

Eje Temático: Sistema Educativo y formación de los jóvenes para el mundo del trabajo

Título: Cultura juvenil y trabajo: las competencias de los futuros profesionales

Autores:

María Claudia Abeledo
María del Rosario Enríquez
Stella Maris Sansierra
Gustavo A. Massalin

Institución : Fundación de Estudios Superiores Dr. Placido Marín

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de “Competencia” responde a la psicología cognoscitiva y del constructivismo, que concibe una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la información como así también en la adaptabilidad del ser humano a los diferentes ambientes y estadios. Si en el contexto educativo nos situamos, las competencias fortalecen la relación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

Sabemos que el alumno es protagonista de su propio aprendizaje. Esto quiere decir que él dirige este proceso y por lo tanto, el aprendizaje parte de las competencias que ya domina, es por eso que se trata entonces que durante la escuela secundaria adquiera y desarrolle competencias como aprender a aprender; tener iniciativa, dotes de comunicación e interacción con el mundo físico, saber ser y saber estar, etc. Estas deben dar la base para el desarrollo de nuevas competencias en el ámbito de la educación superior.

Sin embargo, en las sociedades actuales, se está viviendo un cambio marcado por la intensa heterogeneidad que se observa tanto en el plano económico, como social y cultural, incidiendo en la construcción de los procesos de identidad. Esta diversidad, pluralismo y estallido cultural y social que se viene dando en los últimos años, ha caracterizado a las sociedades contemporáneas manifestándose claramente entre los jóvenes, que procesan socialmente dichos cambios a través de ciertos fenómenos persistentes y extendidos que conspiran con los logros de los objetivos educacionales como la apatía, desinterés, violencia, deserción, repitencia, etc. y desde allí “*definen su estar en el mundo*”. Dichos fenómenos y cambios es lo que se dio en llamar a mediados de los noventa como “Cultura Juvenil”.

Este concepto, no es un todo configurado, cambia, es dinámico. La cultura juvenil de los noventa no es la misma que la cultura juvenil de hoy. Cada generación de jóvenes marca una particular modalidad de entrar en escena por medio de una identidad formada a través de una imagen, que conforma un sistema de señales que manifiestan intenciones, desafíos y también valores. Los objetos, la música como los accesorios elegidos por los jóvenes son una forma de expresar su identidad. De tal manera, hoy en día no existe una única juventud; las juventudes son múltiples y varían de acuerdo a características estructurales de clase, localización geográfica (urbano/rural), de género y étnia. Pareciera entonces, que estos dos mundos el de las competencias y el de la cultura juvenil son contrapuestos y en un constante conflicto, pero no siempre es así, bien pueden ser complementarios. Es entonces pues, que nos preguntamos si ¿Podemos relacionar la cultura juvenil con las competencias a través de la educación? ¿Como hacemos para ayudar a nuestros estudiantes que llegan con su cultura juvenil a la universidad a desarrollar nuevas competencias que los relacione con el mundo y en especial con el mundo laboral?

Si bien es cierto, que los planes de estudios tienen en cuenta, cual será la función profesional (perfil) que desarrollará el alumno cuando acabe sus estudios; también es cierto, la necesidad de nuevos e innovadores aprendizajes, que fusionen competitividad y mundo juvenil, dando a las competencias (saber hacer) una importancia mayor en los procesos de aprendizaje e incorporando a estos la cultura juvenil. Dentro de estos procesos de aprendizaje no solo se encuentran los alumnos, son también actores fundamentales los docentes y las instituciones. Dentro de las instituciones educativas, La Universidad, fue desde su inicio la gran trasmisora de conocimientos, después de las etapas de educación primaria y secundaria. En la actualidad se plantea la formación de los jóvenes desde una óptica integral de la persona que permita combinar los conocimientos técnicos con aspectos humanísticos, formación en virtudes morales.

