias laborales y personales, las cuales, en el ámbito del turismo, se encuentran estrechamente vinculadas.

Es pertinente considerar que la intervención desarrollada tiene como sustento el potenciamiento de habilidades blandas en los estudiantes a partir de procedimientos y situación técnico – específicas del área del turismo, hecho que fortalece y favorece el aprendizaje de los estudiantes mediante aspectos de orden motivacional, considerando el valor que este último punto tiene en las teorías educacionales actuales, las cuales sitúan el éxito del proceso del proceso de aprendizaje – enseñanza no solo en la adquisición de contenidos, sino en la aplicabilidad de estos tanto al aspecto vital como, en este caso al profesional, en donde la motivación del alumno por aprender juega un rol preponderante en su proceso formativo.

Estos resultados, con todas las variables que implican, revelan la importancia de trabajar de trabajar de manera cognitiva y metacognitiva los procesos de comunicación en los estudiantes del área turística, además de situar la práctica de estas competencias desde la transversalidad que implican la formación de profesionales aptos para enfrentarse al mundo laboral actual, el cual requiere no solo el saber, sino que también el saber hacer y ser, constituyéndose estas habilidades consideradas blandas, en competencias habilitantes específicas del área de formación de los estudiantes.

Conclusiones

La contextualización de los contenidos de las asignaturas de lenguas en áreas específicas de las carreras de Turismo permitió, al mismo tiempo, motivar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, y establecer una vinculación entre todas las asignaturas que conforman su plan de estudio.

Es necesario determinar un trazado de niveles de la competencia comunicativa atendiendo a las necesidades específicas de cada ámbito de formación y según los requerimientos propios de la industria.

A partir de la intervención, se evidenció la necesidad de generar evaluaciones que midan el desempeño de los estudiantes, y que contribuyan al desarrollo de competencias comunicativas específicas del área de turismo, en las que se establezca el nivel de progreso de los alumnos en relación con un macroindicador referido a una competencia vinculada con su perfil de egreso, de esta forma es pertinente, para el desarrollo de este tipo de intervenciones, la conformación de un equipo docente interdisciplinario para el diseño, ejecución y optimización del mismo.

Referencias

1. Condemarín, M. y Medina, A. (2000). Evaluación de los aprendizajes, un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas. Santiago de Chile, Mineduc (P900).
2. Coll, C. (1996). Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento. Buenos Aires, Argentina, Editorial Paidós.
3. Coll, Cesar. Constructivismo y educación escolar. Ni hablamos siempre de los mismos, ni lo hacemos siempre desde la misma perspectiva epistemológica. Anuario Psicología 1996, Nº. 69, pág. 153-178.

4. Crespo, A., Colomo, R. y Gómez J. M. (2009). La asignatura "Expresión Oral y Escrita" dentro del Grado en Ingeniería Informática adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior, 4(2) 102-108.
5. Comisión De Las Comunidades Europeas (2005). Propuesta de recomendación del parlamento europeo y del consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.
6. Roegiers, X. (2001). Une pédagogie de l'intégration. Compétences et intégration des acquis dans l'enseignement, Bruxelles, De Boeck Université, pág. 66. En: Méndez, A. (2006). "Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: El concepto de competencia", Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Recuperado de http://redeca.uach.mx/concepto/Terminologia%20pedagogica%20especifica%20al%20enfoque%20por%20competencias.El%20concepto%20de%20competencia.pdf.
7. Tuning, 2007, pág. 320. Tuning (2007). "Informe Final Proyecto Tuning para América Latina 2004 – 2007", editado por la Universidad de Deusto, Bilbao.
8. Le Boterf, G. (2005). *De la compétence: essai sur un attracteur étrange*. Paris, Francia, Editions d'Organisation,
9. Castellanos Ribot, M. (2005). Prácticas y representaciones sociales sobre la lectura en estudiantes de primer ingreso de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Segundo Seminario Lectura: pasado, presente y futuro. Las prácticas sociales de lectura, 45-80.
10. Charaudeau, P. (2006). El contrato de comunicación en una perspectiva lingüística: convenciones psicosociales y convenciones discursivas. Opción Maracaibo.

Competencias en TIC desde MEDIA LAB en la UNIMINUTO

David Arnulfo Nieto Castillo
Universidad Minuto de Dios
Colombia



Sobre el Autor:

David Arnulfo Nieto Castillo
Profesor del programa de Comunicación Social de UNIMINUTO. Profesional en Medios Audiovisuales con énfasis en Dirección y Producción de Televisión y Video, con una especialización en Gerencia de Mercadeo.
Este proyecto está en su fase de exploración y revisión bibliográfica y se organiza de acuerdo a las aplicaciones y desarrollo de objetivos formativos en las aulas virtuales.
Correspondencia: David.nieto@uniminuto.edu

Resumen

La educación virtual permite espacios y escenarios nuevos de proponer y de revisar nuevas plataformas y app que apoyen en una mayor aplicación por parte de los estudiantes, desde sus espacios virtuales.

Cómo las nuevas herramientas encaminan a grupos de estudio y fortalecen el proceso de enseñanza- aprendizaje en escenraios virtuales, estas aplicaciones mejoran las competencias profesionales.

Con este poster tipo revisión se va a desarrollar un análisis de las competencias TIC en la facultad de Comunicación social de UNIMINUTO.

Palabras claves: TIC, comunicación, uniminuto, virtualidad

Abstract:

Virtual education allows spaces and propose new scenarios and reviewing new platforms and app support on a larger application by students from their virtual spaces.

How new tools routed study groups and strengthen the teaching-learning process in virtual escenraios , these applications improve professional skills.

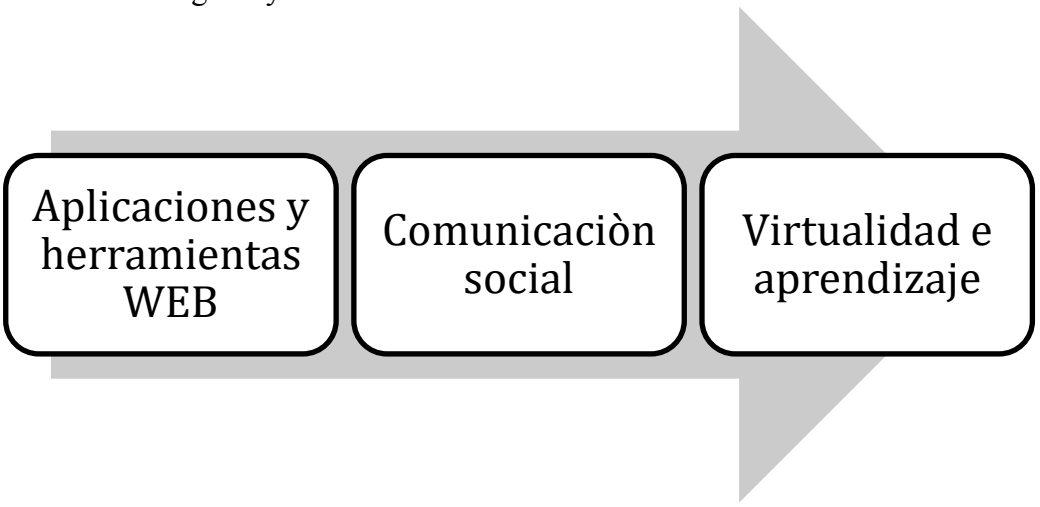
With this type poster revision is to develop an analysis of ICT skills in the faculty of social communication UNIMINUTO

Keywords: ICT , communication, uniminuto , virtuality

Introducción

Las Tic hoy en día están presentes en todo lo que se hace, en el desarrollo educativo ha permitido a muchas personas en Colombia el acceso a la educación, la uniminuto tiene un modelo de aplicación por competencias que se está desarrollando.

Opciones tecnológicas y de educación



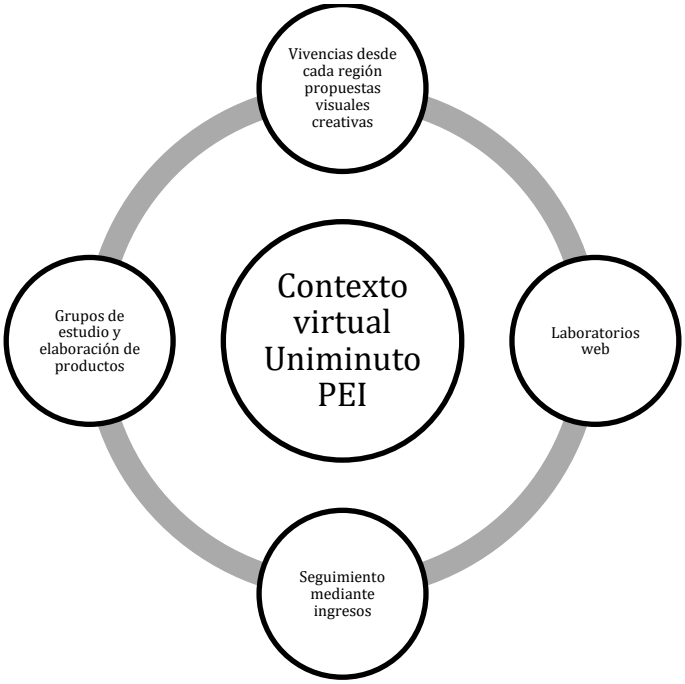
Fuente: propia

El objetivo de esta investigación es identificar el manejo de las competencias TIC en los estudiantes de la facultad de comunicación social de la UNIMINUTO

La Metodología: Teoría fundamentada, método de investigación en el que la teoría emerge de los datos; es de tipo inductivo y se estudia a través del análisis de las competencias TIC de la universidad Minuto de Dios. Facultad de Comunicación Social

Desarrollar mediante grupos de estudio unas propuestas de audio y visuales basadas en las herramientas web como productos de investigación.

La metodología y la propuesta

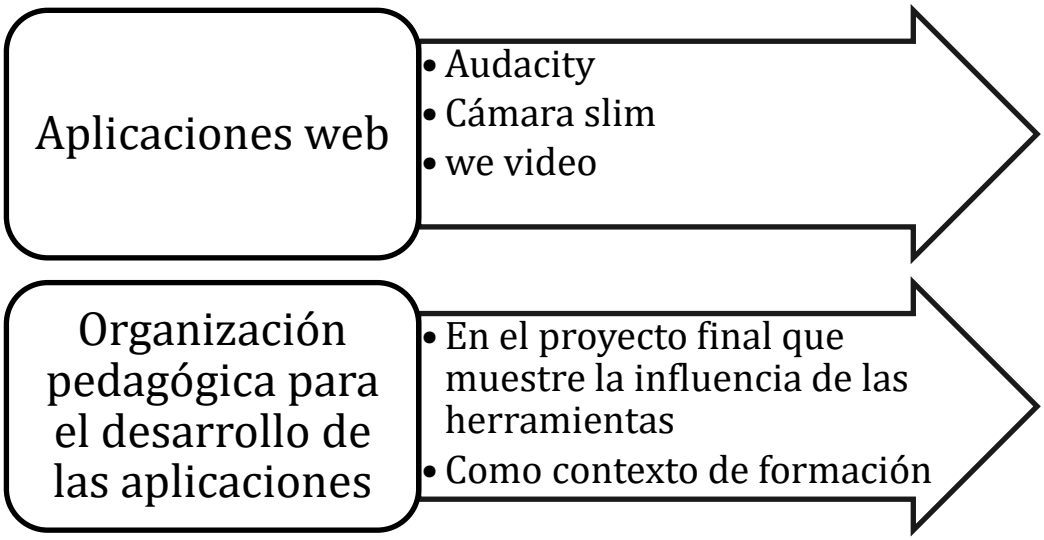


Fuente: propia

Novedad y pertinencia

- Este proyecto incluye una vinculación de nuevas formas de asociar las competencias con el ejercicio tutorial desde una pedagogía que motive y adicione ventajas para una comunicación directa que incluya el valor de la educación como componente motivacional se apropie de las TIC en un escenario de tipo virtual, donde las interacciones son diferentes y requieren estrategias diferenciadas con la realidad social del país y del mundo.
- Hallazgos y Contribuciones: Estado del arte exploración sobre documentación institucional, que muestra la necesidad de ampliar la observación en las estrategias pedagógicas y didácticas, en especial las simuladores para manejo audiovisual.

Las aplicaciones



Fuente: propia

Soporte conceptual de la propuesta

Serrano de Moreno, S., & Madrid de Forero, A. (2007). Competencias de lectura crítica. Una propuesta para la reflexión y la práctica. Acción pedagógica .Este autor establece un criterio sobre la definición de competencia valorativa y apoya el análisis sobre conceptos y estrategias en torno al lenguaje y su estructura.

EI (Proyecto Educativo Institucional) Enmarca las competencias institucionales y permite analizar la coherencia y orientación que debe tener el tutor a la hora de dirigir un módulo.

El PEI y orientación de facultad en el sentido de la formación integral para el trabajo y en competencias TIC e investigativas

Propuesta MEDIA LAB de la Uniminuto para construcción de una caja de herramientas tecnológicas, que apoyen al estudiante en las aulas virtuales. Con esta propuesta se pretende enlazar y establecer networking colaborativo en función de la buena utilización de las diferentes herramientas.

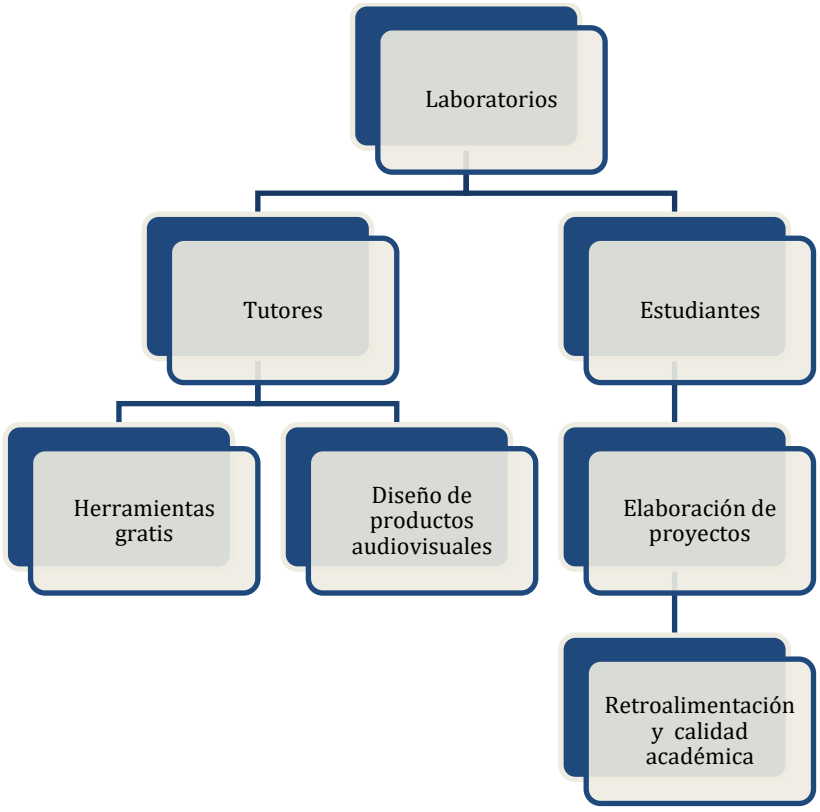
Con la medición de competencias y la búsqueda de las herramientas para incentivar la formación en los estudiantes de la universidad.

Conclusiones preliminares de la investigación

Una de las causas más importantes de la práctica docente y tutorial son los retos que se enfrentan en el aula, de forma tal que en ocasiones se piensa que no existe recepción por parte de estudiante, pero si se empieza a analizar y a concretar espacios libres, que se fundamentes en laboratorios enfocados a crear y co-crear cosas se puede empezar a medir el impacto de los estudiantes con trabajos formativos capaces de competir y de complementar la formación profesional de los estudiantes de comunicación social de la uniminuto.

Con este aporte de inicira un laboratorio web y empezar a realizar actividades dinámicas con los estudiantes se puede integrar la calidad, pero esto requiere compromiso por parte del tutor y una frecuencia en las actividades para organizar mejor los resultados esperados.

La propuesta:



Fuente: Propia

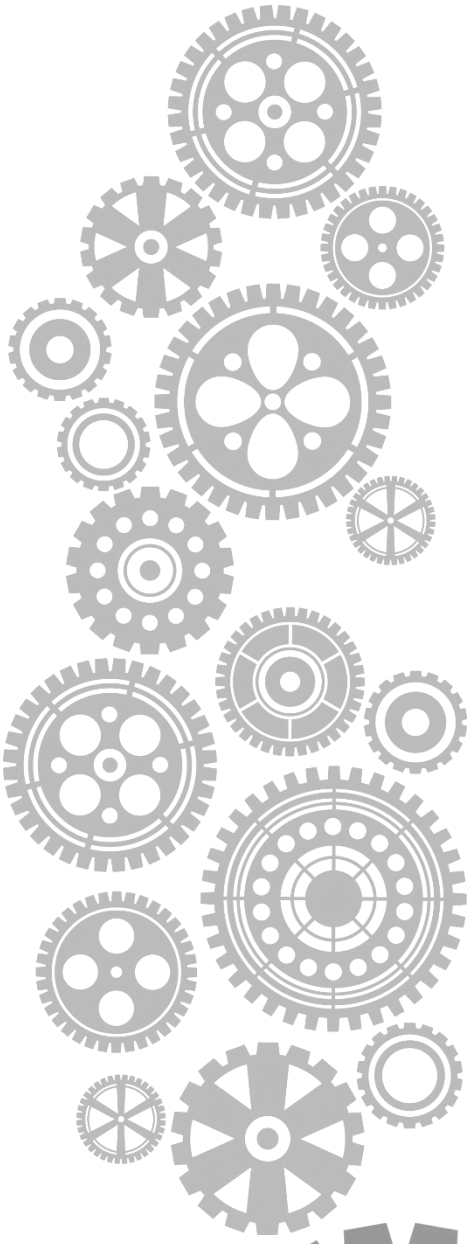
Bibliografía:

Serrano de Moreno, S., & Madrid de Forero, A. (2007). Competencias de lectura crítica. Una propuesta para la reflexión y la práctica. Acción pedagógica, 1(16), 58-68.

Cabral Parra, R., Noriega García, M. Á., & Robles Aguirre, F. A. (2013). competencias en ambientes virtuales

E., & Peredo89, H. (2000). competencias del ser. Expresión valorativa de la formación profesional. Centro interuniversitario de desarrollo-cinda fondo de desarrollo institucional.

