

Competencias de los futuros profesionales

Autores: María Claudia Abeledo, María del Rosario Enríquez, Stella Maris Sansierra y Gustavo Alejandro Massalin

Institución: Fundación de Estudios Superiores Dr. Plácido Marín - Argentina

Palabras clave: cultura juvenil - competencias - universidad

Nuestra universidad propone formar personas con competencias para integrarse al mundo laboral adaptándose a situaciones nuevas y empleando estrategias apropiadas.

El problema a abordar es el seguimiento de la adquisición y/o evolución de las competencias de los alumnos a lo largo de su carrera para adquirir la idoneidad necesaria. Nos referiremos a los contenidos de las asignaturas y a las competencias vinculadas a sus aspectos sociales y tecnológicos.

Éste es un trabajo de investigación educativa sobre “competencias” cuyo objetivo general es:

- Conocer, informar y analizar la realidad socioeconómica, cultural y laboral de los estudiantes.
- Conocer aspectos de nuestros alumnos en el plano laboral y compararlos con los requerimientos empresariales y laborales que actualmente se exige.
- Conocer las expectativas del mundo laboral.
- Evaluar mediante una herramienta adecuada, el proceso en la adquisición de competencias por parte de los alumnos.

La valoración de las competencias consta de tres fases:

Fase Inicial: Se diagnosticaron competencias y de así se diagramaron y articularon estrategias pedagógico didácticas para alcanzar nuestros objetivos.

Fase intermedia: Actualmente, durante el proceso formativo, se verifica el aprendizaje y adquisición de nuevas competencias.

Fase Final: Evaluación de la adquisición de competencias para su certificación.

La metodología empleada es cuali-cuantitativa: basada en encuestas directas a los alumnos sobre las competencias a adquirir en base a la problemática.

El resultado esperado es la situación de los alumnos frente a la adquisición de competencias. Se plasmará en informes *ad hoc* la situación de los alumnos frente a los objetivos.

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, según algunos estudios, la necesidad de identificar competencias: durante este periodo, encuentran antecedentes en Articulación Escuela Media- Universidad, además de algunos trabajos efectuados por el Grupo Educativo Marín a nivel secundario dichos estudios hacen hincapié fundamentalmente en el déficit de la adquisición de competencias académicas durante este período sobre todo en disciplinas como matemáticas y lengua. Pero también, durante la escuela secundaria se deben adquirir y desarrollar competencias como aprender a aprender; tener iniciativa, dotes de comunicación e interacción con el mundo físico, saber ser y saber estar, etc. Todas estas competencias permitirán al alumno no solo a ingresar a la universidad sino principalmente a permanecer en ella.

Es fundamental pues, que durante la escuela secundaria los alumnos no solo adquieran competencias para entrar al mundo universitario, transitar por el y permanecer exitosamente, dando la base para el desarrollo de nuevas competencias en el ámbito de la educación superior.

Es entonces pues, que se plantea el problema de nuestra investigación ¿Cuáles son las competencias adquiridas por los estudiantes antes de entrar a la universidad? Y además ¿como hacemos para ayudar a nuestros estudiantes universitarios a desarrollar nuevas competencias que los relacione con el mundo, y en especial con la universidad y con el mundo laboral en base a las competencias ya adquiridas?

La capacidad de comunicación como, la de liderazgo, la proactividad, tolerancia a la frustración, flexibilidad, responsabilidad social o capacidad de aprendizaje son algunas de esas competencias que relacionan a los universitarios con el mundo del trabajo y que abren una serie de oportunidades en la educación y en el mundo del trabajo fundamentalmente.

Nos proponemos, alcanzar una mejor comprensión en la adquisición y aprendizaje de ciertas competencias tal como lo viven observan y experimentan los protagonistas del proceso (alumnos, docentes, empresas, etc.)

Es por ello que presente es un trabajo de investigación educativa a cuatro años sobre el tema “competencias” que tiene por objetivo general:

- a.** Conocer, informar y analizar la realidad socioeconómica, cultural y laboral de los estudiantes de nuestra Fundación.
- b.** Conocer los aspectos que caracterizan a nuestros alumnos en el plano laboral y compararlos

con los requerimientos empresariales y laborales que el mundo de hoy exige.

c. Evaluar mediante una herramienta adecuada, el proceso en la adquisición de competencias profesionales de los alumnos del centro universitario.