Esto representa un gran desafío en el medio universitario, en la tarea docente y académica ya que requiere renovar los procesos de aprendizajes, las relaciones entre docentes y alumnos, las metodologías, los recursos, las tecnologías, que permitan crear espacios no tradicionales de reflexión-acción que les permita a los jóvenes prepararse para enfrentar el mundo profesional. Se visualizan desde cambios profundos, pasando de una enseñanza general (magistral) a una enseñanza casi personalizada (cultura juvenil), hasta simples maquillajes que representan cambios superficiales. En todo caso, aceptemos como docentes ese desafío y transmitamos a los jóvenes las competencias necesarias para estos tiempos que deben enfrentar.

2. COMPETENCIAS Y LOS JOVENES

No podemos negar que vivimos en un mundo socialmente y políticamente complejo, la sociedad evoluciona hacia una sociedad basada en el conocimiento donde modelos como vida, trabajo y aprendizaje cambian continuamente. Los cambios económicos, sociales y la presión demográfica (se ha prolongado el promedio de vida y de vida laboral) exigen nuevos desafíos por parte de la educación y de la formación de las personas, esa formación y educación nos lleva al aprendizaje permanente, en particular existen nuevas exigencias en lo que respecta a aptitudes y competencias sobre todo para los más jóvenes.

Según algunos artículos consultados¹, los jóvenes españoles pasan más de un año y medio en encontrar un empleo tras la finalización de su formación universitaria. Este período de inactividad se reduce a ocho meses en los jóvenes británicos y a cuatro en los alemanes.

El Adecco Institute considera que la falta de adecuación y articulación entre la universidad y la empresa, los conocimientos que adquieren los jóvenes en su etapa universitaria y las competencias que requieren las empresas pasa por ser uno de los principales problemas del mercado de trabajo europeo. Un estudio efectuado por la Universidad de la Coruña² da cuenta que los empresarios denuncian carencias en la formación de los graduados mientras que los egresados se consideran bien preparados. Los graduados coruñeses parecen aprobar en las competencias adquiridas pero las empresas y los empresarios consideran que necesitan mejorar su grado de responsabilidad, su motivación y la capacidad de trabajar en equipo. Si nos referimos a nuestro país, debemos dar cuenta que este problema también existe, para ello se debe hacer hincapié en las enseñanzas y prácticas en los sistemas educativos en todos sus niveles y que los jóvenes tomen conciencia que la formación práctica es una prioridad. Sabemos que el ser joven hoy, no es fácil, criados y educados dentro de un mundo donde es prácticamente nulo el modelo “ejemplar”, y donde el sistema que los contiene pareciera mostrarles el deterioro del “valor esfuerzo” generando en ellas muchas veces una cultura juvenil que no es la mejor. Es por eso, que deben ser consideradas ciertas prioridades para revertir este proceso, una de ellas es “el aprendizaje” y la “valoración del mismo” desarrollando instrumentos para mejorar la concientización, la participación y métodos para su constante evaluación.

El mercado laboral se pone cada día más exigente y sobre todo para los jóvenes. Las empresas no solo están buscando en su personal más joven una preparación académica de excelencia sino también competencias como liderazgo, una buena actitud hacia el trabajo y un idioma

¹ El Economista. Otra verdad incómoda: la universidad condena a los jóvenes al desempleo. Artículo publicado el 4/04/07

² Informe sobre las competencias profesionales de los universitarios coruñeses. Publicado en www.firgoa.usc.es. Diario La Opinión 12.03.08

extranjero son sin duda necesidades que los jóvenes deben incorporar a su cultura, que puedan realizar tareas diversas y aportar ideas para mejorar la eficiencia de los procesos dentro de la organización. Hoy día, el tema de la actitud para algunas empresas llega incluso a predominar sobre otros aspectos de la hoja de vida, como los estudios o la experiencia misma, una actitud correcta implica disposición proactiva hacia el trabajo, capacidad para aprender y desarrollar nuevas habilidades, dinamismo, iniciativa, manejo efectivo de problemas y relaciones interpersonales todas estas son competencias que nuestros jóvenes deben adquirir.