PEI Proyecto Educativo Institucional UNIMINUTO.



Capítulo 8

Experiencias del EBC aplicadas al sector productivo

Jeison Alfonso Restrepo Cuello
Heelen Patricia Pastrana Ruiz
Mario Ramón Macea Anaya
Larry Emilio Pacheco Ayazo
Desarrollo e implementación de un sistema de información orientado a la web para la revisión, seguimiento, control y generación colaborativa de documentos investigativos
Universidad De Córdoba
Montería-Colombia

Lianell Jova Elejalde
Los métodos participativos de la enseñanza. Un recurso pedagógico en la formación de competencias laborales del Tecnólogo Deportivo en las Unidades Tecnológicas de Santander
Corporación Nacional de Desarrollo Tecnológico para el Deporte CNADTED

Luis Rey Yedra
María Del Pilar González
Mareza Hernández Sandoval
Martha Elsa Libreros Fernández
Juana Velásquez Aquino
El enfoque por competencias en la formación de los estudiantes como futuros ciudadanos del mundo
Universidad Veracruzana

Mónica Cardona
Raquel Aburto Godoy
Demanda y servicios en respuesta a la cualificación del fonoaudiólogo UBB en Chile
Universidad Del BIO-BIO
Chillán – Chile

Ángela Julieta Mora Ramírez
María Del Socorro Guzmán Serna
Los tutores y las competencias en negocios internacionales frente a la paz y la formación en negocios
Politécnico Grancolombiano
Bogotá – Colombia

Humberto Pedro Segarra Jaime
Michel Mogollón Claudett
Mesías Pilco Parra
Jovanny Desiderio Chancay Quimis
Franklin Raúl López Vera
"Competencias laborales en la universidad de Guayaquil: la importancia de la alineación de profesores, currículo y contexto social"
Universidad De Guayaquil
Guayaquil – Ecuador

Desarrollo e implementación de un sistema de información orientado a la web para la revisión, seguimiento, control y generación colaborativa de documentos investigativos

Jeison Alfonso Restrepo Cuello - Heelen Patricia Pastrana Ruiz - Mario Ramón Macea Anay - Larry Emilio Pacheco Ayazo
Universidad de Cordoba
Colombia



Sobre los Autores:

Jeison Alfonso Restrepo Cuello
Ingeniería de Sistemas
Estudiante
Universidad de Córdoba, Montería, Colombia
Correspondencia: zony1992@gmail.com

Heelen Patricia Pastrana Ruiz
Ingeniería de Sistemas
Estudiante
Universidad de Córdoba, Montería, Colombia
Correspondencia: heepar@hotmail.com

Mario Ramón Macea Anaya
Ingeniería de sistemas
Magister en software libre
Especialista en Informática y Multimedia
Candidato a Especialista en Diseño Integral del Software
Docente-Universidad de córdoba, Montería, Colombia
Correspondencia: mrmacean@gmail.com

Larry Emilio Pacheco Ayazo
Lic. En Informática y Medio Audiovisuales
Estudiante de Maestría en gestión de tecnologías de la información
Candidato a Especialista en redes y telecomunicaciones
Docente-Universidad de córdoba, Montería, Colombia
Correspondencia: larry.pacheco.ayazo@gmail.com

Resumen

El proceso de seguimiento o asesoría se define en el ámbito académico, como el método de acompañamiento a través de observaciones brindadas por docentes a proyectos investigativos desarrollados por estudiantes. En la actualidad la asesoría se ha convertido en una gran alternativa para mejorar la estructura y dar un enfoque preciso a las documentaciones. Contextualizando, El proceso de asesoría presentado en el programa de ingeniería de sistemas de la universidad de córdoba, busca de igual forma brindarle apoyo a los grupos de estudiantiles en la construcción de sus documentos. DocStory busca fortalecer el proceso de asesoría brindando apoyo a los estudiantes en la construcción de documentos investigativos. Esta plataforma cuenta con tres actores claves: administrador, docente y estudiante.

El administrador es el encargado de la gestión de usuarios dentro de la plataforma, sus principales funciones es la creación de vínculos tipo asesoría y la creación de cursos para que puedan hacer uso del aplicativo. El docente tiene la posibilidad de brindar asesoría constante a diferentes grupos de trabajos, en la cual por medio de la plataforma puede revisar y crear observaciones en el contenido del documento, como también llevar un control de las observaciones realizadas. El estudiante puede generar de manera colaborativa documentaciones como tesis o trabajos investigativos. Durante el desarrollo del proyecto el estudiante puede recibir asesorías por parte del docente, acerca del contenido del documento, adicionalmente, puede llevar el control de las versiones generadas.

Palabras clave: Asesoría, Seguimiento, Documentación, Docente-Estudiante, DocStory.

Abstract

The monitoring process or advice is defined in academia, as the method through observations support provided by teachers to research projects developed by students. Today counseling has become a great alternative to improve the structure and give a precise approach to documentation. Contextualizing, counseling process presented in the program systems engineering from the University of Cordoba, look equally provide support to student groups in building their documents. DocStory seeks to strengthen the counseling process by supporting students in building research documents. This platform has three key players: administrator, teacher and student.

The administrator is responsible for managing users within the platform, its main functions is to create such links and creating counseling courses so they can make use of the application. The teacher has the ability to provide constant advice to different working groups, which through the platform can review and make comments on the content of the document, as well as keep track of the observations. The student can generate documentation collaboratively as theses or research papers. During the project the student may receive advice from the teacher, about the content of the document, in addition, you can take control of the generated versions

Keywords: consultation, monitoring, documentation, Teacher- Student, DocStory.

1. Introducción.

El presente documento muestra el proceso investigativo que enmarca la elaboración de un sistema de información orientado a la web para la revisión, seguimiento, control y generación colaborativa de documentaciones investigativas en el programa de ingeniería de sistemas de la Universidad de Córdoba. Luego de un estudio detallado en las instalaciones, se presentan los principales factores que inducen a la creación de la aplicación resaltando a la vez los beneficios que ofrece su implementación, se describen las diferentes teorías y conceptos que abordan la construcción del sistema y posteriormente con el fin de agudizar el proceso de recolección de información, se hace un barrido desde un contexto global a uno específico intentando encontrar algunos proyectos de características similares que aporten al estudio.

Existe en la actualidad entes educativos que no implementan herramientas o mecanismo que faciliten el proceso de creación y revisión documentaria, este factor muchas veces eleva el índice de deserción académica dentro de la institución. Al no brindar estas alternativas, la población estudiantil asume la falta de compromiso por parte de la entidad, que a la vez muestra el poco interés en el buen desarrollo de proyectos de investigación que incrementan el aprendizaje en los alumnos. Según Martí (2013) una de las causas de este problema es la falta de motivación de los docentes a la hora de implementar nuevas tecnologías en las metodologías de aprendizaje, debido a que no cuentan con el tiempo suficiente para brindar un acompañamiento al estudiante siempre que este lo requiera. Muchas instituciones no tienen las herramientas suficientes para fortalecer ese vínculo entre el docente y estudiantes que permitan realizar seguimientos a proyectos que necesiten un constante asesoramiento por parte del tutor, mucho menos que brinden un espacio a la comunidad estudiantil que le facilite la creación colaborativa de documentos.

Las formas tradicionales de revisión documentaria en las instituciones generan problemáticas tanto para el estudiante como para el docente, por ejemplo, el caso donde se asignan tareas y el tutor no esté disponible para brindar asesoramiento requerido, esto trae como consecuencia que algunos estudiantes no desarrollen completamente las actividades preestablecidas, otro caso es cuando grupos de trabajo exceden las fechas límites de entrega de la documentación y obliga al docente a generar un esfuerzo adicional creando espacios para la revisión de la actividad.

El docente al no tener una herramienta virtual para realizar las observaciones a documentos o talleres propuestos, se ve afectado porque se convierte casi que en una obligación mantenerse disponible de forma presencial para brindar apoyo y hacer seguimiento a la actividad, esto le ocasiona un esfuerzo adicional y genera retrasos en la realización de diferentes labores académicas. Otro factor importante es que al docente, debido a la exigencia laboral y alta carga académica, le es casi imposible calificar decenas de trabajos generados a diario por los estudiantes. En un artículo publicado en el diario *El Tiempo*, por Gómez (2014), habla de los inconvenientes que presentan algunos docentes al momento de revisar los trabajos de los estudiantes, se reflejan varios factores que inciden en la problemática, por ejemplo en número excesivo de estudiantes por curso, este articulo a la vez sugiere: “A los profesores: señoras y señores, deben buscar estrategias que permitan evaluar objetivamente los trabajos de los muchachos.”

Esta problemática involucra sin duda a los estudiantes, no contar con un sistema de aprendizaje colaborativo virtual, le quita de algún modo la posibilidad de generar documentaciones extensas de forma fácil e intuitiva, además se le impide tener mayor contacto con el docente en horarios extracurriculares que le sirvan de apoyo o seguimiento al trabajo. Un estudio realizado en el desarrollo de un proyecto grado, estudiantes del programa de ingeniería de sistemas de la universidad de córdoba, mostraron en su problemática los métodos comúnmente utilizados para la trasmisión de documentos, Ramos y Paternina (2011), afirman que el 87% de la población usa el correo electrónico como mecanismo de envió y otro 43.48% utiliza dispositivos de trasferencia de archivos como USB. A pesar de ser métodos bastante usados y funcionales, no satisfacen completamente las necesidades del alumno, por ejemplo, para la observación de documentos y edición grupal es necesario trasmitir una gran cantidad de correos o archivos, lo cual convierte a estas herramientas en una alternativa poco eficiente.

Esta es una problemática que debe enfrentar la mayoría de docentes y estudiantes que pertenecen al programa de ingeniería de sistemas de la universidad de córdoba, en donde un alto porcentaje proviene de ciudades aledañas y al no contar con una herramienta que les permita crear, editar compartir y revisar documentos de forma virtual, terminan invirtiendo bastante recurso económico en transporte y alimentación, sin contar el tiempo que es utilizado para realizar cada una de estas actividades.

2. Desarrollo

2.1. Tipo de investigación.

El desarrollo e implementación de un sistema de información orientado a la web para la revisión, seguimiento, control y generación colaborativa de documentos investigativos “DocStory” es un proyecto tecnológico que será desarrollado por medio de una investigación cuantitativa, la cual dará como solución a la problemática que se presenta actualmente en el departamento de Ingeniería de Sistemas de la Universidad de Córdoba.

Esta investigación será de tipo cuantitativa debido al estudio detallado que se ha realizado, logrando de esta manera conocer la razón, las características y cualidades de algunos hechos en específico, para tomar la decisión más adecuada.

2.2. Metodología de desarrollo.

Las metodologías de desarrollo son un conjunto de pasos o procedimientos que se deben seguir para lograr el éxito de la aplicación, en este caso, el proyecto DocStory implementa la metodología de desarrollo en cascada, la cual presenta cinco etapas principales (Análisis de Requerimientos, Diseño, Codificación, Prueba y Mantenimiento). Se caracteriza por el desarrollo de la documentación, la cual permite comprender el producto y diseñar procedimientos más sencillos, también se caracteriza porque solo es posible empezar a trabajar la siguiente etapa si se finaliza la anterior, esto lo convierte en un modelo lineal facilitando así su implementación.

2.3. Población y muestra.

Para el estudio de esta investigación es necesario conocer el campo en el que se va a trabajar, por esta razón el proyecto está enfocado en los estudiantes y docentes del departamento de Ingeniería de Sistemas de la Universidad de Córdoba, los cuales presentan algunas dificultades a la hora de brindar o recibir las asesorías necesarias para la construcción de los trabajos investigativos. Para resultados más exactos se ha decido tomar una muestra de la población actual,

la cual vendrá siendo representada por los estudiantes que se encuentra cursando las asignaturas Seminario de investigación y Trabajo de grado correspondiente al noveno y décimo semestre respectivamente.

2.4. Fases del proyecto.

Es fundamental llevar el control de los avances del desarrollo del proyecto, para ello se ha dividido la investigación en cuatro etapas principales las cuales son: estudio investigativo, análisis de requerimientos, desarrollo de la aplicación e implementación del software. A continuación se detallara cada de ellas.

2.4.1. Etapa I: Estudio investigativo.

Esta primera etapa consiste en realizar un estudio detallado a los docentes y estudiantes de la facultad de ingenierías de sistemas con el fin de obtener la información necesaria sobre los procesos de seguimiento de los trabajos investigativos que desarrolla cada estudiante en el curso.

Para lograr el cumplimiento de esta etapa será necesario realizar actividades claves como las encuestas a los docentes y estudiantes de noveno y décimo semestre, los cuales se encuentran cursando Seminario de Investigación y Trabajo de grado respectivamente.

2.4.2. Etapa II: Análisis de requerimientos.

Esta etapa es clave para el progreso de la investigación, ya que al tener claro lo que se quiere hacer agiliza el proceso a la hora de la implementación. Es por eso que esta etapa tiene como objetivo definir los requerimientos funcionales y no funcionales necesarios para el funcionamiento del sistema. Para ello se elaborara una lista de las funcionalidades básicas y las características principales que se necesitan para la creación de una plataforma que permita la creación y seguimiento de los trabajos investigativos, luego se analizara cada una para así concluir con la propuesta más eficiente para este proyecto.

2.4.3. Etapa III: Desarrollo De La Aplicación.

Esta etapa tiene como objetivo la construcción total de la aplicación, a su vez contempla unas actividades que son fundamentales para garantizar el correcto funcionamiento del software.

- *Diseño*: es aquí donde se elaborara un prototipo de la aplicación, este permite simular el funcionamiento y brindar al usuario final una vista previa de lo que podría ser el producto final.

- *Codificación*: en esta actividad comenzara la construcción del software a través de un lenguaje de programación específico, se desarrolla la aplicación teniendo en cuenta los requisitos funcionales y basando en el diseño preliminar.

- *Pruebas*: esta actividad garantizara el funcionamiento del software antes de su implementación, procura buscar errores para su posterior corrección, se verifica que la aplicación cumpla con los requerimientos preestablecidos.

2.4.4. Etapa IV: Implementación Del Software.

La etapa final en el proceso de construcción del software es la etapa de implementación, en esta fase se pone en marcha el producto final, es decir, la aplicación para la creación colaborativa de documentos debe empezar a funcionar al interior del departamento de ingeniería de sistemas.

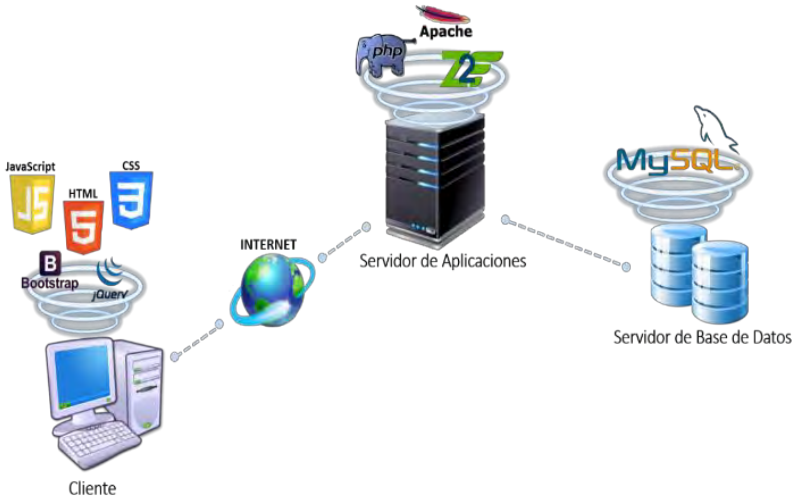
En la implementación es importante tener en cuenta varios aspectos que ayudan a que el producto tenga una mejor aceptación y un mayor periodo de usabilidad. Estos aspectos son el proceso de adaptación, la prueba de funcionamiento y el mantenimiento de la aplicación.

- *Proceso de adaptación*: para permitir que los actores que interactúan con la aplicación tengan una mejor adaptación y aceptación hacia el producto, es necesario brindar capacitaciones o asesorías constantes que muestren el modo de uso y que presenten la ventajas del nuevo sistema, al igual se debe poner a disposición un manual de usuario que facilite la manipulación del software.

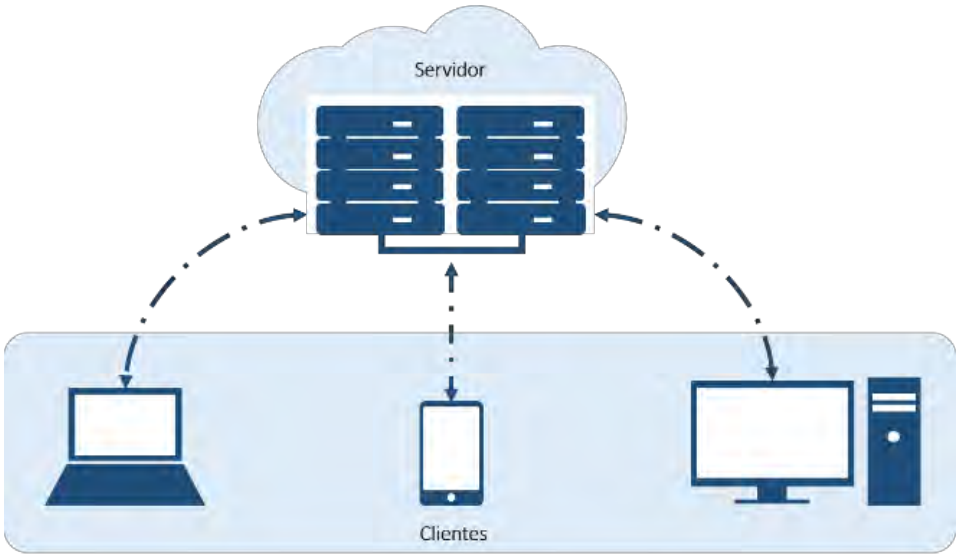
- *Prueba de funcionamiento*: en este ítem se busca verificar que la aplicación este siendo usada por el departamento de ingeniería de sistemas para elaborar documentaciones investigativas, de esta forma es posible demostrar la eficacia y eficiencia del sistema.

- *Mantenimiento*: esta actividad garantiza a usuario que el producto siempre estará actualizado y en normal funcionamiento, para ello es necesario inspeccionar y renovar constantemente los componentes hardware y software. Esto finalmente ayuda a que la aplicación logre tener un mayor periodo de durabilidad.

2.4.5. Arquitectura del software



Arquitectura lógica



La aplicación utiliza una arquitectura Cliente servidor, la cual involucra dos componentes básicos para su funcionamiento, por un lado se encuentra el cliente que es cualquier tipo de dispositivo con acceso a la web y por otro lado está un servidor que responde a las peticiones hechas por el cliente.