Y como objetivos específicos:

a. Conocer las expectativas profesionales y personales de nuestros estudiantes.

b. Conocer las expectativas de las empresas y del mundo del trabajo.

c. Seleccionar las competencias generales en los diferentes cursos de 1º año de todas las carreras de la Fundación

d. Establecer los niveles de competencia.

e. Diseñar un modelo de análisis que permita evaluar las competencias adquiridas y aprendidas por nuestros alumnos.

f. Establecer los criterios de resultados del logro de las competencias

g. Recoger los intereses y la visión de mundo que tienen nuestros estudiantes.

h. A partir de las conclusiones extraídas de los resultados obtenidos, plantear algunas propuestas dirigidas a autoridades, profesores y alumnos

Los docentes universitarios son los que conocen los conocimientos que deben estar en la base de las demandas empresariales y las metodologías adecuadas para que los alumnos las asimilen contribuyendo de esta forma a forjar las llamadas competencias generales que son: instrumentales, interpersonales y sistémicas¹ y las específicas

Pero también, es parte fundamental que las empresas y el mundo empresario en general, que son los concededores de la realidad económica y social, sean los encargados de forma periódica, de contribuir a que se mantengan al día los curriculums para que la institución universitaria, no caiga en la obsolescencia de sus contenidos y de su metodología. 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 aumentando su radio de acción hacia una formación integral de la persona. Ya que es fundamental unir conocimientos técnicos, a la parte humana que influye directamente en la profesión.

Como todo lo nuevo, estos procesos de aprendizaje generan ciertas resistencias, ya que son necesarios nuevos recursos tanto en lo formativo, para los profesores que habrán de aplicarlos, como materiales, traducidas en forma de nuevas tecnología, aulas adecuadas y nuevos profesores. Las nuevas metodologías tienen una complejidad mayor que las sesiones magistrales, en las que un solo profesor puede transmitir conocimientos a grupos muy numerosos de alumnos, se trabajar ahora en grupos reducidos y ello parece estar en contradicción con la extensión de la universidad a toda la sociedad.

El cambio a metodologías más activas en el proceso de aprendizaje es una ocasión que no puede dejar de ser aprovechada y ya esta en marcha. Dicho cambio, está siendo aplicado de forma desigual en las diferentes universidades, desde cambios profundos pasando de una enseñanza

¹ Según la terminología del Informe Tunning Educational Structures in Europe. Bruselas, 2002.

general (magistrales) a una enseñanza casi personalizada, hasta el maquillaje que algunos dan sin realizar cambios demasiado perceptibles.

En todo caso, como acabamos de decir el cambio esta en marcha, cambio cuyo interés es un mejor aprendizaje por parte de los alumnos para llegar a ser mejor profesional y mejor persona.

2. Marco teórico

2.1. Un Poco de Historia sobre Competencias

La historia de las competencias no es reciente sino es de larga data: se comenzó a hablar de ellas hace aproximadamente cien años, cuando Inglaterra y Alemania buscaron precisar las exigencias que debían cumplir aquellos que aspiraban a obtener una certificación oficial para ejercer oficios específicos. Era pues, que para ejercer un oficio concreto se debían tener unos conocimientos precisos que, aplicados de manera idónea, facultaban al individuo para desempeñarse en ésta u otra labor. Tener unos conocimientos determinados y aplicarlos en ciertos contextos con destreza. Con los años, el criterio habría de ampliarse hasta llegar al ámbito de la educación.

En 1966 Lawshe y Balma² planteaban:

- La potencialidad para aprender a realizar un trabajo
- La capacidad real, actual, para llevar a cabo el trabajo
- La disposición para realizarlo, es decir, su motivación o su interés.

Afirmaban que estos tres aspectos se debían complementarse, ya que es posible, que una persona tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero que no tenga interés o no lo desee hacer; o que tenga el deseo de hacerlo, pero no sepa cómo realizarlo; o no sepa como hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y que tenga interés de hacerlo. Seguidamente se plantea y se desarrolla entonces, el concepto de "Competencia" por McClelland³ en la década del '70, como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo.