3. COMPETENCIAS y el TRABAJO

3.1. Breve historia del Trabajo

La primera referencia de “trabajo” se encuentran en las Sagradas Escrituras en donde Dios como castigo a la desobediencia de Adán y Eva, los expulsa del paraíso castigándolos con la muerte, el dolor, la vergüenza y el trabajo³

Algunas encíclicas Papales refuerzan la dignificación del trabajo como por ejemplo: Rerum Novarum (León XIII, siglo XIX), Laborem Exercens (Juan Pablo II, 14-09-81) y Sollicitudo Rei Sociales (Juan Pablo II, 30-12-87).

En la Antigua Grecia, Platón, fundador del idealismo objetivo, se refiere al trabajo desvalorizándolo, según sus teorías, los artesanos o trabajadores manuales se consideraban como actividades indignas y degradantes, que no llevan a cultivar la mente y, por lo tanto, no contribuían a la creación del conocimiento. Ya en la Edad Media, el trabajo, en especial el de los artesanos es revalorado y se pone de manifiesto con la creación de los gremios, donde estos tenía una dimensión pedagógica decisiva para el aprendizaje de un oficio, el cual por lo general era hereditario. En el siglo XVIII, Adam Smith economista y filósofo escocés publica “Ensayo sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones” donde sostiene que la riqueza procede del trabajo. Con la llegada de la Revolución Industrial, período histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, Europa sufre grandes transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales, de allí el nombre de “Revolución Industrial”, se reemplaza el trabajo manual por la industria y la manufactura comenzando con la mecanización de las industrias (textil) y el desarrollo de los procesos del hierro. Se incrementa la productividad aceleradamente bajo el paradigma de que la nueva fuerza de trabajo se sometía a una organización racionalizada a partir de la simplificación, la división social y técnica del trabajo.

Para Taylor el trabajo era un factor de producción, en donde el ritmo de los trabajadores

³ Sagradas Escrituras del Génesis 3:19,3:24

estaba subordinado al ritmo de las máquinas. Para él, los principios de la organización científica del trabajo se centraban en la selección, capacitación y formación científica del obrero para desempeñarse de manera eficiente, el trabajo planificado a cambio de una retribución económica en función a su productividad.

El sistema capitalista le da una gran importancia al concepto de trabajo, con relevancia no solo en el plano económico, sino ampliando su alcance al campo antropológico y aún más al social.

Vemos entonces, como la situación social y económica del “trabajo” es un aspecto constantemente presente en las manifestaciones del pensamiento de la sociedad.

3.2. El Trabajo hoy

Hoy se privilegia el saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, a las relaciones sociales de trabajo o sea las múltiples interacciones de personas y equipos que facilitan el quehacer, así como a la importancia que en consecuencia se otorga a la formación y al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de las capacidades, habilidades y destrezas demostradas en el trabajo.

Es el tiempo donde se privilegia el desarrollo de competencias, evidentemente es importante la acreditación y certificación de las credenciales académicas y en donde se reconocen no solo los saberes sino también las competencias mismas que el contexto se ha dado en llamar “soft skills”; es decir, habilidades complementarias que en este momento se refiere a las competencias en el manejo de un segundo y un tercer idioma, la habilidad de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, así como la capacidad de priorizar y manejar el tiempo de forma adecuada.

El concepto de trabajo ha evolucionado a través del tiempo pasó de “castigo divino” a conocimiento, habilidad, actitud, motivación valores etc. Es decir existe una demanda de competencias que dan lugar a capacidad de comprensión, procesamiento y aplicación oportuna de una gran cantidad de datos e información en un entorno cambiante; la interacción social en equipos de trabajo en donde se requiere de las habilidades necesarias para una comunicación efectiva, así como la capacidad de negociación y atención en el entorno creciente de servicios y sobre todo una competencia de adaptación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la frase “la formación profesional no genera empleo” ha sido una de las más abordadas y reiteradas en los seminarios, congresos y conferencias realizados en los últimos tiempos sobre temas laborales y del trabajo, advirtiendo que si bien la formación profesional es un factor necesario no es suficiente, frente