3. Conclusiones

Con el uso del aplicativo se obtuvieron varias ventajas, como acortar los tiempos de trabajo en el desarrollo del proyecto, el seguimiento pasa a ser de forma virtual reduciendo gastos económicos, además el estudiante puede tener control de las versiones del documento. De esta forma se mejora el proceso de asesoría y sirve como alternativa a métodos tradicionales.

Teniendo en cuenta las similitud que existe en la creación de trabajos investigativos académicos y la creación de informes o reportes laborales, es posible implementar de igual forma la plataforma en ambientes empresariales, ayudando al proceso de creación documental por parte de trabajadores, recibiendo apoyo o sugerencia por partes de jefes o superiores. De esta forma se logra optimizar muchas funciones en las entidades. El jefe puede, desde cualquier lugar y a través de dispositivos móviles, hacer seguimiento, observaciones o dar opiniones sobre los reportes o documentos elaborados por el personal encargado, de igual forma los grupos de trabajo dejan de ser dependiente de la instalaciones de empresa para ejercer sus funciones, ahora pueden crear los documento de forma colaborativa desde cualquier lugar e invertir tiempo en otras labores. De esta forma se mejora la comunicación, aumenta la eficiencia e incrementa la productividad de las empresas.

Referencias bibliográficas

- Martí, J.(2013). Causas de la mala implementación de las TIC en el aula. Recuperado de: http://www.xarxatic.com/causas-de-la-malaimplementacion-de-las-tic-en-el-aula/

- Gómez, J. (2014). Estudiantes: los profesores NO leen sus trabajos. Recuperado de: http://blogs.eltiempo.com/lacalavera/2014/08/14/estudiantes-los-profesores-no-leen-sus-trabajosmen-icfes-evaluacion/–

- Ramos, J. y Paternina, J. (2011). *Diseño e implementación de un sistema basado en la web 2,0 para fortalecer las actividades académicas en los estudiantes de ingeniería de sistemas de la Universidad de Córdoba.* (Tesis). Universidad de córdoba. Montería.

Los métodos participativos de la enseñanza. Un recurso pedagógico en la formación de competencias laborales del tecnólogo deportivo en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Lianell Jova Elejalde.
Corporación Nacional para el Desarrollo Tecnológico del Deporte CNADTED
Colombia



Sobre el Autor:

Lianell Jova Elejalde.

Licenciado en Cultura Física del Instituto Superior de Cultura Física "Manuel Fajardo" y Doctor en Ciencias de la Cultura Física de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física "Manuel Fajardo". Especialista en el deporte Atletismo. Docente, investigador y entrenador. Miembro de la Corporación Nacional para el Desarrollo Tecnológico del Deporte (CNADTED) y docente de la Tecnología Deportiva y de la Profesional en Actividad Física y Deportes en las Unidades Tecnológicas de Santander (Colombia).

Correspondencia: elejalde537@gmail.com , cnadted@hotmail.com

Resumen

Las instituciones educativas universitarias se adjudican la responsabilidad de la formación de Tecnólogos y Profesionales del Deporte, al ser consideradas en la actualidad el eje principal que permite la correspondencia entre la formación de las competencias laborales de los estudiantes y las necesidades reales de los sectores sociales en los que se desempeñan una vez graduados.

Asumiendo la motivación generada por el Ministerio de Educación Nacional, para la promoción de experiencias de aprendizajes relacionadas con la formulación y aplicación de planes de mejoramiento de la calidad educativa en función de la formación de competencias laborales, se reconoce el empleo de métodos participativos de la enseñanza en asignaturas correspondientes al currículo de la carrera de Tecnología Deportiva en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Al analizarse la relación que pudiera existir entre los diferentes saberes que respaldan las competencias laborales del tecnólogo deportivo y los objetivos a alcanzar en la aplicación de métodos participativos durante la formación de estos, se contaría con una prescripción para el perfeccionamiento continuo del trabajo metodológico de los docentes en función de lograr un aprendizaje desarrollador basado en el enfoque histórico-cultural de Vigotsky en el que se considera el desarrollo de la personalidad de manera integral.

Abstract

The University Educational Institutions responsible for the formation of Technologists and Professional Sports are awarded, being considered at present the main axis that allows the correspondence between the formation of labor skills of students and the real needs of social sectors those who work after graduation.

Assuming the motivation generated by the Ministry of Education, to promote learning experiences related to the development and implementation of plans to improve educational quality in terms of the formation of labor skills, the use of participatory methods recognized by the teaching courses for the curriculum of the career of Sports Technology in the Technological Units of Santander.

By analyzing the relationship that may exist between the different knowledge that support the work skills of the sports technologist and objectives to be achieved in the implementation of participatory methods for the formation of these, it would have a prescription for the continuous improvement of methodological work teachers in terms of achieving learning developer based on the historical-cultural approach of Vygotsky in which is considered the personality development holistically.

Introducción

El movimiento deportivo colombiano cada vez se encuentra más comprometido con la consecución de elevados resultados deportivos, hechos que se evidencian a través de los objetivos trazados por el Comité Olímpico Colombiano en el que reconocen ser potencia deportiva continental al valorarse todos los éxitos que la delegación de esta nación ha obtenido en el presente Ciclo Olímpico Río-2016, sólo superada por Brasil y Cuba; disputando puestos con México, Argentina y Venezuela, resumiéndose dicha actuación en la obtención del título en Juegos Bolivarianos, el subtítulo de Suramericanos, el tercer lugar de Centrocaribes y el quinto lugar en Panamericanos. (Vanguardia.com - Galvis Ramírez y Cía. S.A. 2016).

Pero, ¿se garantizaría la obtención de resultados competitivos a través de los venideros ciclos olímpicos en el que se imponen nuevos retos para las grandes potencias deportivas, debido a la creciente globalización del deporte?

Con la actuación de este conocido fenómeno que trae consigo vertiginosas transformaciones en el ámbito socio-económico, repercutiendo en las formas de expresión y manifestación del deporte; mientras más consolidada sea la capacidad, habilidad, conocimientos y valores que posea el entrenador o especialista del deporte, mayor sería la garantía de soportar la preparación deportiva a largo plazo al nivel que suscitan las competiciones en el ámbito mundial.

A pesar de reconocerse en la actualidad la existencia de un deporte globalizado, los países en vías de desarrollo, que han escalado puestos para ubicarse en la élite deportiva, no sostienen resultados de primera categoría sin movilizar la formación deportiva de base en la que los entrenadores de los posibles talentos juegan un rol determinante.

En este sentido, las instituciones de educación superior donde se forman los profesionales en actividad física y deportes, tienen la responsabilidad de crear en los educandos las habilidades pedagógicas profesionales para su posterior desempeño laboral, respetándose de esta manera una de las estrategias trazadas por el Ministerio de Educación Nacional en la que se convoca a las instituciones responsables, a consolidar la articulación de la educación con el mundo productivo. En estas se pretenden crear las competencias laborales en un estudiante que al someterse al aprovechamiento de nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje condicionados para "aprender a aprender", "aprender a conocer", "aprender a hacer" y "aprender a ser", sea reconocido como un sujeto presto a dar solución a las demandas del sector laboral en el que se desempeñará.

Hoy la educación impone el empleo de recursos pedagógicos en el que debe ser activo el aprendizaje, quedando proscrita para este nivel de la educación, la enseñanza tradicional en la que autores concluyen que "tiene, dentro de sus mayores limitaciones, el concepto de que el centro del proceso educacional se encuentra en las manos del maestro, que es el principal transmisor de conocimientos. De ahí que los métodos que se utilizan son, fundamentalmente, expositivos, con mínima o nula participación del estudiante. En el mejor de los casos, se utiliza de forma arbitraria en muchos momentos, el trabajo independiente del alumno como fuente para reforzar determinadas habilidades, pero sin una adecuada orientación que garantice la participación consciente de éste en la adquisición del conocimiento" (Casal, I. & Granda, M. 2003, p.172).

En la formación del profesional de la actividad física y el deporte, el que una vez graduado debe estar capacitado para que entre muchas de sus funciones pueda reconocer y aplicar diferentes metodologías de enseñanza de los deportes; planificar, dirigir y controlar programas de

entrenamiento deportivo; aplicar los principios del entrenamiento deportivo en la orientación de programas para la iniciación deportiva, así como reconocer y respetar las normas sociales, éticas y ciudadanas que median en su contexto y su profesión; no serían efectivos aquellos métodos derivados de la enseñanza tradicional en la que se restringe la total actuación del estudiante en formación.

Los antecedentes citados con anterioridad viabilizaron la identificación de la contradicción que se manifiesta entre el desarrollo de las competencias laborales del estudiante de la carrera de profesional de actividad física y deporte en las Unidades Tecnológicas de Santander y el empleo de métodos que garanticen su formación.

Para dar respuesta a tal situación se conciben los criterios del Colectivo de autores CEPES (1995), Casal y Granda (2003) y Echazábal (2006), para el uso de los métodos participativos de la enseñanza en función de atenuar las limitaciones de la pedagogía tradicional, con una experiencia desarrollada en la formación de estudiantes de la carrera de Tecnología Deportiva y Profesional de la Actividad Física y Deportes de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Desarrollo

Los métodos participativos de enseñanza

Los métodos de enseñanza son un recurso esencial durante el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo la adquisición de habilidades en el educando. Entre estos se encuentran los métodos participativos de la enseñanza que tienen como misión proveer el aprendizaje significativo que conjuntamente con el conocimiento propician el desarrollo de habilidades y actitudes haciendo uso del trabajo en grupo como principal procedimiento organizativo durante la clase.

Carretero (1997) citado por Casal y Granda (2003) manifiesta que “Como aspecto común de estos métodos se destaca la coincidencia en la importancia que se le concede a la actividad que debe desplegar el estudiante, a las tareas que debe llevar a cabo, a las relaciones que se establecen entre los participantes, y a la interacción e influencia mutua para la asimilación de conocimientos, formación de habilidades, de actitudes y de valores. La actividad mental del alumno juega un papel preponderante en la construcción del conocimiento” (p. 174).

Vigotsky con sus estudios interpreta el desarrollo integral de la personalidad a partir de la integración de aportes derivados del empleo del trabajo grupal en la educación, vinculándose la actividad y la comunicación en el desarrollo del psiquismo. De esta manera se defiende la idea de que el desarrollo social y humano tiene su origen en la actividad, siendo el hombre capaz de modificar la realidad y transformarse a sí mismo.

De aquí que la actividad sea imprescindible en el empleo de los métodos participativos ya que es durante esta que el educando resuelve las tareas planificadas por el docente, se relaciona con el resto de los alumnos, socializa, interactúa, critica, analiza y se apropia de las habilidades que garantizan el desarrollo de su personalidad.

Teniendo en cuenta la importancia de la actividad como momento dinamizador de las habilidades para el desarrollo continuo en el educando, resulta adecuado el dominio de las

diferentes funciones que propician los métodos participativos. Para ello se cuenta con las clasificaciones que demarcan el momento idóneo para su puesta en práctica:

1. Métodos para favorecer el trabajo en grupo.
2. Métodos que propician la asimilación de conocimientos.
3. Métodos para la solución de problemas.

Cuando los métodos que favorecen el trabajo en grupo permiten la integración de los miembros y a la vez la socialización, los que permiten la asimilación de conocimientos centran su objetivo en hacer más dinámica la asimilación del conocimiento aumentando la independencia del educando, siendo más responsable en la propia construcción del conocimiento. Por otra parte los métodos para la solución creativa de problemas despierta el pensamiento creativo del futuro profesional relacionándose con la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver independientemente el problema y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía del docente o en colaboración con otro compañero más capaz, considerado por Vigotsky como la Zona de Desarrollo Próximo. (Caldeiro, G. P.). A este resultado de Vigotsky puede agregársele que tanto el proceso de aprendizaje como el de desarrollo aunque son independientes no son posibles el uno sin el otro.

Las competencias laborales en el profesional de la actividad física y el deporte. Su relación con los métodos participativos de la enseñanza.

Para la formación del profesional de la actividad física y el deporte son asumidas las competencias laborales concebidas por Isla Alcoser (2006). Las mismas se describen a continuación:

1. **Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos:**
   Posee conocimientos actualizados en materia de Educación Física y/o el Deporte de su especialidad, estando a la vanguardia de las ciencias del deporte y las actividades físicas, utilizando la tecnología como instrumentos que ayuden en su práctica diaria. Demostrando dominio en pedagogía especialmente en estrategias de enseñanza - aprendizaje y evaluación, que mejoren la calidad de la educación y/o el rendimiento deportivo.
2. **Diseño de programas, organizando los contenidos:**
   Diseña, implementa, ejecuta y evalúa programas de educación física y/o planificación del entrenamiento deportivo de manera pertinente de acuerdo a las necesidades de los alumnos o deportistas que vayan de acuerdo al contexto socio histórico cultural donde presta sus servicios.
3. **Manejo de las tecnologías de la información y la comunicación:**
   Aplica las TIC tanto para su formación profesional como la de sus alumnos, acercándose a la comunidad virtual de su profesión.
4. **Comunicación y relación con sus alumnos:**
   Comunica sus ideas de manera efectiva, estableciendo empatía con los alumnos y/o deportistas, orientándolos al logro del éxito educativo y/o deportivo.
5. **Tutor:**
   Interviene en la detección, prevención y solución de situaciones conflictivas de los alumnos y/o deportistas, utilizando la comunicación asertiva y aprovechando las potencialidades de sus alumnos.
6. **Diseña y elabora materiales:**

Participa en la implementación de materiales que estén de acuerdo los objetivos educativos y/o deportivos.

7. **Gestión educativa y/o deportiva:**
   Participa en la planificación, organización, dirección y evaluación de programas y equipos de trabajo, utilizando los procedimientos propios de la administración básica.
8. **Meta cognición:**
   Aplica en él y en sus alumnos y/o deportistas procedimientos para un aprendizaje autónomo tanto para la práctica de la educación física, el deporte y especialmente para su vida (aprender a aprender).
9. **Creatividad:**
   Muestra una actitud creativa de manera innovadora y emprendedora con sus alumnos y/o deportistas.
10. **Liderazgo:**
    Ejerce liderazgo en su profesión, sirviendo de ejemplo a sus alumnos, deportistas y colegas por su nivel de motivación, democracia, responsabilidad y capacidad de solución de problemas.
11. **Trabajo en equipo, identidad y compromiso institucional:**
    Asume el compromiso con su institución siendo parte de la solución de los problemas, valorando y trabajando en equipo en función de su centro laboral.
12. **Compromiso social:**
    Asume el compromiso con su patria, buscando la solución de sus problemas de orden social, económico y cultural, desarrollando en sus alumnos, deportistas la capacidad de análisis de la realidad nacional e internacional, valorando las riquezas naturales y multiculturales de país y la región.
13. **Valores:**
    Practica los valores de honradez, verdad, cooperación, solidaridad en sus relaciones humanas, desarrollando en sus alumnos, deportistas, la práctica de una cultura de paz, tolerancia y respeto a los derechos humanos, culturas, razas, creencias y género.

Para su formación, los métodos productivos resultan un recurso pedagógico en el que el docente ofrece las oportunidades para el aprendizaje, o bien con su uso se intervenga en el desarrollo de alguna función de la enseñanza, siendo uno de sus resultados la expresión de las acciones que se derivan de las propias competencias determinadas anteriormente por Isla Alcoser (2006), fundamentadas en la alta competitividad, formación sólida, constante y sincera práctica axiológica con compromiso social para el logro de los resultados deportivos planteados; además de relacionarse con los saberes que deben dominarse:

- Saber hacer: es el conjunto de capacidades complejas que permiten al profesional actuar con eficacia en los distintos aspectos del quehacer profesional.
- Saber saber: son los conocimientos proposicionales y categoriales que corresponden a formas de contenido conceptual.
- Saber ser: constituye el conocimiento actitudinal o afectivo.
- Saber convivir con los demás: relacionado con la convivencia armoniosa con los demás.

Para la organización de un sistema de tareas capaz de producir el aprendizaje en los futuros profesionales de la actividad física y el deporte, comprendiendo la relación existente entre los métodos productivos de la enseñanza y las competencias laborales como componentes del proceso,

fue necesario el uso del enfoque de sistema. El resultado de este proceso lógico garantizó la planificación de actividades en las que los educandos pusieron en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos durante los semestres cursados en la carrera. Esa relación se ilustra en la **Tabla 1**:

Tabla 1 *Algunas de las relaciones entre los métodos productivos de la enseñanza y las competencias laborales*

Métodos productivos	Competencias laborales
Métodos que contribuyen a favorecer el trabajo en grupo	
- Técnicas de presentación	- Comunicación y relación con sus alumnos
- Las expectativas	- Comunicación y relación con sus alumnos - Compromiso social
- El encuadre	- Manejo de las tecnologías de la información y la comunicación - Compromiso social
- El riesgo	- Comunicación y relación con sus alumnos - Compromiso social
- Reformulación	- Comunicación y relación con sus alumnos - Compromiso social
Métodos que propician la asimilación de conocimientos	
- Discusión	- Diseño de programas, organizando los contenidos - Manejo de las tecnologías de la información y la comunicación - Compromiso social
- Situaciones	- Manejo de las tecnologías de la información y la comunicación - Diseña y elabora materiales - Gestión educativa y/o deportiva - Meta cognición - Creatividad
- Juego de roles	- Diseño de programas, organizando los contenidos. - Comunicación y relación con sus alumnos - Tutor - Diseña y elabora materiales - Gestión educativa y/o deportiva - Meta cognición - Creatividad - Liderazgo
- Simulación	- Diseño de programas, organizando los contenidos. - Comunicación y relación con sus alumnos - Tutor - Diseña y elabora materiales

	- Gestión educativa y/o deportiva - Meta cognición - Creatividad - Liderazgo
- Método problémico	- Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos - Diseña y elabora materiales - Gestión educativa y/o deportiva - Meta cognición - Creatividad - Compromiso social
Métodos para la solución creativa de los problemas	
- Grupos nominales	- Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos - Trabajo en equipo, identidad y compromiso institucional
- Tormenta de ideas	- Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos - Diseño de programas, organizando los contenidos - Meta cognición - Creatividad
- Técnicas de DeBono	- Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos -Compromiso social

Experiencia en la aplicación de los métodos y técnicas participativas de la enseñanza como recurso pedagógico para la formación de las competencias laborales del profesional de actividad física y deportes.