Surge entonces con gran fuerza este concepto en las décadas de los '80 y de los '90, lo efectuado hasta ese momento, como test de conocimientos, notas en exámenes, credenciales obtenidas no daban cuenta del rendimiento en diversas tareas en especial las laborales.

Se buscaron entonces nuevas variables que predijeran este rendimiento en especial en el orden laboral. En ese momento se estudió a los individuos en su ámbito laboral esencialmente, logrando que esas nuevas variables a las que se les dio en llamar "Competencias" están relacionadas con aquello que causa un rendimiento superior en una determinada tarea.

2 Lawshe, C.H., Balma, Michael J. Principles of Personnel Testing. New York, McGraw-Hill. 1966

3 McClelland, D.C. Testing for Competencies rather than intelligence, American Psychologist. 1973

El concepto de "Competencia" es un concepto entonces estrechamente ligado desde su inicio la ámbito laboral y al mundo del trabajo, mundo caracterizado por un alto nivel cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales; exigencias que se incrementan día a día y año tras año.

2.2. Algunas Definiciones de "Competencia"

Si como profesores universitarios nuestro objetivo entonces es educar en competencias debemos en primera instancia definir que son las "competencias".

- Según Rial Sánchez⁴: "Competencia proviene del latín *cum* y *petere* como capacidad de concurrir , coincidir en la dirección es la capacidad de seguir en un área a dirección determinada y supone una comparación directa en un momento histórico bien determinado"
- Según Rodríguez y Feliú⁵: "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".
- Según Ansorena Cao⁶: "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."
- Según Woodruffe⁷ "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".
- Según Spencer y Spencer⁸ es: "Una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio"

Siguiendo estas definiciones podemos decir que para nosotros "Competencia" tiene una definición de carácter multidimensional ya que es conjuntos de patrones de conducta como: actuación adecuada, argumentación de la opción de la actuación específica y la reflexión sobre este proceso. Dichos patrones o características son los que la persona debe adquirir y tener para rendir eficientemente en determinadas tareas y funciones en un contexto profesional complejo, llámese organización o simplemente equipo de trabajo pudiendo además ser generalizadas a más de una actividad.

⁴ Rial Sánchez, Antonio. Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación. Universidad de Santiago. Madrid, 2006. En Bambozzi-Calneggia. Ponencia Competencias genéricas en las culturas institucionales de la escuela media: su potencial significación para la educación superior universitaria. Córdoba 2008

⁵ Rodríguez Trujillo., Nelson y Feliú Salazar, Pedro. Curso Básico de Psicometría. 1996

⁶ Ansorena Cao, Alvaro. 15 casos para la Selección de Personal con Éxito, Barcelona, Paidós. 1996. p. 76

⁷ Woodruffe, Charles. What is meant by a Competency? Leadership and Organization Development Journal. Vol. 14. 1993. p.29

⁸ Spencer, L.M. y Spencer, S.M. Competence at Work, New York, John Wiley and Sons. 1993.p.9

Completamos el concepto diciendo además que el desarrollo de una competencia es una actividad cognitiva compleja que exige al individuo establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir el aprendizaje a diferentes situaciones y actuar de manera inteligente y crítica en una situación.⁹

El desafío que debe enfrentar la universidad y la sociedad en su conjunto es formar personas capaces de adquirir y poner en práctica habilidades técnicas comercializables y demostrar un comportamiento ético basado en principios.

2.3. ¿Existe Diferencia entre Conocimiento y Competencia?

Muchos confunden “conocimiento” con “competencia”, podemos decir que existe una gran diferencia entre ellos.