a la mundialización y la globalización.⁴

Digamos que la “formación” se puede definir como un proceso dinámico e interactivo encaminado al desarrollo de competencias básicas y valores que transforma los objetos del conocimiento y reestructura los esquemas cognitivos de los actores posibilitando habilidades, destrezas y actitudes que favorecen de una manera integral el desarrollo humano. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el documento “El Trabajo en el Siglo XXI” describe a la “Sociedad del conocimiento y la Información” como una de las tendencias más vigorosas de nuestro tiempo. Pone de relevancia la importancia del conocimiento dentro de las nuevas formas de organización y gestión del trabajo pero también las reglas de la competencia a nivel global.⁵ Es así como el “conocimiento” hoy posee una importancia equivalente a la importancia que en otros momentos se le adjudicó a la tierra, ubicándolo como el factor preponderante de la sociedad moderna, pero no es suficiente para acceder a un trabajo digno.

Ante un mercado laboral-profesional de crecientes exigencias sólo quien esté verdaderamente capacitado (entendiéndose por capacitación no solo la formación académica sino también las competencias necesarias) podrá acceder y desarrollarse en el campo laboral digno. La importancia social del trabajo esta evidenciada por la OIT cuando señala que este ocupa un lugar central en la vida de las personas, sus familias y las comunidades en que viven, a nivel personal proporciona sentido de identidad y de pertenencia. Advierte además que “las personas continúan siendo hoy reconocidas por lo que hacen”, y esa es justamente la puerta al conocimiento de otros aspectos del ser humano.

Congruentemente con esto, para los recién egresados incorporarse al campo laboral se presenta como una condición que favorece su realización personal, encontrar un trabajo digno, al término de sus estudios es uno de sus principales sino el principal objetivo. El estudiante al egresar de las aulas universitarias deberá ser capaz de movilizar sus recursos personales adecuándolos al contexto laboral específico, autogestionarse nuevos aprendizajes que le permitan responder acertadamente a las dinámicas demandas por la práctica profesional (educación permanente y continua)⁶

La visión integrada de la acción universitaria define un rol que plantea nuevos retos y desafíos

⁴ OIT. Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. Recomendación 195 de la OIT Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente. Pág. 51.

En <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanih/region>

⁵ OIT. Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. El Trabajo en el Siglo XXI. Panorama actual y desafíos para la formación profesional y el empleo de los jóvenes. Pág.6

Documento consultado en www.cinterfor.org.uy/public/spanih/región.

⁶ Valderrama Martínez Jorge A. ¿Para quienes son las oportunidades de empleo? En revista electrónica universitaria.

En <http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij/navciencia>. 2004.

para las instituciones de educación superior, requiriendo el replanteamiento de estructura, contenidos y estrategias pedagógicas aplicables a las funciones sustantivas universitarias. Dentro de las competencias laborales se encuentran las profesionales, aquellas que posibilitan desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico, e impulsan el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer. Éstas deben potenciar y hacer posible desempeños competitivos, flexibles y creativos, y deben preparar al individuo para la profesión, pero no exclusivamente para éste, sino que también para la sociedad, la familia y la vida.

El obrero u operario de principios del siglo XX sabía que su trabajo sería el mismo durante toda su vida útil, mientras que el obrero, operario o profesional de hoy tiene una alta probabilidad de asumir distintas ocupaciones a lo largo de su vida en las que habrá de demostrar desempeños competitivos; necesitará ser consciente de sus conocimientos y de la forma de ponerlos en práctica en tareas y ocupaciones complejas y cambiantes. El reto es pasar, como dice R. B. Dilts, de una “competencia inconsciente”, es decir, saber hacer sin saber cómo se hace, a una “competencia consciente”, esto es, saber hacer y saber cómo se hace, a lo que se agrega que, como profesional, debe saber por qué se hace así y estar en capacidad de proponer nuevas formas de hacerlo es decir futuras normas de desempeño laboral. Para impulsar el necesario cambio de cultura, las competencias profesionales pueden considerar modelos orientados a la metacognición conocimiento de lo que se conoce y de cómo se conoce y a la metacompetencia, entendida como la posibilidad de uso y desarrollo continuo de sus propias competencias. La metacognición es la base para orientar el ‘aprender a aprender’ y lograr la responsabilidad del individuo por su propio aprendizaje y adaptación permanentes.