Como experiencia de la aplicación de los métodos participativos de la enseñanza para la formación de competencias laborales en las asignaturas del currículo de la carrera de profesional de la actividad física y el deporte en las Unidades Tecnológicas de Santander, se presenta una de las tareas docentes planificadas como resultado de la sistematización del conocimiento referente al tema.

Asignatura: Entrenamiento de la Resistencia. Semestre: 10mo.
Tipo de actividad: Clase práctica.
Contenido: La clase de preparación física.
Método participativo: Simulación.
Objetivo: Planificar y dirigir una clase de preparación física orientada al desarrollo de la resistencia y sus diferentes manifestaciones.

Desarrollo de la actividad: El grupo clase es dividido en tres equipos. Equipo 1 y 2 compuestos por cuatro estudiantes cada uno en el que el equipo 1 simularía la actuación de entrenadores y el

equipo 2 como observadores-evaluadores, mientras que el equipo 3 estaría compuesto por el resto de los estudiantes para actuar como deportistas en la realización de la clase de preparación física. La duración de la actividad es de 35 minutos para el equipo que se presentan como entrenadores en el que actúa como docente tendrá el tiempo disponible para que cada uno de sus integrantes oriente cada una de las partes de la clase de preparación física (un estudiante presenta la parte inicial, dos estudiantes presentan la parte principal y otro estudiante la parte final). Durante este momento los estudiantes que harán la simulación de entrenadores deben ser capaces de contar con la planificación de la clase, orientar los objetivos de la clase, aplicar los medios y métodos de entrenamiento de la resistencia, dominar los criterios de dosificación de las cargas de entrenamiento, cumplir con los criterios de interconexión de las cargas de entrenamiento, garantizar la motivación de los practicantes, mantener una comunicación favorable entre profesor y alumno, mantener la higiene durante la ejecución de las actividades por parte de los practicantes, corregir los errores que se ejecutan, adaptar los estilos de enseñanza a las tareas motrices que se planificaron, propiciar variabilidad en las tareas a realizar, analizar la clase al finalizar, así como propiciar contenidos teóricos de utilidad para los practicantes y potenciar el desarrollo de competencias axiológicas.

Los aspectos antes señalados se comprueban por el equipo designado para la observación a partir de una guía.

Tabla 2 *Competencias laborales a potenciar*

Equipo de 1	Equipo 2
✓ **Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos.** ✓ **Diseño de programas, organizando los contenidos.** ✓ **Manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.** ✓ **Comunicación y relación con sus alumnos.** ✓ **Tutor.** ✓ **Diseña y elabora materiales.** ✓ **Meta cognición;** ✓ **Creatividad.** ✓ **Liderazgo.** ✓ **Trabajo en equipo, identidad y compromiso institucional.** ✓ **Compromiso social.** ✓ **Valores.**	✓ Conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos. ✓ Diseño de programas, organizando los contenidos ✓ Gestión educativa y/o deportiva ✓ Meta cognición ✓ Trabajo en equipo, identidad y compromiso institucional; Compromiso social. ✓ Valores.

Como parte final de la actividad, el profesor realiza una valoración de la clase en la que utiliza la **discusión plenaria** (Colectivos de autores, 1998) para dar la oportunidad de realizar un análisis colectivo a través del intercambio de ideas y opiniones. De esta manera se contribuye al desarrollo de la expresión oral.

Conclusiones

El empleo de los métodos participativos de la enseñanza en los estudiantes de la Tecnología Deportiva y Profesional en Actividad Física y Deportes de las Unidades Tecnológicas de Santander, resulta un recurso pedagógico que promueve el desarrollo de las competencias laborales.

Las tareas a resolver en cada actividad han sido creadas partiendo del análisis de los referentes del tema y adaptadas a las características propias de las asignaturas, constituyendo una experiencia en la que se garantiza la formación de un profesional apto para acatar los retos que impone el deporte contemporáneo en Colombia.

Estos han permitido elevar la motivación en las clases, el trabajo en grupos y la solución de tareas expresadas en el desempeño que manifiestan los estudiantes.

Referencias bibliografía

Caldeiro, G. P. Zona de desarrollo próximo. Recuperado de http://vigotsky.idoneos.com/293538/

Casal, I. y & Granda, M. (2003). Una estrategia didáctica para la aplicación de los métodos participativos. Tiempo de Educar, vol. 4, núm. 7, enero-julio2003, pp.171-202. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31100707

Colectivo de autores. (1998). Los métodos participativos. ¿Una nueva concepción de la enseñanza? CEPES-UH, La Habana, Cuba.

Echazábal, J. (2006). Los métodos participativos. http://www.elasesor.org/200607MetodosParticipativos.aspx

Isla Alcoser, S. D. (2006). Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo. Recuperado de http://www.efdeportes.com/ Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 100 - Septiembre de 2006

Ministerio de Educación Nacional. (2003) Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf

Vanguardia.com - Galvis Ramírez y Cía. S.A. (2016) Colombia sigue firme en el camino a ser potencia deportiva continental. Vanguardia.com en: http://www.vanguardia.com/deportes/otros-deportes/355897-colombia-sigue-firme-en-el-camino-a-ser-potencia-deportiva-continental

El enfoque por competencias en la formación de los estudiantes como futuros ciudadanos del mundo

Luis Rey Yedra - Mareza Hernández Sandoval - María del Pilar González Flores - Martha Elsa Libreros Fernández - Juana Velásquez Aquino
Universidad Veracruzana
México



Sobre los Autores:

Dr. Luis Rey Yedra.

Doctor en Orientación y Desarrollo Humano (Reconocimiento por el excelente trabajo de titulación) y Posdoctorado en Psicología por la Universidade Autónoma de Lisboa en Portugal. Maestro en Desarrollo Humano por la Universidad Iberoamericana (Mención Honorífica) - Ciudad de México. Licenciado en Psicología por la Universidad Veracruzana - Xalapa, México. Docente e investigador de tiempo completo de la Facultad de Pedagogía-Xalapa Universidad Veracruzana. Fundador y profesor-investigador de la Maestría en Desarrollo Humano del Instituto de Psicología y Educación de la Universidad Veracruzana. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y Perfil PROMEP (Programa para el Mejoramiento del Profesorado). Miembro del Cuerpo Académico Psicología y Desarrollo Humano. Ha publicado artículos en revistas científicas arbitradas y es coautor de libros y de capítulos de libros sobre desarrollo humano, familia, adolescentes, factores protectores de adicciones, incidencia de la televisión en uso de drogas y violencia en el noviazgo
Correspondencia:lyera@uv.mx

Mtra. Mareza Hernández Sandoval.
Maestra en Evaluación Institucional por la Facultad de Pedagogía y Licenciada en Pedagogía por la Universidad Veracruzana.
Académico de la Facultad de Pedagogía Sistema de Enseñanza Abierta. Universidad Veracruzana.
Correspondencia: marezhernandez@uv.mx

Dra. María del Pilar González Flores.
Doctora en Educación por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Sobresaliente Cum Laude). Madrid, España y Posdoctorada en Psicología por la Universidade Autónoma de Lisboa en Portugal. Maestra en Orientación y Desarrollo Humano por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (Reconocimiento por el excelente trabajo de titulación).

Licenciada en Psicología por la Universidad Veracruzana - Xalapa, México. Fundadora y profesora-investigadora de tiempo completo de la Maestría en Desarrollo Humano del Instituto de Psicología y Educación y en la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y Perfil PROMEP (Programa para el Mejoramiento del Profesorado). Miembro del Cuerpo Académico Psicología y Desarrollo Humano. Ha publicado artículos en revistas científicas arbitradas y es coautora de libros y de capítulos de libros sobre desarrollo humano, familia, adolescentes, factores protectores de adicciones, incidencia de la televisión en uso de drogas y violencia en el noviazgo; ha participado en diversos foros nacionales e internacionales.
Correspondencia: pgonzalez@uv.mx

Mtra. Martha Elsa Libreros Fernández.
Académico de la Facultad de Pedagogía Sistema de Enseñanza Abierta. Universidad Veracruzana.
Correspondencia: mlibreros@uv.mx

Mtra. Juana Velásquez Aquino.
Académico de la Facultad de Pedagogía Sistema de Enseñanza Abierta. Universidad Veracruzana.
Correspondencia: juvelasquez@uv.mx

El enfoque por competencias en la formación de los estudiantes como futuros ciudadanos del mundo

Resumen:

Las tecnologías de la información y la comunicación han sido fuente principal para el desarrollo de competencias de la nueva sociedad y forman parte de los programas educativos de la Facultad de Pedagogía (escolarizado) y del Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) con los que los docentes nos hemos apoyado para desarrollarlas e insertar a los estudiantes en el mercado globalizado, objetivo que es guía como formadores de profesionales de la educación. Se consideran los enfoques educativos que han tenido mayor peso en la educación hasta el enfoque recomendado por la ONU. Se examinan definiciones de competencia que, permiten enunciar una propia conceptualización para valorar ¿Cuál tendría que ser, en estos tiempos, la tarea del docente? Se describe El *Enfoque de Competencias*, en qué consiste y en qué teoría se basa; cómo desarrollar las competencias en las nuevas generaciones: Aprender a conocer, Aprender a aprender, Aprender a hacer y Aprender a vivir con los demás, pilares de la educación. Se muestra la importancia del diseño de las situaciones de aprendizaje basadas en tres actitudes del Enfoque Centrado en la Persona y los resultados de una evaluación de estas por los estudiantes –futuros profesionales– para conocer su incidencia y aplicabilidad en cualquier nivel académico donde laboren.

Palabras claves: Educación por competencias, Pedagogía, Enseñanza abierta, TIC, educación centrada en el estudiante

Summary:

The information and communications technology have been the main source for the skills development of the new society and are part of the educational programs of the Facultad de Pedagogía-Xalapa, México (scholarized) and open system education (SEA) which teachers have used to develop the skills and insert students to the globalized labor world, which purpose is to form them as education professionals. There will be described the main educational approaches, up to that recommended by the UN. Different definitions of competence allow us to enunciate our own conceptualization to assess What should be, in these times, the task of teaching? We will describe the *competence approach*, what is, and on what theory is based; how to develop skills in new generations: Learning to know, learning to learn, learning to do and learning to live with others, the pillars of education. Also, we will point out the importance of design learning situations based on three attitudes of the Person Centered Approach and results of an evaluation of these three attitudes by students-future professionals- to know its impact and applicability in any academic level they work.

Keywords: competence education, Pedagogy, open sistem education, TIC, student centered education

Introducción

A pesar de que se señalaban las competencias para el trabajo en el Programa Nacional de Educación 2001-2006 de México por la Secretaría de Educación Pública (SEP) (SEP, 2001), estas se limitaban al contexto geográfico y cultural de los alumnos y es hasta el Plan General 2011 (SEP, 2011) cuando la educación mexicana las dirige hacia un *mundo globalizado*, por lo que el enfoque elegido se convierte en la fuente principal para la creación de las habilidades, actitudes y valores de la nueva sociedad.

Antes de entrar en vigor la actual reforma curricular, el sistema educativo mexicano atravesó por diferentes modelos. Los docentes, sin darnos cuenta, quedamos enquistados en alguno de esos enfoques educativos, ya sea por comodidad o porque en realidad han funcionado en nuestra labor. Sin embargo, el momento histórico, económico y social que se está viviendo –denominado mundo globalizado– exige que los países transformen la educación, ya que se requiere de la formación de los nuevos *ciudadanos del mundo*. Ciudadanos capaces de incorporarse a una *sociedad global.*

En el documento Plan y Programas de la Educación Mexicana ya se señala el desarrollo por competencias (SEP, 2006) pero las experiencias de aprendizaje se limitaron sólo al contexto geográfico y cultural de los estudiantes, lo que se considera ahondaron las diferencias entre los alumnos de las distintas comunidades escolares, pues no se les preparaban para enfrentarse a otros contextos.

En el año 2011, las autoridades educativas establecen un nuevo Plan de Educación, que presenta el mismo enfoque por competencias. Sin embargo, la forma de organizar el aprendizaje fue diferente. Las situaciones de aprendizaje partieron del conocimiento como fuente principal para la creación de valor, ya que es necesario prepararlos para una nueva sociedad y un mundo globalizado e interdependiente. Toma, así, un nuevo *enfoque cognitivo-conductual*.

Si se comparan los planes de estudio 2006 , se deduce que, a pesar de que ambos buscaban el desarrollo de competencias en los alumnos, el plan 2006 aspiraba a que los estudiantes construyeran el conocimiento y lo aplicaran en su contexto para que se volviera significativo; en cambio, el plan 2011 planteaba que los alumnos se informaran, construyeran, desarrollaran y utilizaran las competencias para resolver las diferentes situaciones en diversos contextos diferenciados, es decir, ya no sólo es el contexto de su comunidad. Ante este argumento, en muchos docentes surgieron diversas dudas, entre ellas ¿Cuál concepto de competencia a aplicar? ¿Qué se debe hacer para desarrollar las competencias? ¿Cómo darse cuenta de que los profesores/alumnos han desarrollado las competencias? ¿Cómo evaluar las competencias?, ¿Qué ventajas tiene educar por competencias? ¿Por qué cambiar el enfoque de enseñanza, si el que se tiene ha funcionado bien?

Dudas que son consideran válidas porque a lo largo de la historia educativa mexicana los modelos y enfoques educativos establecidos por las autoridades han obedecido más a razones y conveniencias políticas que a las necesidades educativas del país entonces, ¿Por qué se tendría que creer que este era el enfoque adecuado?

Con base en las aportaciones de Frade (2009), Goleman (2013) y Díaz Barriga (2006), entre otros, expertos y especialistas en educación por competencias, tratamos de encontrar algunas respuestas que lleven a abrir el panorama de las nuevas necesidades educativas de los alumnos, así como el comienzo a un cambio de paradigmas en el desempeño profesional docente.

Del tradicionalismo hasta el enfoque por competencias

La educación básica, media superior y superior mexicana ha tenido diferentes enfoques educativos como se ha venido planteando: el tradicionalista, el conductista, el constructivista y el que actualmente las autoridades educativas han establecido: el enfoque por competencias. Recorreremos brevemente cada uno de ellos:

El enfoque tradicionalista se centra en los conocimientos del maestro y la pasividad y disciplina de los alumnos cuyo papel consiste en memorizar toda la información recibida. Todavía, hoy se observan características de este enfoque en algunos docentes que siguen privilegiando la disciplina; instituciones en las que los alumnos permanecen sentados durante horas, tienen prohibido levantarse o hablar porque rompen el orden y que para conversar requieren de la

autorización del maestro. Escuelas en las que el profesor como estatus de poder sigue siendo el poseedor del conocimiento.

Posteriormente, la educación mexicana da un cambio al *enfoque conductista*, a través del condicionamiento operante propuesto por Skinner quien, apoyado en la teoría de Watson y los experimentos de Pavlov y Thorndike, formuló su paradigma estímulo-respuesta-reforzamiento, señalando que la conducta puede ser modificada por medio de reforzadores positivos y negativos. A todo estímulo le sigue una respuesta, esto es, los estudiantes están condicionados por estímulos internos y externos.

Actualmente, se puede encontrar docentes que siguen en el enfoque conductista, para los que sólo cuenta la conducta observable. Es decir, la educación consiste en que el alumno aprenda a obedecer instrucciones: ¡Siéntate! ¡Deja de escribir y mírame! ¡Silencio! ¡Atención! Mañana habrá examen, etcétera (Estímulo-respuesta-refuerzo, castigo y/o extinción).

Después, la educación mexicana pasa –o más bien, se creyó había pasado– al *enfoque constructivista*, que el alumno construya su conocimiento a partir de su participación e interacción con los objetos de aprendizaje. Se basa en las teorías de Piaget y las aportaciones de Vigotsky en las que se señala que el propósito de la educación es el "saber" y el "saber hacer"; plantea la construcción de un aprendizaje significativo. Con base en esto el alumno construye su conocimiento en situaciones concretas, planeadas a través de propósitos e intenciones didácticas. Aunque en realidad se concluye que la mayoría de los docentes se quedaron en los enfoques anteriores debido a que la mayoría de profesores tergiversaron el método.

Actualmente, el Programa Nacional de Educación precisa que la educación mexicana será: equitativa, pertinente, incluyente y formativa, y dentro de esta última:

> …en sentido integral, porque conjuntará propósitos científicos y técnicos, con una concepción de humanismo para nuestro tiempo… Cada tipo educativo permitirá dominar conocimientos pertinentes, códigos culturales, habilidades de pensamiento, competencias para el trabajo y una sólida formación valoral y ciudadana para garantizar la educación permanente y desarrollar la capacidad y el gusto por aprender (SEP, 2001, p. 72).

Partimos del supuesto que todos los profesores estamos comprometidos con la enseñanza y replanteamos los programas, pero aun así los viejos enfoques continúan influenciando la labor docente universitaria, esto quizá se deba a la resistencia de algunos de ellos por cambiar sus paradigmas porque la combinación de enfoques les ha dado buenos resultado en su práctica. Esta postura lo encontramos en Frade (2014), cuando señala que no hay enfoques educativos puros. Con base en esta postura surge la siguiente pregunta ¿Este nuevo enfoque lo tendremos que considerar para un cambio?

Descripción de competencia

Consideramos necesario conocer diversas descripciones del concepto de competencia y así entender nuestra tarea como docentes a partir de este enfoque. Para efectos de este trabajo, retomamos sólo las que nos aportaron información para elaborar nuestro propio concepto, de tal forma que sea útil para comprender la función exigida en estos tiempos.

El *Enfoque Educativo para el Siglo XXI* del Plan General de Desarrollo 2025 (SEP, 2001, p. 72) subraya que una concepción pedagógica debe ser "*Efectiva*, porque el aprendizaje de los estudiantes será el centro de atención, asegurando el dominio de los conocimientos, habilidades y valores correspondientes, así como la habilidad de aprender a lo largo de la vida".

El documento rector de educación describe a la competencia como "la capacidad de responder a diferentes situaciones, e implica un saber hacer (habilidades), con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias de ese hacer (valores y actitudes)" (SEP, 2011, p**.** 30).

La labor docente, por tanto, consiste en que los alumnos logren una preparación plena con la que logren integrarse al mercado laboral, pero además les brinde los principios éticos indispensables que le permitan hacer de la sociedad en que vive un entorno de tolerancia, respeto y solidaridad cuyo propósito sea el establecimiento de relaciones interpersonales significativas, de esta manera se convertirán en personas exitosos en su profesión y en su vida; las actitudes del docente favorecerán en el desarrollo de este futuro profesionista. Esta participación guiada de manera directa "destaca la empatía del profesor enseñante hacia el estudiante aprendiz proporcionando los apoyos necesarios para subsanar las necesidades del educando mediante la comprensión de su situación o situaciones" (Díaz Barriga, 2006, p. 51).