Los conocimientos, pueden ser reconocidos mediante una evaluación, o test de conocimientos el cual presentará mayor o menor dificultad según el nivel que se pretenda evaluar, mientras que las competencias por ser parte de la estructura psicológica de la persona no pueden ser evaluadas o reconocidas como los anteriores. Los conocimientos, habilidades y destrezas están inmersos dentro de las que llamamos competencias. Las competencias son conjuntos formados entre otras cosas por estos elementos, y que además están unidos a dos conceptos que son la cualificación ya la capacidad; entendiéndose por capacidad las aptitudes y habilidades que permiten efectuar una tarea. Bung define a la capacidad “como un conjunto de conocimientos, aptitudes y destrezas cuya finalidad es la de realizar una tarea vinculada a determinada profesión”. La interrelación de capacidades produce la competencia. Mientras que la cualificación esta dada cuando reconocemos y valoramos determina competencia. Las competencias no pueden ser aprendidas memorizándolas, como memorizamos conocimientos, sino surgen de manera aut creativa cuando las condiciones se dan. Los conocimientos, las destrezas y las habilidades pueden ser adquiridos y modificados como acciones de formación en un tiempo determinado, mientras que la adquisición de gran parte competencias no pueden ser adquiridas como acciones de formación, la adquisición de competencia obedecen, a cierto orden jerárquico en cuanto a la profundidad de su desarrollo. Es importante destacar que el desarrollo de las competencias es gradual, la persona va enriqueciendo aquellas que ya tiene, de hecho el favorecer alguna de las competencias no implica que se favorezca de manera individual y aislada sino que ésta pueda impactar en otras por ser integrales y multidireccionales. La misma competencia que resulta necesario desarrollar en un nivel inicial, puede ser necesario profundizar al alcanzar los niveles de mayor responsabilidad y decisión en una organización y va también adquiriendo y desarrollando aquellas que no posee en

⁹ Gonczi, Andrew. “Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en competencias normas de competencias”. En: ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa, 2001, pp.. 38-40.

forma paulatina. Podemos decir entonces que la construcción de competencias es en forma individual aunque es realizada dentro de un contexto social.

Las Competencias están por lo tanto compuestas de características¹⁰ que incluyen: valores, motivaciones, rasgos psicofísicos como agudeza visual y tiempo de reacción y formas de comportamiento, autoconcepto, autogestión, etc. Se debe por lo tanto identificar las competencias que se pretenden enriquecer y aquellas que se quieren adquirir y construir. En resumen, los rasgos diferenciales de una competencia radican en:

- 1- Constituir un "saber hacer". Incluye un saber, pero que se aplica.
- 2- "Saber hacer" susceptible de adecuarse a diversidad de contextos
- 3- Carácter integrador, de modo que cada competencia abarca conocimientos, procedimientos y actitudes.

El objetivo fundamental y global del aprendizaje del alumno universitario es el desarrollo de competencias ya obtenidas y la obtención de aquellas que necesita para el logro con éxito de la meta.

En el mercado laboral actual, los perfiles son cada vez más exigentes, tanto en conocimientos como en las competencias requeridas, en un mercado altamente profesionalizado. Esto significa que en ocasiones la demanda de recursos humanos queda insatisfecha o es muy difícil de satisfacer.

En el ámbito de la universidad, como ya hemos dicho las competencias están compuestas por ciertas características, lo que nos permite entonces clasificarlas en: **a) Competencias Básicas:** Son aquellas que son fundamentales para vivir y desenvolverse en sociedad como también en cualquier ámbito laboral. Deben ser adquiridas en los niveles básicos y medios de su formación. Dan la base para el aprendizaje de otras competencias. Una de las grandes tareas, comienza al tratar de identificar cuáles son esas competencias básicas, también llamadas competencias claves, que son aquellas que son necesarias y beneficiosas para cualquier individuo y para la sociedad en su conjunto. Debido a su importancia y como son básicas para el aprendizaje de nuevas competencias profundizaremos un poco más sobre ellas. Según el citado informe DeSeCo¹¹ son tres los criterios para seleccionar una competencia como básica o clave:

- 1- Que contribuya a obtener resultados de alto valor personal y social.
- 2- Que sean aplicables a un amplio abanico de contextos y ámbitos relevantes.
- 3- Que sean importantes para todas las personas para superar con éxito las exigencias complejas.

Es decir, que sean

¹⁰ Spencer, L.M. y Spencer, S.M. Competence at Work, New York, John Wiley and Sons. 1993.

¹¹ Definition and Selection of Competences: Theoretical and Conceptual Foundations" 2002

beneficiosas para la totalidad de la población independientemente del sexo, condición social, cultural y entorno familiar.

Se han considerado, y siguen reconocidas como competencias básicas, la lectura, la escritura y el cálculo como medios que hacen posible cualquier otro aprendizaje.