La evaluación y la certificación de las competencias en especial las laborales contribuyen a elevar los niveles de competitividad de las organizaciones productivas, es pues que el criterio de formar en competencias laborales, de normalizar, evaluar y certificar tiene grandes ventajas y beneficia tanto a empresas como a trabajadores e instituciones de formación:

1. A las instituciones de formación como las universidades les permite crear un vínculo real entre el sistema productivo, el sistema educativo y la sociedad, autorregular la oferta educativa, actualizar y modernizar los programas que ofrecen, la infraestructura y los recursos pedagógicos, promover la actualización de docentes en las áreas pedagógicas, científicas, técnicas y humanas y, por último, estimula el diseño de nuevas estrategias y ambientes de aprendizaje.
2. A las empresas les permite mejorar los niveles de competitividad; les ayuda a formular

políticas de gestión del recurso humano, a identificar necesidades reales de capacitación del personal, a actualizar los perfiles de ingreso de los trabajadores y a agilizar los procesos de selección, vinculación y promoción de los recursos humanos

3. A los trabajadores les permite aumentar las posibilidades de acceder a un empleo y conservarlo: se les reconoce su experiencia laboral y los conocimientos acumulados, se tiene una mayor objetividad al momento de evaluar su desempeño y se incrementa la movilidad laboral y el reconocimiento social.

4. CERTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

La evaluación y la certificación de la competencia laboral contribuyen a elevar los niveles de competitividad de las organizaciones productivas y del recurso humano vinculado a éstas. La certificación de la competencia laboral es un proceso mediante el cual un organismo acreditado expide un certificado que reconoce la competencia demostrada por una persona en una ocupación, independientemente de la forma como la haya adquirido. La certificación de los trabajadores se expide con base en los estándares de desempeño (normas de competencia laboral) definidos por los organismos correspondientes.

En Colombia por ejemplo, el SENA es el organismo acreditado para el fortalecimiento del servicio de certificación de las competencias laborales. En la actualidad, los trabajadores de 1.046 empresas colombianas se encuentran en proceso de evaluación para obtener la certificación. En nuestro país, el ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada, anunció el pasado 8 de abril de este año, que se aumentará la escala de inversión en materia de fiscalización y capacitación para trabajadores ocupados y desocupados, a través de un sistema de certificación de competencias. Con este fin, se invertirán \$400 millones en los próximos cuatro años en un plan que incluye a 28 sectores de la economía entre los que se encuentran la alimentación, la automotriz, la metalmecánica y también el turismo, el agro y los servicios, entre otros.⁷

5. ACTUAR EN FORMA COMPETENTE

Estudios recientes, como en el caso de la Universidad de la Coruña muestran que los “expertos” no siempre dan muestras de un excelente desempeño o por lo menos de lo que buscan los empresarios para sus empresas. La complejidad también desafía los modelos individualistas y tradicionales relacionados con la pericia. Por ejemplo, la acción en forma colectiva esta considerada como más importante que la contribución particular o individual.

⁷ www.trabajo.gov.ar

Muchas veces las acciones individuales de alguien competente resultan ser un acto incompetente para la empresa u organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de competencia laboral como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, con las requeridas certificaciones para ello.”⁸ En este caso, competencia y calificación laboral se asocian fuertemente dado que esta última certifica una capacidad adquirida para realizar o desempeñar un trabajo. En algunos países del primer mundo el concepto subyace en la estructura del sistema laboral normado, es decir se identifica en las normas a través de elementos de competencia y de desempeño. Es interesante saber que se definen niveles de competencia laboral permitiendo diferenciar grados de autonomía, responsabilidad, conocimientos, aptitud, actitud, etc. Es el ejemplo de Inglaterra que define cinco niveles.