La UNESCO precisa "competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea" (UNESCO, 1999, cit. en Frade, 2008, p.13).

Estas enunciaciones son la base para formular nuestro propio concepto: una competencia es la actitud consciente y atinente del alumno frente a diversas situaciones escolares, sociales, profesionales y personales en las que demuestra los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para enfrentarlas y resolverlas exitosamente.

El enfoque por competencias

La educación basada en competencias, es un enfoque educativo que pretende dar respuesta a la sociedad del conocimiento, una nueva generación a la que pertenecen todos los jóvenes nacidos después de 1993, año en el que las computadoras se pusieron al servicio de la sociedad, por lo que los nacidos después de ese año formaron una nueva generación que posee características y habilidades digitales que los diferencian de las generaciones anteriores. Estos jóvenes pertenecen a una nueva generación a la que Cassany (2009) llama la generación Google, porque afirma que han desarrollado nuevas características, como la habilidad lingüística para la comunicación digital, cuyas características son: siempre impacientes en los salones de clases, buscando azarosamente la información que le proporcionará el conocimiento de forma inmediata en las redes sociales, la multimodalidad, habilidad para que realicen varias cosas al mismo tiempo por ejemplo escuchar música, conversar, chatear, contestar mensajes y estar en clases. Situación difícil de comprender para nosotros, la generación de adultos. Entonces ¿cómo educar a esta nueva generación? Las características de la nueva generación de jóvenes obligan, no sólo a las autoridades educativas de los países a modificar el modelo curricular, sino también a los docentes para que innovemos nuestras prácticas de enseñanza-aprendizaje.

Díaz Barriga (2006) señala que la Comunidad Europea ante la necesidad de que sus ciudadanos transitaran libremente en cualquier país para estudiar y/o trabajar establece en su educación –obligatoriamente– el enfoque por competencias que le permitiría a sus egresados erradicar cualquier diferencia o desventaja.

Ante el surgimiento de la nueva sociedad del conocimiento la UNESCO (2005) recomendó a todos los países la educación por competencias. México, también con rumbo a una sociedad globalizada cambia su Plan de estudios, la aparición de las redes de Internet ofreció la oportunidad de pertenecer a la sociedad mundial en la que, para formar parte –deben aprender a conocer,

aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás y aprender a ser para obtener, utilizar y compartir el conocimiento (Delors, 1994).

Entonces, la educación basada en competencias se refiere, en primer lugar, a una experiencia práctica y a un comportamiento que utiliza, demuestra y comparte los conocimientos, lingüísticos, matemáticos, neurológicos, científicos y de convivencia. Así, nos sumamos a Perrenoud (2005) cuando plantea que las competencias no son los conocimientos, las habilidades o las actitudes, sino que son la integración, movilización y utilización de éstas como herramientas para solucionar diferentes situaciones. Entonces, es la tarea primordial del profesor de pedagogía.

Claramente se deja ver la función de la educación: promover el desarrollo integral del estudiante favoreciendo que se desenvuelva en su vida cotidiana, ayudándole a decidir quién es y qué quiere llegar a ser; que sea capaz de elegir su propio destino, plantearse metas y ser responsable de sus decisiones. Para ello, el entorno educativo debe eliminar barreras y lograr que el estudiante desempeñe un rol activo en su educación (Trillo, 2015).

Por tanto, para adoptar un enfoque por competencias en la curricula, es necesario que también el docente desarrolle competencias. Es el mismo Perrenoud (2005) quien considera como deseables las siguientes diez competencias: 1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje, 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes, 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos diferenciados, 4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje, 5. Trabajar en equipo y colaborativamente, 6. Participar en la gestión de la escuela, 7. Utilizar las nuevas tecnologías, 8. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión, 9. Organizar la propia formación continua, y por qué no, 10. Implicar a los padres.

Recientemente, Sevillano, González, Vázquez-Cano y Yedra (2016) señalan que los procesos actuales de transformación tienen, como peculiaridad, dirigirse a un paradigma de aprendizaje colaborativo, conectivo y heterárquico y que, para los profesores debe redefinirse el equilibrio entre la enseñanza, aprendizaje e investigación hacia el desarrollo de las competencias. El aprendizaje deberá ser mediante la colaboración, reflexión e interacción.

Es necesario que como docentes diseñemos situaciones de aprendizaje que sean verdaderos retos para los alumnos, pero además de esto deben de ser interesantes y que mantengan y despierten su curiosidad durante el proceso. Retos así provocarán el entusiasmo y la motivación para solucionar los problemas, a través de este desarrollo generarán nuevos conocimientos, demostrando una competencia específica, es decir, una competencia cognitivo-conductual.

Por ello, si la competencia cognitivo-conductual es una capacidad específica para hacer algo en contextos diferenciados, entonces, se requiere que el alumno primero tenga el conocimiento, después desarrolle las habilidades y finalmente asuma una actitud ante los problemas que se le presenten en contextos locales, nacionales e internacionales. Para Monereo (2008), este tipo de competencia depende de cuatro requisitos: motivación, actitudes, comunicación y ambiente de aprendizaje.

Rogers (1991), por su parte, establece que un ambiente de aprendizaje es un espacio donde se desarrollan las interacciones que posibilitan el aprendizaje significativo; para ello se requiere que quien lo promueve muestre ciertas actitudes, las fundamentales: Congruencia, empatía y aprecio incondicional. Por tanto, desde su perspectiva, el aprendizaje depende de la presencia de esas actitudes en la relación interpersonal entre el facilitador y el alumno.

La *congruencia o autenticidad* es una de las cualidades para que se logre un aprendizaje significativo; es quizá la principal, que el docente sea una persona real, transparente y coherente en la relación; sin máscaras, roles o fachadas.

Aprecio incondicional. Rogers (es este mismo texto) la describe como apreciar al alumno, sus sentimientos, opiniones y la totalidad de su persona, preocupándose por él de forma no posesiva; reconocerlo como alguien independiente y digno de confianza; confiar en la capacidad del ser humano que tiende al desarrollo de sus potencialidades.

Comprensión empática. La capacidad del docente de comprender desde dentro las reacciones del estudiante sin juzgarlo ni evaluarlo, le permitirá entender sus reacciones y el proceso de aprendizaje del alumno. Cuando hay una forma de comunicación clara, sensible y empática se genera un efecto de liberación.

Luego entonces, la educación por competencias, manifestando las anteriores actitudes, es una tarea colaborativa en la que la participación de los docentes no debe limitarse a impartir una clase, sino que como profesionales de la educación, "serán facilitadores y tutores del aprendizaje, con un papel renovado de la interacción con el alumno… porque de esta manera formarán personas libres con valores democráticos, capaces de convivir armónicamente, respetando la diversidad cultural y los derechos de otros" (Rogers y Freidberg, 1996. p. 72).

Cómo evaluar las competencias del docente y/o del estudiante

Con el propósito de mostrar una forma de evaluar las actitudes del docente en la promoción de la educación por competencias, se presentan resultados parciales de un estudio más amplio cuyo objetivo general fue Identificar si están presentes las tres actitudes propuestas por C. Rogers en los profesores de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana en México.

Participantes. La muestra estuvo constituida por 209 estudiantes; seleccionada a través de un muestreo aleatorio estratificado con selección aleatoria simple; con una confiabilidad de 95%.

Instrumento. Se utilizó el *Inventario Comprensión Empática, Congruencia e Interés Positivo Incondicional en la relación Docente-Alumno* elaborado por López-Yza (2013). Consta de 44 ítems en una escala tipo Likert. El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de .813.

Análisis de los resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados de los ítems más significativos correspondientes a las tres actitudes fundamentales según Rogers. En ella se aprecia que, si bien existen manifestaciones de ser empático, 45% de los estudiantes considera que sus profesores intentan poco comprender las cosas desde su punto de vista. Llama la atención que, a pesar de haberse formado con principios humanistas, casi la mitad de los profesores está más interesada en terminar el programa de su asignatura que en comprender lo que pasa realmente con sus alumnos y que han olvidado que el elemento más importante en su quehacer es, precisamente, el estudiante.

Tabla 1.
Valoración de las actitudes del profesor por los estudiantes. Ítems significativos.

Actitud / Ítem	Lo describe excelente %	Lo describe muy bien %	Lo describe bien %	Lo describe poco %	No lo describe bien %
Comprensión Empática					
A menudo el profesor muestra sentimientos cariñosos y amables hacia mí y mis compañeros	9	37	27	20	7
El profesor es normalmente objetivo cuando hay una situación de conflicto entre los estudiantes	12	21	38	24	5
A menudo el profesor intenta comprender mejor a sus estudiantes imaginándose cómo ven ellos las cosas	1	18	36	32	13
Autenticidad					
Cuando el profesor interactúa con sus estudiantes se comunica libremente sin miedo a que lo juzguen	9	37	27	20	7
El maestro se siente en confianza cuando ve la espontaneidad de sus alumnos	12	21	38	24	5
Cuando el profesor escucha a un estudiante hablar sobre sí mismo percibe su honestidad	0	7	30	43	20
Aprecio Incondicional					
El profesor toma en cuenta la valía personal de sus estudiantes	9	37	27	20	7
El profesor muestra interés por sus estudiantes y ellos lo perciben	8	33	40	14	5
El profesor demuestra respeto cuando alguno de sus estudiantes se compromete con su labor	9	37	27	20	7

Fuente: Elaboración propia. 2016.

Respecto de la autenticidad que perciben de sus profesores, 63% considera que no se muestran genuinos al escucharlos. Esta cualidad no es muy reconocida por los estudiantes respecto de sus profesores. Pareciera que continúa presentándose, en la mayoría de ellos, la "necesidad" de mostrar una fachada y "protegerse" tras un rol, el de maestro (tabla 1).

En referencia al aprecio incondicional, señalan que los profesores los perciben como personas valiosas y regularmente les demuestran respeto. Generalmente, aceptan su individualidad, aunque rara vez reconocen el interés que dedican a las actividades académicas (tabla 1).

Discusión

El cambio de paradigma en la enseñanza se hace necesario, toda vez que los alumnos han desarrollado nuevas características y habilidades que les permiten pertenecer a la generación digital, diferenciándose de las anteriores, como lo expresa Cassany (2009); no les podemos negar el derecho que tienen a pertenecer a la sociedad del conocimiento, así como a la nueva sociedad del mundo.

El enfoque por competencias del sistema educativo mexicano nos permite estar en sintonía con las recomendaciones de los organismos internacionales de educación, respecto de los cambios para las nuevas generaciones estudiantiles. Es importante tomar en cuenta también los aportes y conocimientos teóricos que nos ofrecen estos enfoques para sustentar mejor nuestra práctica docente.

En cualquier enfoque es menester considerar la importancia de las estrategias de enseñanza teniendo presente en todo momento que el docente debe potenciar el aprendizaje de los alumnos a su cargo, como también lo expresaran Trillo (2015) y Sevillano et al (2016). Todo como parte de la planificación didáctica; de las estrategias que utiliza y de las situaciones de aprendizaje que diseña.

Así mismo, en la evaluación se deben considerar los conocimientos, habilidades y actitudes, pero sobre todo que estos sean utilizados de manera integral por el alumno en los diferentes contextos que se le presenten tanto en la escuela como en los diferentes ámbitos de su vida diaria. Porque esa es la finalidad del enfoque por competencias y centrado en el estudiante.

Se debe reconocer en la práctica docente que las actitudes del profesor permiten promover en los alumnos el aprendizaje significativo; además, al asumir un cambio de paradigmas el docente rompe las inercias y se obliga a la profesionalización permanente en su función formadora de personas auténticas y útiles a la sociedad.

Debe ser compromiso y responsabilidad del docente asumir los cambios que conlleva la actual reforma de la educación superior, ruta en la cual transitan quienes suscriben este documento.

Referencias

Cassany, D. (2009) *Las competencias lingüísticas básicas*. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=SRBQcMfKB6A

Delors, J., (1994). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional Sobre Educación para el Siglo XXI*. París: Ediciones UNESCO. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Díaz-Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Perfiles educativos. XXVIII (111), 7-36.

Frade, L. (2008). *Planeación por competencias.* México: Autor.

Frade, L. (2009). *Planeación por competencias*. Inteligencia educativa. (2ª. Ed.). México: Autor. Recuperado de https://issuu.com/luisenrique87/docs/planeacion_por_competencias_laura_f.

Frade, L. (2014). *La evaluación por competencias*. México: Autor. Recuperado de https://issuu.com/luisenrique87/docs/laura-frade-rubio-la-evaluacion-bas

Goleman, D. (2013). *Focus*. Barcelona: Kairós.

López-Yza, L. (2013). *Comprensión Empática, Congruencia e Interés Positivo Incondicional en la Relación Docente-alumno*. Tesis inédita de Maestría en Desarrollo Humano. Universidad Veracruzana.

Perrenoud, P. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona. Educatio Siglo XXI

Rogers, C.R. (1991). *Libertad y creatividad en la educación en la década de los ochenta*. (2ª. Ed.). Barcelona: Paidós.

Rogers, C.R. & Freidberg J.H. (1996). *Libertad y creatividad en la educación*. Buenos Aires: Paidós.

Secretaría de Educación Pública. (2001). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México: Autor. Recuperado de http://www.oei.es/quipu/mexico/Plan_educ_2001_2006.pdf.

Secretaría de Educación Pública. (2006). Acuerdo 384 por el que se establece el nuevo Plan y Programas de estudio para la Educación Secundaria. *Diario Oficial*. México: Autor, 24-45. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/.../a384.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2011). *Plan de Estudios de Educación Básica 2011*. México: Autor. Recuperado de http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/

Sevillano, M.L.; González, M.P.; Vázquez-Cano, E. & Yedra, L.R. (2016). *Ubicuidad y movilidad de herramientas virtuales abren nuevas expectativas formativas para los universitarios*. En prensa.

Trillo, M.P. (2015). Principios pedagógicos del aprendizaje ubicuo. En *Dispositivos digitales móviles en educación. El aprendizaje ubicuo*. (Edits.). Madrid: Narcea.

UNESCO, I. M. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Paris. Publicaciones Unesco.

Demanda y Servicio en Respuesta a la Cualificación del Fonoaudiólogo UBB en Chile.

Mónica Helena Cardona Valencia - Raquel Auristela Aburdo Godoy
Universidad del Bío – Bío
Chile



Sobre los Autores:

Mónica Helena Cardona Valencia

Fonoaudióloga de la Universidad Católica de Manizales de Colombia. Diploma Formación por Competencias, Universidad Virtual. Magister en Educación, Mención Política y Gestión Educacional de la Universidad de la República, Chile. Especialista en Planeación de la Salud, Universidad Católica Manizales de Colombia Doctorado en Fonoaudiología, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina. Directora de la Escuela de Fonoaudiología de la Universidad del Bío-Bío, Chile entre el 2006 y 2013. Desde el 2013 a la fecha Directora y académica del Departamento de Ciencias de la Rehabilitación en Salud, Universidad del Bío-Bio, Chile.
Correspondencia: mcardona@ubiobio.cl

Raquel Auristela Aburto Godoy

Profesora Básica Mención Trastornos del Aprendizaje, Universidad del Bío-Bío, Chile. Ingeniero en Informática Instituto Profesional Diego Portales, Chile. Magister en Informática Educativa, Universidad de la Frontera, Chile. Magister en Ciencias de la Educación, Universidad Técnica de Lisboa, Portugal. Magister en Ciencias Humanas, Universidad de Poitiers, Francia. Se desempeña actualmente como asesora Pedagógica y Tecnológica, en el Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico de la Universidad del Bío-Bío, Chile.
Correspondencia: raburto@ubiobio.cl

Resumen

El propósito de este estudio consiste en describir la experiencia profesional de la carrera de fonoaudiología a través del modelo educativo de la Universidad del Bío-Bío (UBB); considerando la formación por competencias, uso de metodologías activas, seguimiento y evaluación de la gestión docente para mejorar la progresión de los estudiantes y su titulación oportuna. Para ello fue necesario contar con un nuevo perfil de egreso desde el año 2015, el cual se construyó a partir de la modalidad de focus group con la participación de académicos, egresados, empleadores y estudiantes, dando un énfasis a los dominios disciplinares y a los valores compartidos institucionales, marcando el sello de responsabilidad social.

En virtud de lo anterior era necesario cautelar que el nuevo perfil respondiera a las políticas públicas de salud y educación del país, adecuándolas a la formación profesional del sistema productivo, elevando la calidad de la formación profesional en su conjunto, satisfaciendo las necesidades de los usuarios para elevar la demanda social de este tipo de formación, enmarcado dentro de los dominios profesionales de prevención, promoción, evaluación, diagnóstico, intervención, gestión e investigación en las ciencias de la comunicación humana transferido a los centros de práctica institucionales con capacidad de emprendimiento y liderazgo.

Summary

The purpose of this study is to describe the experience of profession training speech therapist and languaje and audiologist, through the educational model of the University of Bio-Bio (UBB); considering skills training, use of active methodologies, monitoring and evaluation of teaching management to improve student progression and timely certification. It was necessary to have a new graduate profile since 2015, which was constructed from the type of focus group with the participation of academic, graduates, employers and students, giving emphasis to the disciplinary domains and values shared institutional, marking the seal of social responsibility.

Under the above it was necessary precautionary the new profile to respond to public health policies and education in the country, adapting them to the training of productive system, raising the quality of vocational training as a whole, meeting the needs of users to raise the social demand for this type of training, framed within the professional domains of prevention, promotion, assessment, diagnosis, intervention, management and research in the science of human communication transferred to centers of institutional practice with the ability of entrepreneurship and leadership.

Introducción

Modelo educativo, perfil de egreso, competencias y cualificación de servicios profesionales son palabras que convergen en torno a un escenario de productividad y demanda de servicios en un mundo globalizado, que requiere de la participación de todos los actores para transferir con excelencia los conocimientos adquiridos ante un saber previo. En virtud de ello, la Educación

Superior debe proyectar un plan de estudios acorde a un perfil de egreso y en correspondencia con las demandas laborales.