El "Informe sobre los futuros objetivos concretos de la Educación y los Sistemas de Formación" de la Comisión Europea afirma: "Asegurar que todos los ciudadanos alcancen el dominio de la lectura, la escritura y el cálculo es una condición indispensable para garantizar un aprendizaje de calidad. Son la clave para todas las capacidades de aprendizaje posterior, así como para las posibilidades de empleo"

b) competencias genéricas. Son aquellas que deben ser adquiridas por todos los estudiantes, sin distinción de carrera o asignatura. es decir son las llamadas también competencias transversales. Por ejemplo: aprender a aprender, organizar y planificar, aplicar los conocimientos a la práctica, analizar y sintetizar, expresarse con claridad en forma oral y escrita, capacidad autocrítica y crítica, trabajar en equipo, capacidad de iniciativa, capacidad de liderazgo, conocer un idioma, etc.

c) Competencias específicas. Son aquellas que deben ser adquiridas según la carrera o asignatura que curse. Se caracterizan por tener un alto grado de especialización. Es decir las llamadas competencias de titulación. Por ejemplo: Los alumnos que cursan "introducción a la matemática" deberán adquirir un uso fluido del lenguaje matemático a través del buen manejo de la lógica matemática, ya que es fundamental en toda su carrera. Los que estudian las carreras relacionadas con "Administración" deben aprender a tomar decisiones eficaces en entornos muy cambiantes y cargados de incertidumbre que les permitan alcanzar los objetivos propuestos. Los alumnos de "Introducción al Marketing" tendrán que aprender a romper sus paradigmas de pensamiento para poder descubrir cuales son los productos o servicios que necesitan los consumidores en mercados altamente competitivos.

Así mismo podemos distinguir tres tipos de competencias dentro de las llamadas genéricas:

a) Competencias instrumentales. Estas son herramientas para el aprendizaje y la formación. Por ejemplo: análisis y síntesis, organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, expresión oral y escrita (comunicación) manejo básico de la información, resolución de problemas, etc.

b) Competencias Interpersonales. Por ejemplo: capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo interdisciplinar, capacidad de trabajo a nivel internacional, comunicación con otras áreas, trabajo en equipo, apreciar la diversidad y la multiculturalidad, compromiso ético, etc.

c) Competencias generales Sistémicas. Por ejemplo: aprender a aprender, creatividad, liderazgo, capacidad de trabajo en forma autónoma, diseño y gestión de proyectos, adaptación a nuevas situaciones, investigación, aplicación de conocimientos a la práctica, etc.

2.4. Formación por Competencias

La

formación basada en competencias debe ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo que, en base a competencias identificadas, se ofrece entonces diseños curriculares, procesos pedagógicos, [materiales](#) didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.¹²

Se puede concebir a la Formación Basada en Competencias como un programa en el que los resultados esperados (competencias) y los objetivos de aprendizaje (indicadores y evaluación) son especificados anticipadamente por escrito. Además, cada uno de estos componentes está visiblemente vinculado con un proceso de enseñanza.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias: es una manera de estructurar el proceso educativo, que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, valores, actitudes, motivos, donde el individuo alcance un desarrollo del [pensamiento](#) y formaciones más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor.

2.5. El Porque de Educar en Competencias

Se le atribuye a la educación la función de capacitar a las personas para su integración eficaz en la sociedad. Esta fue en un principio la finalidad asignada a la escuela. Pero la rápida evolución de mundo y sus formas de vida exigen a los educadores la reflexión continua y atenta para que la educación ofrezca una preparación adecuada para cada momento histórico.

La historia de la educación nos da cuenta cómo, ante los grandes cambios en el orden científico, económico, social y cultural, se han promovido cambios paralelos en la educación. ¿Qué aporta de innovador y novedoso el aprendizaje basado en competencias? En principio podemos afirmar que esta nueva corriente es una respuesta a algunas características de nuestro tiempo, en especial en el orden laboral.

Es un intento de lograr efectivamente la igualdad de oportunidades a través de la educación, el logro de unas competencias mínimas para la totalidad de la población, una capacitación "mínima-suficiente" para el individuo y "mínima -suficiente" para la comunidad.¹³

Teniendo en cuenta:

1- El aumento de exigencias para integrarse en la sociedad del conocimiento que genera un abismo entre quienes poseen las competencias para determinado trabajo y aquellos que carecen de las mismas, y por lo tanto están expuestos a la marginación y exclusión.