1º Nivel: competencia en una vasta gama de actividades laborales rutinarias y predecibles.

2º Nivel: competencia en una variada gama de actividades laborales realizadas en diferentes contextos, siendo algunas complejas y no rutinarias, se comienza a trabajar en equipo.

3º Nivel: actividades efectuadas en diferentes contextos, con grado de responsabilidad por parte de quien las realiza pero supervisado por terceros.

4º Nivel: actividades profesionales o técnicamente complejas realizadas en diferentes contextos con autonomía y responsabilidad personal, son quienes se responsabilizan por el trabajo de otros o supervisan lo que otros realizan.

5º Nivel: acciones laborales de alta complejidad en contextos no solo variados sino también impredecibles. Sus principales competencias son autonomía personal, responsabilidad sobre el trabajo de otros, distribución de recursos, análisis y diagnóstico de problemas, diseño y planificación, ejecución y evaluación⁹

En la “Sociedad del Conocimiento y de la Información”, pero también porque no decirlo de la incertidumbre, donde la “Cultura Juvenil” tiene un rol importante, las competencias parecen ser una buena manera de revertir esa incertidumbre y al mismo tiempo de cumplir con la misión de la Universidad. Es necesario que la “Cultura Juvenil” incorpore

- Excelentes habilidades en relaciones interpersonales, con el fin de desempeñarse bien en situaciones de trabajo en equipo.
- Habilidades analíticas para manejar e interpretar la gran cantidad de información de la que se dispone y gran cantidad de datos que se dispone.

⁸ Organización Internacional Del Trabajo.(OIT) Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.

⁹ Consejo Nacional De Certificación. www.cinterfor.org.uy En Posada Álvarez. Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante. Revista Iberoamericana de Educación

- Poseer espíritu y motivación empresarial, independientemente de si se dirige una empresa o se trabaja como empleado, a fin de estar en capacidad de buscar nuevas oportunidades.
- Optima habilidad para la comunicación, ya que esta es indispensable entre los individuos y la sociedad, sobre todo cuando vivimos en un mundo repleto de múltiple información que circula a través de los diversos medios. Necesitamos estar informados pero también necesitamos comprender, elegir y filtrar dicha información para tomar decisiones.
- Capacidad para dialogar, relacionar y confrontar, encontrarle sentido a un texto, una proposición, un problema, gráfico o mapa, plantear argumentos en pro o en contra de una propuesta, justificar una afirmación, explicar los por qué, fundamentar y sustentar una conclusión.
- Saber argumentar, profundizar, asumiendo un punto de vista coherente y riguroso ante un tema o problemática, a través de conceptualizaciones, procedimientos y actitudes. Ser tolerante y respetuoso con las opiniones de los otros.
- Tomar actitudes positivas y creativas para plantear opciones y alternativas ante la mirada de otras perspectivas.

Es por eso, desde nuestros lugares en la universidad debemos avizorar el futuro, pero de una manera activa, es decir pensar en qué acciones debemos implementar “hoy” para que esta Cultura Juvenil incorpore los aspectos que necesita a su esencia y en el futuro ocurran las cosas que queremos que ocurran.

5.1. Recurriendo a las Fuentes

La educación y el trabajo como ya hemos hecho referencia son hoy elementos conformadores de toda sociedad y que están estrechamente vinculados. Podemos decir también que aquellos pueblos que soportan un mayor nivel de injusticia social se suelen caracterizar por las carencias educativas y en consecuencia, por un alto índice de desempleo.

Existe entonces una necesidad de vincular educación con la actividad económica. La educación y la formación se han convertido, por tanto, en factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país. La creciente competitividad a nivel internacional, fruto de la globalización, basada en la diferenciación de los productos y servicios, hace que la calificación de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas. La acumulación de capital económico y la adquisición de tecnologías sofisticadas no bastan por sí solas; son los recursos humanos los que únicamente puede garantizar su rentabilidad y su correcta articulación¹⁰.