De acuerdo a lo anterior se analizó el perfil de egreso de la carrera de Fonoaudiología de la Universidad del Bío-Bío, junto con las opiniones de estudiantes, egresados y empleadores con el propósito de trabajar en un plan de estudios y un perfil que se ajuste a las necesidades actuales. Para ello era necesario fortalecer las prácticas profesionales a través de los centros de práctica dependientes de la institución y entregar competencias pedagógicas a quienes transfieren sus conocimientos y actitudes. En este análisis se tuvo en cuenta al CECH (Clínica de Estudios de la Comunicación Humana), que desde su creación ha procurado implementar mejoras sistemáticas, incorporando un manual de procedimientos clínicos, codificación de los diagnósticos más frecuentes en el área disciplinar, sistema en línea y aplicación permanente de encuestas de satisfacción usuaria para entregar un servicio óptimo enmarcado dentro del sello de responsabilidad social de la carrera.

Por último destacar que para dicho análisis fue necesario indagar sobre el marco nacional de cualificaciones y las competencias esperables para el fonoaudiólogo, de manera que el nuevo plan de estudios propuesto responda a lo requerido por el mercado laboral y así mismo fomente las habilidades actitudinales necesarias para una adecuada interacción con el medio.

Modelo educativo UBB y perfil de egreso

Anteriormente muchas instituciones como la nuestra, se enmarcaban en el desarrollo de un modelo tradicional en el cual el docente empleaba modelos pedagógicos centrados en la docencia y en los saberes disciplinares; donde el alumno era considerado un ser pasivo, ya que era dependiente del profesor y su planificación. (Peluffo, M. Knust, R., 2009)

El Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío en la actualidad, es una estructura general que representa el diseño, la forma, los componentes curriculares esenciales del proceso formativo y de las relaciones entre éstos. Centra su acción en el estudiante, asumiendo su realidad y sus potencialidades, a partir de las cuales proyecta su formación profesional y personal, para alcanzar un desarrollo integral que le permita insertarse en la sociedad como un profesional de excelencia, dando respuesta, así, a las necesidades regionales, nacionales e internacionales. (V.A, 2009)

Este modelo centrado en el estudiante propone un escenario divergente al tradicional modelo de enseñanza, donde el docente debe contar con herramientas pedagógicas y tecnológicas que motiven al estudiante y que dirijan un aprendizaje significativo que lo prepare para el futuro escenario laboral ante el contexto nacional e internacional. Para que esto se cumpla cada carrera debe contar con un plan y perfil renovado, una adecuada infraestructura, equipamiento y el recurso humano idóneo en la disciplina, que permita mantener una vinculación permanente con el medio para así responder a los requerimientos institucionales y del mercado.

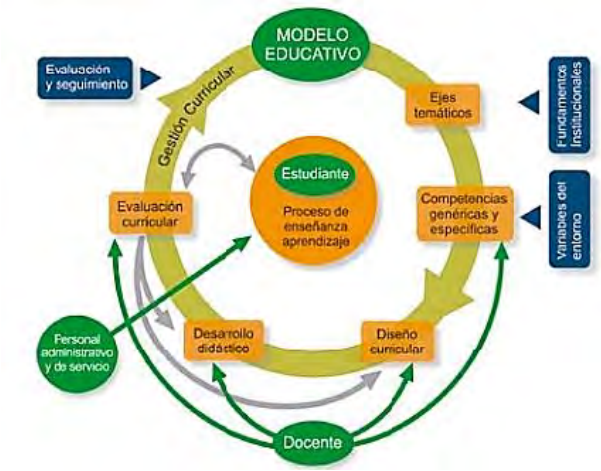


Figura 1. Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío

Por otra parte el perfil de egreso se describe como un conjunto de conocimientos, competencias, y actitudes que el/la estudiante de la carrera o programa habrá internalizado al momento de su titulación o graduación, por consiguiente debe ser ampliamente difundido por la comunidad académica y el medio externo relevante. (CNA, 2014)

Consultados todos los actores (estudiantes, egresados, académicos y empleadores) si el perfil era ampliamente difundido, cerca del 90% de los encuestados respondieron afirmativamente frente al perfil antiguo; y un 97% de los estudiantes y académicos respondieron afirmativamente en relación al vigente.

En cuanto al nuevo perfil de egreso del fonoaudiólogo de la Universidad del Bío-Bío basado en competencias, declara las áreas y ámbitos disciplinares; teniendo en cuenta los valores compartidos institucionales y perfil institucional; el cual fue planteado por académicos con apoyo del área de Desarrollo pedagógico y tecnológico (ADPT), validado por profesionales, estudiantes, empleadores y egresados frente a la pertinencia del mismo en cuanto a los requerimientos del mundo laboral. Ambos perfiles se contrastaron obteniéndose las siguientes percepciones:

La tabla 1. Recoge la opinión de un total de 57 egresados que estudiaron con el perfil antiguo y opinaron si este era plenamente identificable y acorde al mercado laboral.

Alternativa	Número de respuestas	% Total
Muy de acuerdo	20	35.09
De acuerdo	28	49.12
En desacuerdo	9	15.79
Muy en desacuerdo	0	0

Tabla 1. Opinión de egresados

La tabla 2. Recoge la opinión de un total de 60 estudiantes que estudiaron con el perfil antiguo y opinaron si este perfil recoge las demandas del mundo laboral actual.

Alternativa	Número de respuestas	% Total
Muy de acuerdo	37	61.6
De acuerdo	18	30
En desacuerdo	5	8.3
Muy en desacuerdo	0	0

Tabla 2. Opinión de estudiantes perfil antiguo

La tabla 3. Recoge la opinión de un total de 60 estudiantes que estudian actualmente con el perfil basado en competencias y opinaron si dicho perfil se identifica con el mercado laboral actual.

Alternativa	Número de respuestas	% Total
Muy de acuerdo	52	86.7
De acuerdo	8	13.3
En desacuerdo	**0**	**0**
Muy en desacuerdo	**0**	**0**

Tabla 3. Perfil basado en competencias

Cualificación y competencias: concepto inserto en las demandas actuales de servicio

Según Boyatzis (1982) el término competencia se define como*: "Característica subyacente de la persona, que está casualmente relacionada con un criterio de referencia de actuación exitosa en el puesto de trabajo o en otra situación"*. (Olaz, A., 2010)

La cualificación se estructura en varias áreas de competencia determinadas por la agrupación en subconjuntos de las funciones y actividades profesionales correspondientes a los distintos procesos productivos reunidos, bajo el criterio de afinidad por su pertenencia a un mismo ámbito de competencia. (García, J.,Bueno,A., 2009)

Para Chile los distintos niveles del marco nacional de cualificaciones, se estructuran en términos de resultados de aprendizaje, (destrezas, conocimientos y competencias) los que se desagregan en descriptores y estándares acordados y definidos en comisiones multipartitas en las que intervienen representantes del sector productivo, colegios profesionales, asociaciones gremiales y otros representantes del mundo del trabajo, asegurando que los programas respondan a los requerimientos de la sociedad, del mundo del trabajo y del desarrollo individual de las personas. (MECESUP UCN 701, 2010).

La Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en el marco de acreditación de Universidades e Institutos Profesionales chilenos , y el Consejo Nacional de Educación (CNED) a través del Ministerio de Educación han ido reformulando las demandas y exigencias del profesional y personal técnico que se requiere hoy, generando una necesidad creciente de vinculación con el medio a través de las redes y convenios existentes para la apertura al intercambio académico y estudiantil, la participación en proyectos de investigación, extensión y asistencia técnica, e inyección de recursos en equipos de avanzada y creación e implementación de laboratorios, centros de simulación y de actividades prácticas con la comunidad que permitan crear y desarrollar las condiciones para el adecuado ejercicio profesional.

Al indagar sobre lo que se declara respecto a las habilidades mínimas que debe poseer el fonoaudiólogo, pudimos encontrar un estudio de percepción del logro de las habilidades fonoaudiológicas y requerimiento del mercado laboral al egreso de fonoaudiólogos de la Universidad de Chile en el año 2013, el cual se señala a continuación:

1. Evaluar el desarrollo comunicativo de las áreas de voz, audición, habla y lengu
2. Establecer diagnósticos fonoaudiólogos en las áreas de voz, audición, hab lenguaje.
3. Planificar la intervención terapéutica de acuerdo con las necesid comunicativas de la persona y su entorno.
4. Implementar planes de intervención terapéutica de acuerdo con las necesid comunicativas de la persona y su entorno.
5. Evaluar el plan de intervención terapéutica de acuerdo con las necesid comunicativas de la persona y su entorno, readecuándolo cuando sea pertinente.
6. Desarrollar proyectos desde el ámbito fonoaudiológico tanto a nivel público c privado

Tabla 4. Habilidades laborales. (Fuentes, 2013)

Al contrastar esta información con el libro blanco de Logopedia y con las declaradas por la ASHA (Asociación Americana del Habla, Lenguaje y Audición), quedan por fuera las señaladas en el modelo educativo que no se contrastan con la dimensión del desarrollo de la persona, que tiene como finalidad el perfeccionamiento de capacidades, que permitan el crecimiento humano como son las habilidades comunicativas, reflexivas, la responsabilidad social y personal, de manera que estas sean transversales en el desarrollo de sus conocimientos y habilidades y no respondan solo a las habilidades o dimensiones disciplinarias. (V.A, 2009)

En este escenario el Libro Blanco de Logopedia señala 71 competencias que fueron declaradas por los distintos colegios profesionales, asociaciones gremiales, instituciones de educación superior en las cuales se describen adicionalmente: Razonamiento crítico, conocimiento de una lengua extranjera, capacidad de trabajo en equipo, autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones, trabajar en un contexto internacional, ejercer la docencia en los estudios de formación de logopedia; entre otras. (ANECA, 2003)

Queda por señalar el ámbito de investigación tan deficiente en la disciplina, en donde se acostumbra a repetir modelos y a contrastarlos en forma incipiente con resultados y estudios que así lo avalen. En este sentido el desafío ferviente de generar grupos de investigación que desarrollen conocimientos de avanzada donde se incorpore la participación de estudiantes que aporten y promuevan el conocimiento.

Las habilidades blandas que se señalan por otro lado deben partir de asignaturas de formación integral que le sean útil a la sociedad y le permitan al alumno desarrollar en sí mismo capacidades de liderazgo y de servicio.

Transferencia y cualificación en centros de práctica profesional

Para mantener un adecuado desemepeño de los procesos que se realizan al interior de las prácticas dependientes de la Universidad del Bío-Bío se han ido estableciendo mejoras tales como la elaboración de un manual de procedimientos clínicos de evaluación e intervención que realiza el fonoaudiólogo, estableciendo apartados individuales en los que se señalan para cada procedimiento: Objetivo específico, las condiciones tanto internas como externas que se requieren, junto con los equipos, instrumentos, protocolos y/o materiales de evaluación e intervención, infraestructura, descripción, recomendaciones, registro, comunicación y sugerencias para el usuario o intervención grupal que se trabajen.

Estas indicaciones se establecieron en conjunto con todos los académicos de la carrera de fonoaudiología, estableciendo así mismo una hoja de registro con los diagnósticos de comunicación y deglución que detalla la literatura, elaborando una codificación de los mismos para facilitar el registro diario de usuarios, lo que año a año se sistematiza en una estadística que da cuenta de varios aspectos tales como: Número de usuarios por grupo etario, número de usuarios por diagnóstico, número de atenciones por grupo etario y número de usuarios por procedencia. Esta sistematización nos permite ver los cambios demográficos y/o necesidades de la población, de manera de poder responder efectivamente a ello.

Para verificar la calidad de la atención se implementó una encuesta de satisfacción junto con un libro de sugerencias y/o reclamos para evaluar constantemente el servicio que por lo demás no tiene ningún costo para la comunidad, lo cual se enmarca dentro del sello de responsabilidad social de la carrera y de la institución. Esta encuesta se sistematiza anualmente, de manera de analizar los aspectos positivos y las mejoras que deben implementarse.

En virtud de lo anterior se diseñó la página del CECH que sirve para contar con la información en línea de los usuarios y de aquello que ingresa en forma individual cada profesional o estudiante de la carrera contando con los informes, consentimientos informados, calendarización y los diagnósticos ya codificados. Este avance le permite al centro actualizarse a la medida que los tiempos y las demandas así lo exigen y a los estudiantes y profesionales contar oportunamente con la información de cada usuario.

Queda entonces por establecer ante un cambio inminente de la población demográfica en el país, si la actual formación de la disciplina se encuentra preparada para mantener a una población longeva con habilidades comunicativas, motoras y cognitivas estables para el ejercicio de la vida diaria y si se cuenta con los recursos suficientes para atender a la población con discapacidad sensorial, motora y/o cognitiva que tiene el pleno derecho de estudiar y ejercer una carrera profesional; donde lo determinante sea la calidad de vida y la satisfacción usuaria junto con la idoneidad y relaciones humanas del profesional.

Conclusiones

Los déficits del Sistema de Educación Superior se deben abordar en legibilidad y transparencia de los títulos y grados así como la articulación entre los subsistemas y esto se logra mediante la expresión de perfiles de egreso en términos de resultados de aprendizaje. (Consejo Nacional de Educación, 2014)

Es importante considerar que el fonoaudiólogo a nivel internacional no siempre desarrolla las mismas competencias, dadas las diferentes acepciones y años de estudio (logopeda, terapeuta del lenguaje, terapeuta del habla y del lenguaje, audiólogo); en virtud de esto se hace necesario analizar los distintos roles y perfiles de este profesional para entregar un marco adecuado de cualificación que le permita desempeñarse con las herramientas necesarias, donde pueda perfeccionarse según el área de interés, y con capacidad para comunicarse de manera efectiva en los distintos ámbitos, aportando sustancialmente a la disciplina.

En nuestro medio existe escasa evidencia sobre el nivel de formación alcanzado por los fonoaudiólogos egresados de las universidades chilenas, así como el requerimiento que dichos profesionales perciben desde el mercado laboral; sin embargo es urgente convocar a las casas de estudios, asociaciones y colegios de profesionales para declarar en forma amplia y precisa las habilidades actuales que son demandadas por la comunidad. (Fuentes, 2013)

Referencias bibliográficas

ANECA. (2003). *Libro blanco de Logopedia.* Madrid: ANECA.

CNA. (2014). *Comisión Nacional de Acreditación*. Obtenido de www.cnachile.cl

Consejo Nacional de Educación. (2014). *Perspectivas en Educación.* Santiago de Chile: CNED.

Fuentes, E. (2013). Percepción del logro de las habilidades y del requerimiento del mercado laboral al egreso de Fonoaudiólogos de la Universidad de Chile. *Revista Chilena de Fonoaudiología*, 32-48.

García, J.,Bueno,A. (2009). ¿Qué importancia tienen la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad? ¿Què son las cualificaciones profesionales? *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educaciòn de Albacete*(24), 115-122.

MECESUP UCN 701. (2010). Diseño de un Marco de Cualificaciones para el Sistema de Educación Superior Chileno . Santiago de Chile, Chile.

Olaz, A. (2010). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *PAPERS. Revista de Sociología*, 589-616.

Peluffo, M. Knust, R. (2009). *Aproximación a la educación universitaria por competencias en América latina: ¿"Una fata morgana" o un modelo factible para la realidad latinoamercana?* Recuperado el 2016, de http:mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives2010/03/aproximacion_a.html

V.A. (2009). *Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío.* Concepción: Universidad del Bío-Bío.

Los tutores y las competencias en negocios internacionales frente a la paz y la formación en negocios.

Julieta Mora Ramírez – María del Socorro Gizmán Serna
Politecnico Grancolombiano
Colombia



Sobre los Autores:

Julieta Mora Ramírez.
Profesora coordinadora área de Negocios Internacionales, Economista, especialista en integración en el sistema internacional, Maestría en Educación, investigadora ha trabajado en el sector público y privado en Colombia.
Correspondencia: amoraram@poligran.edu.co; julietamora22@hotmail.com,

María del Socorro Guzmán Serna
Directora Académica Educación Virtual, con más de 20 años de experiencia en ambientes virtuales, pedagoga de gran trayectoria en nuestro país. Su formación como licenciada en literatura y lengua española, especialista en ambientes virtuales y administración de negocios Internacionales, magister en educación.
Correspondencia: mdsguzman@poligran.edu.co; mdsguzman@hotmail.com

Esta investigación es parte de un proyecto de más de diez años, es parte de un proyecto para el programa de Negocios internacionales.

Resumen:

Este artículo presenta un análisis sobre el desarrollo de las competencias en los tutores del programa de negocios internacionales, del politécnico grancolombiano desde la negociación y la práctica para fomentar valores en las posturas y en la propia negociación desde la formación.

Palabras clave: educación virtual, educación, negocios.

Abstract:

this article presents an analysis of the development of skills tutors in international business program the polytechnic grancolombiano from negotiation and practice to promote values in the positions and the actual negotiation since training.

Keywords: virtual education, education, business

Introducción:

La educación por competencias enmarca la educación superior en un continuo análisis, en especial por la forma como se realiza el proceso de enseñanza- aprendizaje. Siempre se plantea la importancia que tiene para el desarrollo profesional que los estudiantes logren apropiar y manejar adecuadamente las competencias y que se espera de los mismos, pero los resultados a la fecha siguen mostrando deficiencias, una falla enorme es como se está enfocando el proceso de enseñanza- aprendizaje y que competencias están desarrollando profesionalmente los estudiantes de negocios internacionales.

Dos aspectos son fundamentales: de una parte la necesidad de establecer una mediación dialógica (diálogo permanente) entre tutor y estudiante y la segunda tener claro la competencia valorativa y su injerencia en el aprendizaje y en la formación. en este sentido competencia se define como "son las que permiten reconocer y estimar el valor del discurso, de los significados subyacentes y de la ideología implícita para el hombre, la sociedad, la cultura y, en definitiva, para la vida humana." (Serrano de Moreno, 2007, pág. 65).