2- El incremento del nivel general de formación, logrando (contradictoriamente) que muchos se queden sin ninguna titulación reconocida.

3- Los cambios y transformaciones constantes a nivel científico-tecnológico hacen que contenidos formativos, pronto caigan en la obsolescencia, nos lleva a reforzar la importancia del aprendizaje continuo y

¹² Irigoín, M y F. Vargas. Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas. *Boletín CINTERFOR # 152*, 2002 <http://www.cinterfor.org.uy/public>

¹³ Principio pedagógico formulado por Comenio

permanente.

4- Transferencia de los aprendizajes y su

aplicación en una diversidad de contextos.

5- El equilibrio entre los métodos de gestión y la evaluación de los resultados, con el reconocimiento de que la calidad de los sistemas educativos depende no sólo de los recursos, sino de la evaluación y control de los resultados.

6- El cambio

de paradigma educativo, centrado en el sujeto que aprende y no en el docente y la escuela.¹⁴

7- La aportación de las corrientes psicológicas y pedagógicas (conductismo, constructivismo, cultivo de la inteligencia emocional, etc.) que acentúan la importancia de la efectividad, significación de los aprendizajes.

8- El concepto de la

eficacia, llevado desde el mundo empresario al de la educación valorando los resultados.

9- El éxito del modelo de "formación en competencias" llevado a delante por el mundo empresarial en el área de recursos humanos.

10- La "inflación" del

currículum, que desborda a muchos educadores a quienes se responsabiliza frecuentemente de los problemas sociales.

11- La exigencia de evitar el fracaso

escolar garantizando la suficiente formación para la totalidad de la población escolar.

La razón principal de la atención a las competencias básicas por parte de la educación, no es otra cosa que su preocupación por la calidad tratando de armonizar esta con la equidad.

Todo ello ha conducido a la necesidad de reflexionar y repensar el currículum, suprimiendo quizás contenidos y aplicando metodologías integradoras que vinculen el mundo de la educación con el del trabajo fundamentalmente.

2.6. Quienes son los que Deben Adquirir o Aprender Competencias

El factor "edad" se refiere a la acumulación de capacidades y conocimiento en diferentes generaciones.

Los

grupos que deben adquirir principalmente competencias son:

- Los jóvenes, durante y al término de la enseñanza obligatoria preparándolos para la vida adulta y del trabajo, es decir tanto para la vida personal como profesional, y que también constituye la base para el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida.
- Los adultos, a lo largo de sus vidas, y en el contexto de un proceso de desarrollo y actualización.
- Grupos en condiciones de desventaja, se trata sobre todo grupos de personas con cualificaciones de base reducida, analfabetos o que han abandonado tempranamente los estudios, desempleados, personas con discapacidad, etc. Esto debe efectuarse a través de políticas educativas, serias y progresivas. Dichas políticas educativas deben poner a disposición de los jóvenes los medios para desarrollar competencias para prepararlos para la vida adulta. Deben ser políticas que también ayuden a los individuos

¹⁴Hutmacher, Walo. "Definición de las competencias básicas. La situación en Europa" Congreso de competencias básicas. 2003

adultos garantizándoles el acceso tanto a la educación y a la formación continua, como al mercado laboral. En todos los casos las políticas al respecto deben proveer a los grupos en cuestión los mecanismos y los dispositivos de apoyo en función de las necesidades de cada uno de ellos. A través de programas comunitarios de educación y formación (formal como informal), tendiendo redes y lazos con interlocutores sociales y organizaciones se puede lograr que estos grupos adquieran las competencias para su desarrollo social y profesional. Con respecto al grupo de la juventud; España preparó un documento de trabajo al respecto, “*El aprendizaje no formal en el ámbito de la juventud*”, este pone de relieve la importancia del aprendizaje no formal adquirido mediante la participación en programas y actividades desarrollados en el ámbito de la política de juventud. Así mismo, Chile tiene programas, para la inserción laboral de jóvenes sin experiencia.