¹⁰ Núñez, Clara Eugenia. La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España contemporánea. Alianza Universidad. Madrid .1992

Es pues que, el gran reto de los sistemas educativos, donde nuestros jóvenes y su cultura están inmersos, consiste en garantizarles una formación profesional que posibilite la consecución de un empleo cualificado.

Muchos países de la OCDE se han propuesto como meta conseguir para sus jóvenes de uno a tres años de formación profesional. Seguramente estos objetivos están alejados de las posibilidades presupuestarias de nuestros países latinoamericanos, pero no resignamos ha olvidarlas como metas de referencia, dada la estrecha relación existente entre recursos humanos y desarrollo económico.

5.2 Competencias requeridas a jóvenes profesionales por importantes empresas

Nos pareció importarte, para de nuestro tema y nuestra investigación, consultar con algunas importantes empresas de nuestro medio sobre las competencias, que ellas pretenden del futuro profesional. Durante el mes de mayo de este año que fueron consultadas Toyota Argentina, Sodimac S.A., Grupo Arcor S.A.I.C., Mercedes Benz Argentina y Quick Food S.A. quienes a través de personal autorizado respondieron a un breve cuestionario, el cual nos permitió obtener la siguiente información:

1. ¿Qué competencias considera importante que un egresado universitario posea?

Rta.: Trabajo en Equipo, Capacidad de Análisis, Metodología para la Resolución de Problemas, Flexibilidad, Capacidad de Aprendizaje (en su mayoría este punto es uno de los más desarrollados por ejercicio de estudio en las Universidades), Identificar datos relevantes de secundarios (esto permite incluso la administración de tiempo y trabajo a realizar), Iniciativa, Tolerancia a la Frustración (relacionado también con el hecho de que hay veces que no se encuentran todos los elementos para hacer el trabajo y este se debe realizar igualmente), Preocupación por la Calidad, Idioma Inglés, Manejo de Office.

2. ¿Qué competencias considera que las universidades deberían reforzar en la formación de sus alumnos?

Rta.: Tolerancia a la Frustración dependiendo de la Universidad de donde egrese, Trabajo en Equipo, Office, Idioma

3. ¿Considera que dadas las características de este mundo global las competencias antes mencionadas pueden modificarse en un futuro mediato?

Rta.: Las competencias mencionadas anteriormente van a continuar, lo que probablemente adquiera gradualmente su presencia en las competencias es la capacidad de Trabajar a distancia debido a que muchas posiciones no tienen sus jefes en la misma localidad o deben realizar trabajos con personas de otros lugares donde tampoco se puede estar viajando continuamente y esto requiere de un ejercicio y aplicar otras herramientas.

4. ¿En caso afirmativo a la pregunta anterior, de que manera lo harían?

Rta.: Asignación de proyectos, Trabajos Prácticos (en Equipo), en algunos casos con grado de complejidad para encontrar información/herramientas fácilmente para trabajar la Tolerancia a la Frustración. También algunos trabajos que deban realizar con otras universidades u organizaciones localizadas fuera de sus cercanías donde deban quizás trabajar vía Internet virtualmente. (Campos virtuales). En cuanto a Idioma ver la posibilidad de brindar capacitación y exigencia de niveles a medida que pasan de año de cursada, los trabajos con datos elaborarlos en Excel, el manejo de tablas dinámicas, Macros, Power Point, etc.

Con todo esto, nuestro desafío es saber descubrir e implementar las estrategias más convenientes para transmitir las competencias generales y específicas a nuestros jóvenes alumnos para articularse y desempeñarse eficientemente en el complejo mundo laboral actual.

7. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, podemos decir que las empresas no solo están buscando en su personal más joven una preparación académica de excelencia sino también competencias, como Trabajo en Equipo, Capacidad de Análisis, Metodología para la Resolución de Problemas, Flexibilidad, Capacidad de Aprendizaje, Iniciativa, Tolerancia a la Frustración e Idiomas, sobre este último todas las empresas hicieron hincapié en el manejo en especial del Idioma Inglés (capacidad para entender y hablar con fluidez). Es muy posible, que aún no avizoremos cual será la cultura de la juventud y las competencias que deben adquirir dentro de medio siglo, pero sí sabemos con certeza, que necesitamos cada vez más de la educación y su vinculación al mundo del trabajo para ayudar a nuestros jóvenes a prepararse a cambiar antes que sea necesario, presionado por las circunstancias. Que el cambio no los sorprenda.

8. BIBLIOGRAFÍA

ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional.* Limusa .México. 2001.

BUNK, G. P. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA.* Revista CEDEFOP, N° 1, 1994.

GONCZI, Andrew y ATHANASOU, James. *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia.* Limusa, México. 1996.

HUTMACHER, Walo. *Definición de las competencias básicas. La situación en Europa. Congrès de competències bàsiques.* 2003.

JAIM ETCHEVERRY, G. *La tragedia educativa.* Fondo de Cultura Económica. Bs As. 1999

NÚÑEZ, Clara Eugenia. *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España contemporánea.* Alianza Universidad. Madrid .1992

SPENCER, L.M. y SPENCER, S. *Competence at Work.* John Wiley and Sons. N.Y., 1993

VALDERRAMA MARTÍNEZ, Jorge *¿Para quienes son las oportunidades de empleo?* En revista electrónica universitaria. En [http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij /navciencia](http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij/navciencia). 2004.

WOODRUFFE, Charles. *What is meant by a Competency?* Leadership and Organization Development Journal. Vol. 14. 1993.

• **Libros Sagrados y Encíclicas Papales**

La Biblia, El libro del Pueblo de Dios. Fundación palabra de vida. Ediciones Paulinas.

Rerum Novarum (Leon XIII siglo XIX),

Laborem Exercens (Juan Pablo II 14-09-81)

Sollicitudo Rei Sociales (Juan Pablo II 30-12-87).

• **Leyes**

Ley Orgánica de Universidades.6/2001, de 21.12.2001. BOE N° 307, 24 .12.2001

• **Documentos de Organismos Oficiales Consultados**

OIT. Organización Internacional del Trabajo. “Formación profesional”. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. “El Trabajo en el Siglo XXI. Panorama actual y desafíos para la formación profesional y el empleo de los jóvenes” Presentado a la Conferencia Internacional de Educación, Cultura y Tecnología, Recife, 9 al 11.03.2006.

CINTEFOR/ OIT. “Recomendación 195 de la OIT Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente”. Pág. 51

INSTITUTO NACIONAL PARA EL EMPLEO.(INEM) “Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional”. Subdirección General de Gestión de Formación Ocupacional. Madrid, 1995.

• **Artículos en Revistas e Informes Consultados**

GINÉS, M. “*La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento*”. Revista Iberoamericana de Educación, No. 35, mayo-agosto 2004. Publicado en http://campus-oei.servidorprivado.com/revista/ultimo_numero.htm .Consultada 03.03.2005

GONZÁLEZ GARCÍA, Lázaro. “*Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90*” Revista Iberoamericana de Educación, No. 2, mayo-agosto 1993 . Publicado en http://campus-oei.servidorprivado.com/revista/ultimo_numero.htm .Consultada 16.06.2008

Artículo “*Otra verdad incómoda: la universidad condena a los jóvenes al desempleo*”. El Economista. Publicada el 4.04.07

INFORME SOBRE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS UNIVERSITARIOS CORUÑESES. Publicado en www.firgoa.usc.es. Diario La Opinión. Publicada 12.03.08

INFORME DESECO Definition and selection of competences Theoretical and conceptual foundations, DELSA/ED/CERI/CD. Publicado en www.portalstat.admin.ch/desecco/deseccostrategypaperfinal.pdf. Consultada 25.08.2006.