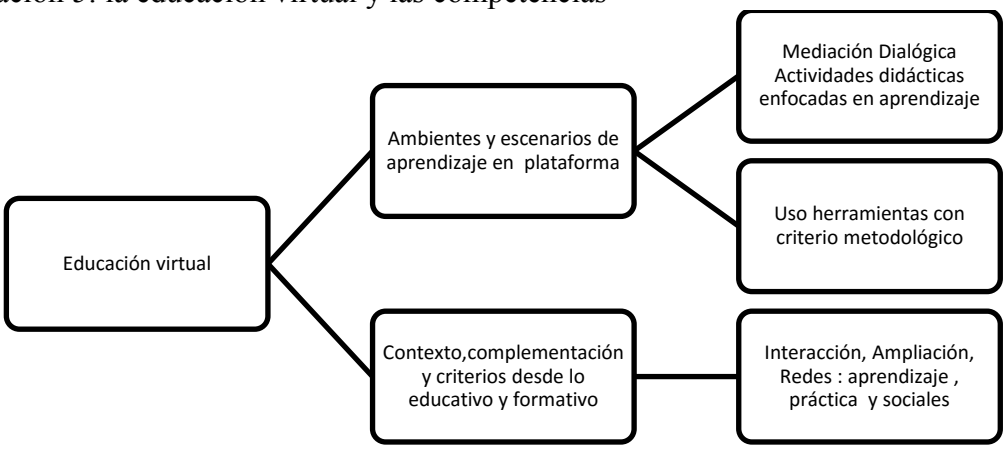
La práctica tutorial incluye el dialogo activo, interactivo vía foro, chat, conferencias, espacios sincrónicos y asincrónicos que deben liderar los docentes (tutores) para cumplir como meta la formación de profesionales capaces, innovadores, propositivos, incluyentes y tolerantes, este artículo, más allá de lo que se pueda indicar sobre tolerancia y respeto quiere enfocar el análisis de manera más directa en la responsabilidad del tutor en escenarios virtuales.

El tutor en la virtualidad es uno de los ejes centrales que debe contribuir en el proceso de aprendizaje autónomo y significativo de los estudiantes. la virtualidad exige y requiere asumir y ejemplificar situaciones para un ejercicio de mayor auto estudio, de mayor responsabilidad y es el tutor el eje, el vínculo central que debe motivar, incentivar, dinamizar, empatizar con el estudiante y generar un movimiento dinámico, en cascada en función del liderazgo, la innovación social desde lo humano, la inclusión y la formación integral desde cada actividad en cada módulo.

Esta discusión ha estado muy centrada en el papel del tutor desde su experiencia y desde su práctica pedagógica y didáctica. Los escenarios de aprendizaje virtual requieren que esas prácticas sean diferentes, que las metodologías sean variadas, creativas, retadoras, propositivas, la novedad

no es la plataforma, ni la multimedia. Las actividades no deben pensarse solo para una nota, el autoestudio y la capacidad del tutor de enganchar a los estudiantes.

Ilustración 5: la educación virtual y las competencias



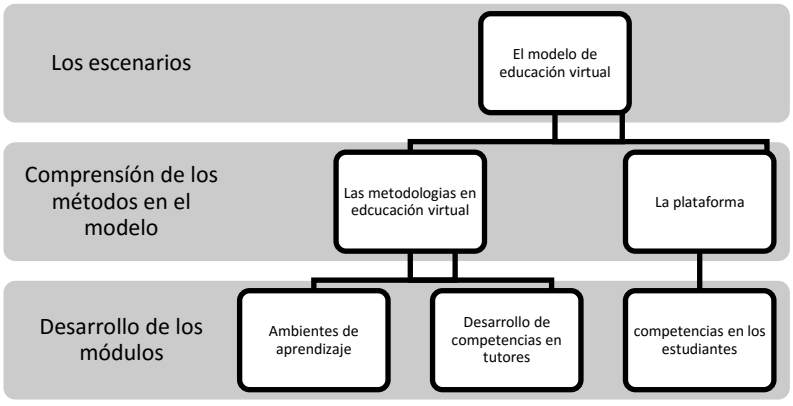
Fuente: propia 2016.

El papel de la educación es mejorar el crecimiento de los países, y en infinidades de discursos existe esta premisa, pero los países de américa latina no proponen reformas que deriven en la calidad de la educación.

El politécnico grancolombiano ha venido desarrollado estrategias para complementar la eficiencia productiva de la institución con la calidad, actualmente la institución es líder en el modelo de educación virtual y se ofertan los programas en todo el mundo.

La virtualidad en colombia ha crecido exponencialmente gracias al apoyo y la orientación innovadora del país en temas de wifi y que todos estén conectados, en todas las regiones del país, esto facilita la llegada de la educación y el acceso con calidad.

Ilustración 6 el escenario virtual



Fuente: propia

Las competencias desde las teorías.

"la competencia puede definirse de manera sencilla como "el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender". (Zapata, 2005, pág. 39), las competencias refieren desde la educación a la formación y como los estudiantes comprenden, pero más allá de los conceptos hay que ver a los tutores y como se está desarrollando el proceso de aprendizaje en el área de negocios internacionales del politécnico grancolombiano.

Autores como (Quilaqueo Rapimán, 2006) y (Rodríguez, 2010) coinciden en describir cada uno desde su estilo en cómo cada individuo debe contar con una formación dotada de valores, de respeto y una comunicación eficaz y directa.

La formación en el hogar evidencia el respeto y el trato de las personas frente a las demás pero siempre se ven segmentos que no concuerdan y los pensamientos e ideas diferentes en ocasiones son rezagadas.

En la actualidad la relación de la educación virtual con el tutor ha implicado nuevos formas de organización con respecto a las metodologías para el aprendizaje y como se orienta y acompaña en el proceso de aprendizaje a cada uno de los estudiantes para lograr el conocimiento y su transferencia, para lograr la adaptación a la modalidad, para lograr el aprendizaje autónomo, lo cual redunda en una educación con calidad y en profesionales capaces, autónomos, creativos, innovadores y mejores seres humanos.

Las competencias y los negocios internacionales.

Para autores como (Maura, La educación de valores en el currículum universiatrio. Un enfoque psicopedagógico para su estudio., 2003) los valores en este sentido parte de la desigualdad y se desprende el actuar de la educación frente a las posturas que debe asumir el estudiante, se requiere entonces una labor tutorial más profunda para apoyar y estructurar al estudiante frente a los nuevos retos de la globalización. es necesario que se mezcle el desarrollo de las posturas con el respeto por el otro y con la inclusión de valores como la dignidad, la igualdad, la tolerancia en el desarrollo del proceso de aprendizaje.

El problema frente a las posturas de negociación es la forma como se establece el negocio y esta esencia se da a través de lo monetario, el tema de la educación en especial desde lo virtual implica mayores aplicaciones que las dispuestas desde la teoría de los negocios y el papel de tutor en un módulo de las características de introducción de los negocios internacionales.

El docente y la negociación internacional con un componente de valores

El tema es muy complejo para el tutor cuando la práctica pedagógica en ocasiones se caracteriza por el orgullo, el egoísmo y de manera radical cero pedagogía, "si estas varado dedícate a la docencia", este concepto se debe cambiar, necesitamos tutores con valores que amen su quehacer, que cuenten con estudios de educación superior, con experiencia y sobre todo con humildad que es lo más grato del valor de contribuir en la formación.

Es entonces fundamental la intervención de los tutores como parte del proceso formador y no dejar de lado los valores tan esenciales en la construcción de los proyectos de vida de los jóvenes

que van a manejar el país. Apoyar al estudiante con una orientación constructivista, que aporte métodos y estrategias de negociación y posturas que al mismo tiempo estructuren en el estudiante, el rescate de los valores, de la justicia y de la tolerancia.

El tutor virtual en negocios internacionales y sus competencias

La metodología en la educación virtual cambia la modelización de quien enseña en teoría este fundamento podría no ser válido en la medida que la educación virtual requiere de un lenguaje especial y de un manejo comunicativo y de estructura, donde no se vulnere el proceso de enseñanza- aprendizaje, y se cuente con un tutor de calidad tanto profesional, académica como humana.

La modalidad virtual requiere de un acompañamiento mayor por parte del tutor y esta modalidad tiene una importancia valiosa en el proceso de cobertura académica y de una aproximación de la institución a un sistema de virtual que integre lo presencial en aspectos que deriven en calidad académica y en una etiqueta para la institución, cobertura, respaldo, calidad y excelencia.

Autonomía: la autonomía es necesaria en los procesos de educación, en especial en colombia con la ley 30 de 1993, pero esa autonomía no se debe confundir con “hacer lo que se quiere” los módulos tienen un orden lógico direccionado por el silabo y por el modelo educativo de la universidad y deben cumplir con el eje formador basado en competencias que establece la universidad.

Los saberes se deben estructurar bajo un principio educativo implícito en el otro, concepto de la pedagogía y accionar pedagógico en educación virtual, se accede a este de manera natural, espontánea o es un proceso de aprendizaje contante.

Ingresa en el proceso toda una serie de procesos de valores de ética y de correspondencia dirigidos a formar y establecer redes a partir de los tipos de educación.

Conclusiones y consideraciones finales

El tema de la educación cobra validez si empezamos a formalizar procesos de calidad, de manera clara y si dentro de las instituciones se realizan regularmente actividades pedagógicas enfocadas en didáctica y métodos de enseñanza- aprendizaje, que incluyan procesos de gestión y trabajo colaborativo en equipo; la experiencia, y la equidad son esenciales en el campo educacional, y ya enfocado a las clases en el área de negocios, es necesario empezar a diseñar estrategias que enfrenten al estudiante a juego de roles, establecer criterios de evaluación que motiven la negociación (perdiendo y ganado) y las explicaciones de perder, asegurando una reciprocidad y puntos de análisis, de dialogo, de eficiencia con competitividad legítima, enfocar a los estudiantes en ser correctos, en ser humildes, en pensar en el otro y buscar el logro de manera decente y elegante.

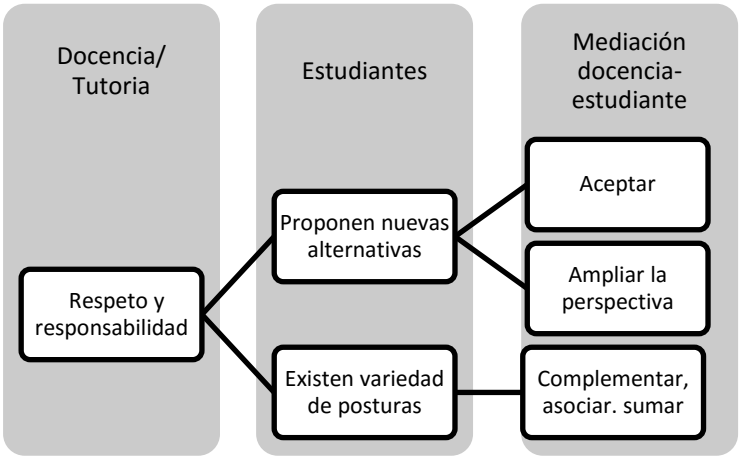
Una de las cosas que hay que tener en cuenta como docentes, frente a los valores de las nuevas generaciones es la influencia de la moda y lo mediático: internet, televisión, video juegos, facebook, twitter, y sin contar como dice nuestro comediante Andrés López, los hijos creen ser de

mejor estrato de los padre y por tanto se sienten gerentes de multinacional cuando salen de su carrera profesional.

El papel de los docentes es enfocar al estudiante y aterrizarlo en situaciones reales, encaminando la educación al recate de valores, al respeto por la diferencia, a la valoración de trabajo en equipo, evitar el matoneo laboral y ganar pero sin detrimento del otro. (Ercilla, 1999), describe cual debe ser el objeto educativo desde la formación en valores, con respeto, con paciencia, con la experticia de saberes teóricos y prácticos para ser transmitidos de manera clara y precisa, teniendo en cuenta ventajas del individuo y sus posibilidades de crear conjuntamente, construyendo, forjando futuro hacia la recuperación del sentido de lo humano, del respeto mutuo y de la identificación de competencias y habilidades para formar. (González Maura, 2000)

desde la educación lo podemos hacer desde varios enfoques, desde la investigación formativa, desde las competencias en educación, desde los trabajos colaborativas y transversales, generar espacios de debate y reflexión ,incentivar la construcción de redes de aprendizaje con respeto por el otro, sin olvidar que cualquier idea es válida; ¿cuantas veces se equivocó Edison para hacer la bombilla eléctrica?, dejemos de pensar que nadie es docente en su tierra, y empecemos a aterrizar la educación del área internacional a una formación integral con valores, con posturas sólidas, contundentes, triunfadoras.

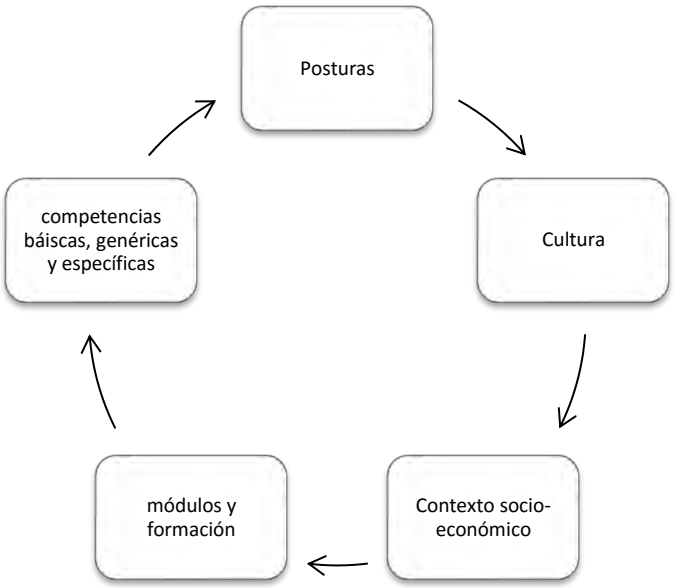
Ilustración 7: un posible escenario para aplicar desde el politécnico grancolombiano.



El sentido de solidaridad no solo depende de estrategias y premisas para crecer, formar negociadores internacionales que sientan, que vivan el mundo de manera más humana, con respeto, valores que impliquen ganancias desde lo educativo y desde lo formativo y humano.

La violencia en Colombia ha marcado enormemente la vida de todos incluyendo desplazamiento de hogares, disolución familiar y en definitiva miedo, en cada hogar en el futuro inmediato. Las relaciones laborales se centran no en el liderazgo sino a la trampa y en un mal manejo político con frecuencia de la ventaja frente a los demás, en ese aspecto se empezó a dar un análisis en especial sobre el enfoque de las técnicas de negociación y de la manera como se da un relacionamiento con los demás.

Ilustración 8: los negocios desde el contexto



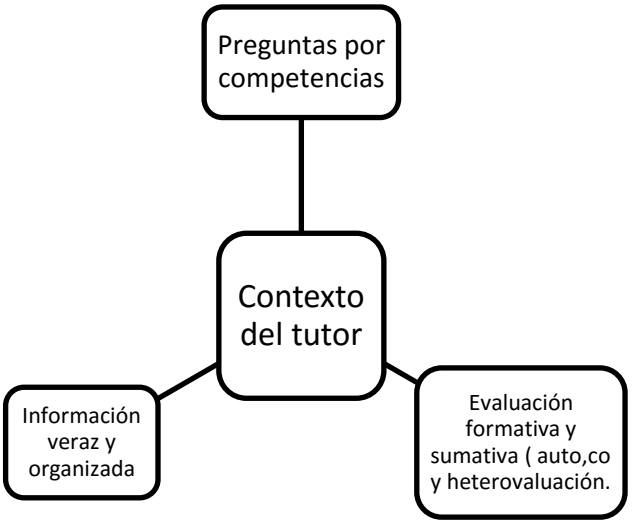
Fuente: propia

Desde la formación en negocios internacionales es vital mostrar a los estudiantes los tipos y métodos de negociación al igual que los propósitos de manejar varias posturas, inculcando métodos donde se gane pero con valores.

Es importante igualmente que desde lo virtual los tutores de negocios internacionales manejen con destreza la competencia comunicativa (escrito y verbal) comunicación asertiva y el uso adecuado de los planteamientos de negocios. el tutor debe contar con experiencia profesional que le permita contextualizar a través de ejemplos reales, que le aporten practicidad al estudiante.

El tutor debe especificar una mejora en los planes de formación con innovación en sus recursos de aprendizaje y creando estrategias de mayor dialogo con calidad, el papel del tutor frente a los estudiantes de negocios internacionales es de carácter complementario y autónomo, en la medida que los procesos deben ser autónomos y muy organizados el material debe tener una organización que no sea repetitiva, que sea clara y eficaz, es por tanto importante que el modelo sea aplicado por parte del tutor.

Ilustración 9 papel del tutor desde la intervención



Fuente: propia

El tutor debe preparar los siguientes módulos con el fin de establecer un análisis en cada uno y empezar a insertar temas de contexto propio relacionados con la paz y los procesos de negociación en Colombia.

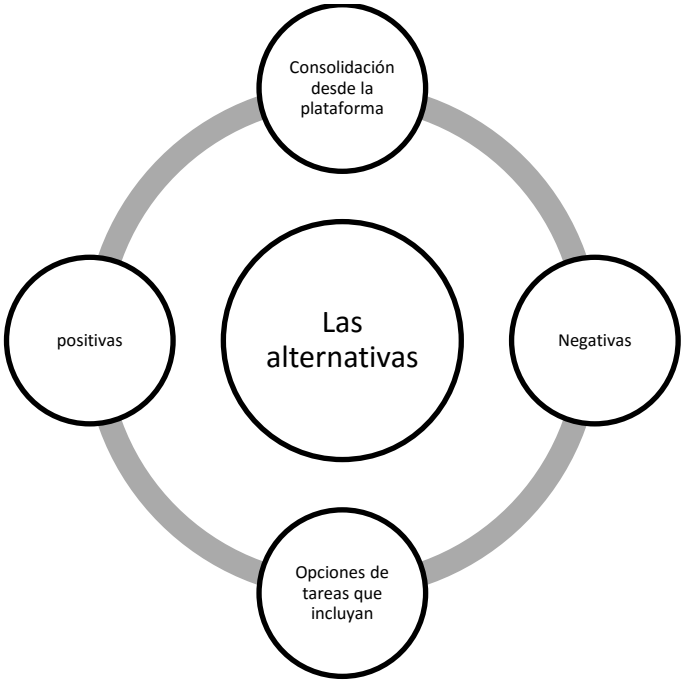
módulo	competencias a desarrollar desde cada contexto disciplinar
negocios y relaciones internacionales	Empezar a desarrollar actividades con los estudiantes, hacer estudios de casos que además de analizar las empresas, cuestione desde lo socio-económico ¿qué pasa en el entorno de los negocios desde la internacionalización?
economía y comercio internacional	Desde estos módulos desarrollar análisis del entorno macroeconómico y comercial para encontrar alternativas de crear artículos sobre estos temas en cada región.
opción de grado de negocios internacionales	desarrolla alternativas de negocios, creación de empresas, consultoría enfocada en mejoramiento regional, nacional e intercambio

Fuente: propia

La organización de los procesos de educación debe ir de la mano de unas buenas técnicas de aprendizaje que lleven al estudiante a tener idea de su entorno y desde la práctica empezar a gestionar laboratorios educativos de paz, no solo como parte de lo retórico sino tratar de construir emprendimientos alrededor de la paz, mediante trabajos que enlacen a la comunidad, a través de los centros de enseñanza.