2.7. El Diseño Curricular en Competencias y la Universidad

La Universidad

tiene que tener un papel fundamental en este sentido, actuando como “dinamizadora del conocimiento”¹⁵, debe entonces, contribuir al conocimiento desde múltiples lugares, y a la construcción de un futuro realizable para todos. Las instituciones de Educación Superior, deben revisar el sentido de la formación que han y están brindando, el papel del docente, su formación y la necesidad de profesionalizarse, el lugar protagónico del estudiante, la estructura y el diseño curricular; se busca la manera de ofrecer una formación que se oriente al mundo y se proyecte en el tiempo de la mano del sector empresarial y laboral. Peter Drucker, un visionario de los temas de administración de las organizaciones, sostenía: que “en la sociedad del saber la gente tiene que aprender cómo aprender.....La sociedad poscapitalista exige estudiar de por vida. Para ello necesitamos una disciplina del aprendizaje y además exige que el aprendizaje sea seductor, es más, que llegue a ser una satisfacción”. Con respecto a la motivación decía: “lo que motiva es hacer excepcionalmente bien aquello para lo que tenemos aptitudes. La consecución de los resultados tiene que apoyarse en los puntos fuertes del alumno. Los profesores deberán dedicar la mayor parte de su tiempo a la identificación de estos puntos fuertes, concentrándose en ellos y guiar a los alumnos para que consigan sus propios resultados. Así los profesores podrán dedicarse a enseñar, librándolos de la obligación de pasar mucho tiempo en la enseñanza rutinaria, de repaso y repetitiva.¹⁶ Por lo tanto, la complejidad del mundo en el cual el alumno se encuentra y se desarrolla, nos lleva a re-organizar y organizar nuestra enseñanza de manera diferente.¹⁷ Reconociendo y modificando, situaciones de aprendizaje, centrándose en el alumno, instaurando una cultura de interacción en la clase, aprender a cuestionar y observar para conseguir información que apoye la evaluación y el desarrollo de una competencia y finalmente, rediseñando los currículums y organizando la clase de modo tal que refleje la complejidad del mundo en el cual

¹⁵ LOU. Ley Orgánica de Universidades.6/2001, de 21 de Diciembre .BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001

¹⁶ Drucker, Peter. “La sociedad poscapitalista” cuarta edición, Sudamericana, pp. 166-168. Bs.As. 1994.

¹⁷ Palascio Richard. ¿Como ayudar a los estudiantes a desarrollar las competencias? Mesa Redonda de Personas-Recursos en el Ámbito del aprendizaje. Vie Pedagógica 123 . Abril-Mayo 2002

el alumno vive ¹⁸

En lo

que a competencias laborales se refiere específicamente, es fundamental que la universidad identifique las competencias que el mercado laboral (empresas, organizaciones, etc.) demanda y cuales son las que ella ofrece.¹⁹ Desarrollarlas en los estudiantes contribuye a su capacidad para conseguir trabajo, mantenerse en él y aprender elementos propios del mismo. En la formación de estas competencias deben participar no solo los docentes como ya hemos hecho referencia, sino también los empresarios, identificando las competencias que requieren los trabajadores y sus gremios, dando las posibilidades a sus miembros y afiliados de aprender en forma permanente, proponiendo políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación mediante los procesos de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales.

2.8. Un Diseño Curricular por Competencias

Un

diseño por competencias es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida, tomando conciencia que se forman personas, no se fabrican máquinas. Para ello, hay que tener en cuenta algunos elementos como:

- No se puede perder de vista a la persona, es decir la perspectiva humanista, hay que formar para la vida no para un puesto de trabajo
- Debe formarse con una cultura general y técnico profesional integral.
- Valorar los recursos humanos, como seres humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades.
- La integración plena de persona-trabajador para la sociedad.
- Las necesidades y exigencias socio-económicas del micro y macro entorno
- Desarrollar, en la formación curricular, más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento
- Una mayor integración educación- empresa.

Nos preguntamos, ¿se forma un " técnico" mediante un diseño curricular por competencias?, rotundamente no, pero se puede formar un ser humano más integral, mejor preparado para la vida que hoy el mundo globalizado exige, porque en el proceso de formación por competencias, hay una conjugación entre conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes (como el saber ser y actuar de la persona, con un enfoque humanista) que el individuo debe poseer para enfrentar su vida.