La razón de ser del tutor implica el hacer con estructura y empezar a definir los roles dentro del proceso de enseñanza, idear alternativas donde se estudien mejor de manera más profunda las regiones y su internacionales.

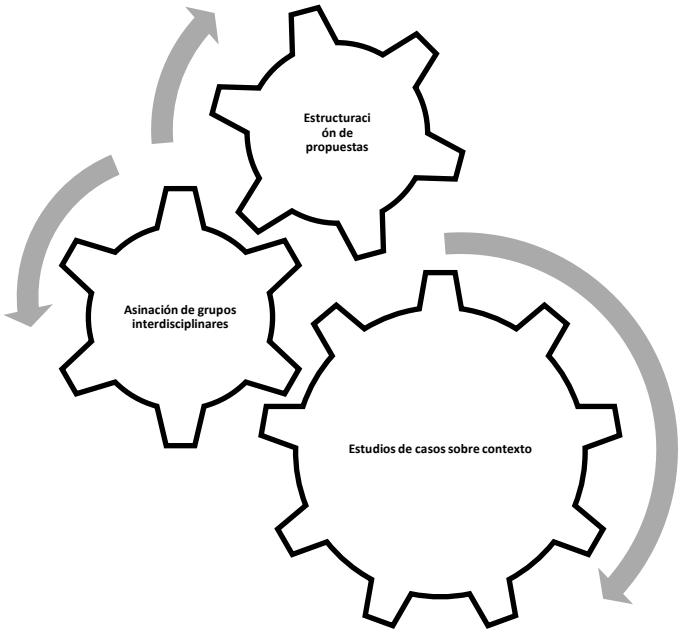
Ilustración 10: las opciones



Propia

Dentro de las alternativas propuestas están:

Ilustración 11 la propuesta



Fuente: propia

Desde la educación virtual se pueden estructurar temas en línea que estructuren ideas de negocio pertinentes al post conflicto, la necesidad de recurrir al mercado agrícola es muy necesaria, incluyendo el papel del tutor frente al escritorio, se debe incluir en propuestas que dinamicen la plataforma y que la educación sea menos rígida y más acorde con el contexto en Colombia.

El papel de los estudiantes debe estar en función de la práctica y de la creación propuestas de paz consolidadas a través de ideas que apoyen a la comunidad. Lo idea es enseñar a respetar a conocer y a aprender de su cultura y entorno.

Bibliografía

andrade, r. (3 de 03 de 2008). *el enfoque por competencias en educación.* obtenido de el enfoque por competencias en educación: http://www.concyteg.gob.mx/ideasconcyteg/archivos/39042008_el_enfoque_por_competencias_en_educacion.pdf

beltrán, c. &. (2013). *ética empresarial y acoso laboral: fuertes cimientos para prevenir el atropello a la dignidad.* bogotá.

ercilla, m. a. (1999). la educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. *pedagogía universitaria*, 3.

gonzález maura, v. (2000). la educación de valores en el curriculum universitario.: un enfoque psicopedagógico para su estudio. *educación médica superior*, 74-82.

irogeny, j., miriam, j., & karla, a. (2011). competencias y educación superior. *revista mexicana de investigación*, 243-266.

maquiavelo, n. (1971). *el principe: antimaquiavelo.* la crítica literaria.

maura, v. g. (2002). el profesor universitario:¿ un facilitador o un orientador en la educación de valores?. . *pedagogía universitaria*, 7(4).

morales, j. (2012). educación y valores. 23.

serrano de moreno, s. &. (2007). una propuesta para la reflexión y la práctica. acción pedagógica. *competencias de lectura crítica.*, 58-68.

singer, m. (1995). *compendio de ética.* madrid: alianza .

Competencias laborales en la Universidad de Guayaquil: La Importancia de la Alineación de Profesores, Currículo y Contexto Social

Humberto Pedro Segarra Jaime - Michel Mogollón Claudet - Mesías Pilco Parra -Geovanny Chancay - Franklin Raúl López Vera
Universidad de Guayaquil
Ecuador



Sobre los Autores:

Humberto Pedro Segarra Jaime

Formación profesional: Economista, Magister en Administración de Empresas mención en Dirección Estratégica, Especialista en Gerencia de Proyectos. y Diplomado Superior en Gerencia de Marketing.

Consultor y Analista en Planificación Estratégica y Gestión Financiera en la Universidad de Guayaquil, y a nivel privado en las empresas RAMBAQ S.A., SERVIKING CIA. LTDA y Consultores Independientes del Guayas.
Correspondencia: humberto.segarraj@ug.edu.ec

Michel Mogollón Claudett, MBA.

Formación Académica: Economista, Maestría En Administración De Empresas, Diplomado En Administración De Empresas, Advanced Speech And Communication, Tecnología En Idiomas Extranjeros, Tkt Certification, 2005. Average: 4, Teniente De La Cuarta Brigada.

Docente titular de la Universidad De Guayaquil, Facultad De Ciencias Administrativas, y Docente de la Universidad Católica Santiago De Guayaquil, Facultad De Especialidades Empresariales
Correspondencia: michel_mogollon@hotmail.com

Mesías Pilco Parra, MAE

Formación profesional: Ing. Comercial, Diplomado Superior en Gerencia de Marketing, Especialista en Gerencia de Proyectos Magister en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Coordinador del Curso de Nivelación de la facultad de Ciencias Administrativas.
Correspondencia: mesiaspp14@hotmail.com

Geovanny Chancay, MBA

Formación profesional: Ingeniero Comercial, Egresado De Contaduría Pública, Especialista En Proyectos, Maestría En Administración De Empresas Mención Marketing Y Recursos Humanos (Egresado). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Nivelación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.
Correspondencia: geovachancay@gmail.com

Franklin Raul Lopez Vera, MBA
Formación profesional: Ingeniero Comercial, en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing. Docente Titular Auxiliar de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil
Correspondencia: franklin.lopezver@ug.edu.ec

Competencias laborales en la Universidad de Guayaquil: La Importancia de la Alineación de Profesores, Currículo y Contexto Social

Resumen

En últimos años, los modelos académicos orientados a las competencias laborales han sido adoptados por las Instituciones Educativas Superiores en el Ecuador en orden de proveer a los alumnos de los conocimientos, las habilidades y las destrezas necesarias para su desempeño profesional competente en el entorno laboral. Sin embargo en el proceso de esta adopción y adaptación del currículo en su contexto, se han enfrentado a grandes limitantes y retos como, la falta de unificación de criterios sobre el concepto de competencias derivado de la falta de socialización de los documentos que rigen estas reformas, la falta de vinculación con el sector laboral en la búsqueda de la definición de las competencias que los estudiantes necesitarán cuando desempeñen su profesión en las mismas, el cambio de paradigmas en los métodos de enseñanza-aprendizaje y los procesos de evaluación, así como la resistencia al cambio por parte de los profesores y los estudiantes.

En este contexto, se hace necesario impulsar la alineación de los elementos principales en la implementación del modelo por competencias laborales: docentes, el currículo y el contexto social en el que está inmersa la Universidad de Guayaquil y en el cual se encuentran las organizaciones en las que los egresados habrán de demostrar sus competencias laborales adquiridas.

Palabras Claves: Aprendizaje, Competencias Laborables, Experiencia, Docencia, Demanda Laboral.

Abstrac

In recent years, academic-oriented models labor skills have been adopted by the Higher Educational Institutions in Ecuador in order to provide students with the knowledge, skills and skills necessary for competent professional performance in the workplace. However in the process of the adoption and adaptation of the curriculum in their context, they have faced major constraints and challenges such as the lack of unified criteria on the concept of competencies derived from the lack of socialization documents governing these reforms , lack of attachment to the labor sector in the search for the definition of the skills that students will need in carrying out their profession therein, the paradigm shift in the methods of teaching, learning and assessment processes and the resistance to change by teachers and students.

In this context, it is necessary to promote the alignment of the main elements in the implementation model for job skills: teachers, curriculum and social context in which it is immersed the University of Guayaquil and which organizations are in the that graduates must demonstrate their acquired work skills.

Keywords: Learning, Skills Weekdays, Experience, Teaching, Labor Demand.

Introducción

El estudio sobre el comportamiento humano ha sido y es el interés de diferentes ciencias que comparten un objetivo común, el de comprender e interpretar los porqués de las actuaciones de los seres humanos, para orientar su comportamiento dentro de los requerimientos que impone la sociedad, de ahí que, en el centro de sus análisis se hallen los conflictos y las soluciones entre el ser y el deber ser, y, derivado de ello, entre el saber hacer y saber ser y valer.

La exigencia de contar con una educación superior de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación.

Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida. El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para los estudiantes en el mundo o campo laboral.

Desarrollo

La educación superior produce formas de identidad académica y profesional que dependen del conocimiento académico seleccionado, organizado y distribuido que en una u otra institución circula o se reproduce.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pág. 17.

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, 2000)

Según (Díaz, 2006) el término competencia tiene un sentido utilitario en el mundo del trabajo, donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, a partir de la cual se busca determinar las etapas puntuales en las cuales se debe formar un profesionista. Díaz dice que la novedad del enfoque por competencias radica en una puntualización minuciosa de los aspectos en los cuales se debe concentrar el entrenamiento y la enseñanza.

Según Tejada (citado por (Ruíz, M., Jaraba, B., Romero, L., 2005)) competencia es “el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes-) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional”.

Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

La formación con base en competencias laborales conlleva integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. La integración disciplinar es parte fundamental de la flexibilización curricular, particularmente de los planes de estudio, en aras de formar profesionales más universales, aptos para afrontar las rápidas transformaciones de las competencias y los conocimientos.

El Currículo por Competencias en la Educación Superior

El enfoque de competencias tiene impacto en la educación superior, y se busca que la formación de profesionistas universitarios, se realice a partir del enfoque por competencias.

En la formación de estos profesionistas, según (Díaz, 2006) comenta, que es relativamente factible identificar aquellas competencias complejas que puedan caracterizar el grado de conocimiento experto y que pueden mantener en su vida profesional. Sin embargo, el proceso de construcción de planes de estudio requiere elaborar una especie de mapas de competencias, en los cuales se pueden hacer solamente a partir de un análisis de tareas.

Según (Díaz, 2006), el punto de partida para el desarrollo de un currículo por competencias profesionales integradas se debe partir de las siguientes preguntas: ¿en qué es competente un profesionista específico?, ¿en qué ámbitos muestra competencia? Lo que lleva a desglosar las competencias que debe poseer el profesionista al egresar y a hacer un análisis contextual en el cual el profesionista llevará a cabo su práctica profesional. Díaz señala que en las instituciones acostumbradas a elaborar perfiles de egreso o a determinar las prácticas profesionales de sus egresados, la respuesta a las preguntas anteriores no necesariamente es problemática; pero el punto problemático de esto consiste en que las competencias que hayan sido descritas serán muy amplias, lo que llevará a una segregación de subcompetencias más simples, de tal forma que en un momento dado la formulación de estas sub-competencias coincide con la formulación de objetivos específicos. Lo anterior ha llevado a que muchos planes y programas de estudio se vuelvan a establecer al modelo de objetivos de comportamiento de la década de los sesenta. Otra alternativa

para la elaboración de planes de estudio señala Díaz es que coexista el enfoque de competencias con otros, fundamentalmente el de contenidos, ya que una realidad en los procesos de formación de conocimientos es que para poder realizar aprendizajes complejos se requiere haber adquirido aprendizajes más simples.

El Rol del Profesor en un Modelo Académico por Competencias.

La implementación de un modelo académico por competencias laborales requiere la adecuación de varios elementos que trabajan de manera integrada para el correcto funcionamiento del mismo. De tales elementos, unos compete atenderlos a las instancias de gobierno de la propia universidad (procedimientos, políticas, reglamentos), otros al docente (desarrollo del currículo, los estudiantes) y otros a la sociedad, principalmente el sector productivo (sugerencias al currículo, evaluación de egresados).

Sin embargo, para fines de este análisis el rol que debe tener un profesor toma gran importancia, porque de alguna forma bajo este modelo, sirve como catalizador entre el estudiante y la sociedad, ya que es el responsable de guiar al estudiante para que adquiera los conocimientos y las competencias exigidas para su buen desempeño en el sector productivo. Por lo tanto, la formación del profesor bajo un enfoque por competencia es fundamental, lo cual implica, no solamente la competencia que posee sobre una disciplina específica, sino el andamiaje de una serie de estrategias pedagógicas y tecnológicas que este modelo requiere.

La competencia tecnológica se refiere al manejo de tecnologías de información y comunicación (uso de computadoras, Internet, plataformas online, correo electrónico, chat, etc.) que el profesor debe poseer para su uso con fines instruccionales, ya que dependiendo de la competencia tecnológica que posea el profesor dependerá en gran medida el resultado de la efectividad de la instrucción (citado por (Gulbahar, 2008)). Por tanto, se debe proveer a los profesores oportunidades de entrenamiento en tecnología para que puedan sentirse competentes y hacer un uso eficiente de dicha tecnología.

Las competencias tecnológicas que son requeridas por el profesor dependen de las estrategias y los recursos que vayan a ser empleados en la instrucción. Es decir, si van a ser utilizados en las estrategias de aprendizaje recursos de texto en formato electrónico, audio, presentaciones PowerPoint, video u otros; en ese grado dependerá la competencia tecnológica requerida, y por tanto, los cursos de software y hardware requeridos para tales fines.

El componente principal para lograr un aprendizaje efectivo en los estudiantes es el método instruccional empleado, el cual influye para que los estudiantes se involucren en su propio aprendizaje, construyan su conocimiento y así valoren la aplicabilidad del aprendizaje adquirido, señalando que la instrucción efectiva no depende del medio empleado sino de la planificación organizada adaptada al contexto y vivencial que tome en cuenta la participación activa y la comunicación con los estudiantes y la retroalimentación oportuna del profesor.

Desafortunadamente, en la Universidad de Guayaquil y en las demás Instituciones de Educación Superior, hacen inversiones millonarias en la adquisición de tecnologías pero se olvidan de un aspecto fundamental: la capacitación de los profesores para el uso efectivo de dicha tecnología con fines instruccionales. Al respecto, (Anderson, N. & Baskin, C., 2002) describen que las inversiones que hacen algunas instituciones de educación en software y hardware podrían no rendir excelencia a la enseñanza si no se hace similar inversión en el desarrollo de las

competencias de los profesores para la utilización de los mismos, ya que no puede haber desarrollo del curriculum sin el desarrollo de las competencias laborales del docente.

Es necesario formar a los docentes en el diseño instruccional adecuado a las situaciones de aprendizaje especificas enmarcadas en el currículo, ya que no basta con que adquieran competencias sobre el uso de las tecnologías y los medios. Frecuentemente se implementan en la Universidad de Guayaquil cursos sobre el uso de herramientas de hardware, software o sistemas de administración de cursos (CMS) como moodle, WebCt, entre otros como una forma de apoyo a la enseñanza y al aprendizaje, sin embargo, se deja de lado la formación de los docentes en lo referente a las metodologías de diseño instruccional necesarias para implementar los diseños curriculares basados en el uso adecuado de estos medios.

Conclusiones

La educación no sólo es reproductora, sino también transformadora. Surge así una continua relación reproducción-transformación que es conflictiva -digamos mejor, dialéctica- y compleja. De vez en cuando surgen conceptos, discursos o perspectivas que suelen tener suficiente fuerza como para generar cambios.

Muchas universidades públicas y privadas en Ecuador y sobre todo la Universidad de Guayaquil han adoptado y adaptado el modelo académico por competencias, esta es una tendencia que viene cobrando fuerza desde hace varios años, toda vez que el Consejo de Educación Superior (CES) Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Ministerio de Educación lo ha implementado desde el nivel de educación preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y en el nivel profesional, en el que se hace énfasis en que los estudiantes adquieran los conocimientos, las habilidades y destrezas para su desempeño profesional en el mercado laboral.

En la adopción de este modelo, las Instituciones de Educación Superior y la Universidad de Guayaquil de todos los niveles han enfrentado una serie de retos que van desde la comprensión del modelo, la resistencia al cambio por parte de las administraciones, los profesores y los estudiantes, la adecuación en las legislaciones, reglamentos y manuales operativos, y un aspecto sumamente importante, el currículo, el cual implica un cambio en la concepción de la educación, los paradigmas de enseñanza-aprendizaje, los programas de estudio, y el uso de herramientas tecnológicas que ayuden a mejorar el proceso de construcción del conocimiento.

En este contexto, se convierte en una necesidad prioritaria la alineación de los profesores, el currículo y el contexto social de la Universidad de Guayaquil, ya que como en todo proceso de cambio, los diversos elementos que intervienen deben coincidir con las metas que se pretenden alcanzar, las cuales se resumen en la misión y la visión de la institución. En el caso de las Universidades Públicas, muchos de los profesores no se han alineado con los objetivos del curriculum por competencias por diversas razones, la primera es el desconocimiento o la falta de entendimiento del enfoque por competencias, lo cual deriva en la mayoría de las ocasiones por falta de formación en este modelo, otra causa es la falta de disposición o la resistencia al cambio de paradigma, apegándose al tradicional enfoque conductista y al modelo curricular por objetivos, y un factor crítico es la falta de compromiso con la institución, que conlleva a la problemática de las resistencias anteriormente abordadas.

Es necesario que la Universidad de Guayaquil que han adoptado el modelo por competencias laborales, hagan énfasis en el proceso de evaluación de las competencias de los profesores, de los

estudiantes en formación, así como del seguimiento de sus egresados inmersos en el mercado laboral. La retroalimentación derivada de esto, permitirá a las Instituciones de Educación Superior reconceptualizar y reorganizar sus estrategias para la implementación exitosa de este modelo.

Referencias bibliográficas

Anderson, N. & Baskin, C. (2002). *Can we leave it to chance? new learning technologies and the problem of professional competence. International Journal, 3(3), 126-137.*

Díaz. (2006). *El enfoque de competencias en la educación ¿una alternativa o un disfraz de cambio?. Perfiles Educativos, 28(111), 7-36.*

Gómez, J. (2002). *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias.* Santa Fe. Bogota.

Gulbahar, Y. (2008). *ICT usage in higher education: A case study on preservice teachers and instructors. The Turkish Online Journal of Educational Technology, 7 (1), 1-6. .*

Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación.*

Ruíz, M., Jaraba, B., Romero, L. (2005). *Competencias laborales y la formación universitaria. Psicología desde el Caribe, 16, 64-91.*

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular Acción pedagógica, nº 16. Colombia.