Las competencias parecen ser la clave para el aprendizaje continuo y permanente, entendiéndose por aprendizaje permanente a toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el

¹⁸ Legendre María- Françoise ¿ Como ayudar a los estudiantes a desarrollar las competencias? Mesa Redonda de Personas- Recursos en el Ámbito del aprendizaje. Vie Pedagogique 123 . Abril-Mayo 2002

¹⁹ Educación Superior. Boletín Informativo. N° 5 Octubre Diciembre 2005.

http://menweb.mineduacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/0009.htm

objetivo de mejorar las competencias y los conocimientos bajo un perfil personal, social, cívica y relacionada con el trabajo²² Las competencias resultan esenciales en una sociedad que esta basada fundamentalmente en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, siendo un factor esencial de innovación, competitividad y productividad lo que contribuye a la motivación del individuo permitiéndole a este adaptarse rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por la comunicación y las interrelaciones.

2.9. Competencias y los Jóvenes

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 con ello el 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.

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 Coruña²⁴ 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 responder con 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 de 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 educativo que los contiene pareciera mostrarles el deterioro del “valor del esfuerzo”. Es por eso, que se debe revertir este proceso, priorizando “el aprendizaje” y la “valoración del mismo” desarrollando instrumentos para mejorar la concientización, la participación y métodos para su evaluación. El mercado laboral se pone cada día más exigente y sobre todo para los jóvenes. Las empresas no sólo están buscando en su personal más joven una preparación académica de excelencia sino también competencias como liderazgo y una buena actitud hacia el trabajo, personas con un enfoque generalista, que puedan realizar tareas diversas dentro de la organización y aportar ideas para mejorar la eficiencia de los procesos. Muchas empresas, hoy, priorizan la actitud que deben tener los aspirantes a un puesto de trabajo, sobre otros aspectos, 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.

2.10. El Trabajo Hoy

Hoy se privilegia el saber y la inteligencia. 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 llama “soft skills”, es decir, habilidades complementarias como el manejo de idiomas, la habilidades para una comunicación efectiva y el trabajo en equipo, así como la capacidad de priorizar y manejar el tiempo de forma adecuada.

Por lo tanto, el concepto de trabajo ha evolucionado a través del tiempo, pasó de ser considerado un “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, cursos y conferencias realizados en los últimos tiempos sobre temas laborales y del trabajo, advierte que poco puede hacer la formación frente a la mundialización y la globalización. Si bien la formación profesional es un factor fundamental pero no es una condición suficiente²⁰. Entendemos por formación el 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 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.²¹

Ante un mercado laboral-profesional de crecientes exigencias sólo quien esté verdaderamente capacitado (esto implica no sólo la formación académica sino también las competencias necesarias) podrá acceder y desarrollarse en un campo laboral digno. Esta organización también resalta la importancia social del trabajo cuando señala que este ocupa un lugar central en la vida de las personas, sus familias y las comunidades en que viven, proporcionando a nivel personal,

²⁰ OIT. Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. Recomendación 195 de la OIT Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente. p. 51.

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

²¹ 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. p.6

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.

2.11. 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 de los recursos humanos vinculados 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 en que 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 la región, las primeras experiencias en el ámbito de la certificación dan cuenta de los años setenta, con un proyecto realizado por Cinterfor /OIT (1975), encaminado a medir y certificar las calificaciones adquiridas en cursos de capacitación o por experiencia laboral o por la combinación de las dos.

El fin de la certificación es otorgar un reconocimiento de la competencia de los trabajadores que incluye un proceso de formación y un proceso de evaluación acerca de las competencias por él acreditadas. Cada vez más países, instituciones y sistemas de formación están adoptando medidas para el reconocimiento de las competencias desarrolladas fuera de la escuela.

La 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. En este caso, competencia y calificación laboral se asocian fuertemente dado que ésta última certifica una capacidad adquirida para realizar o desempeñar un trabajo.”²²

Es por eso que desde nuestros lugares en la universidad debemos avizorar el futuro y estar preparados lo mejor posible para recibirlo. No caigamos en la incompetencia de no sólo no saber elegir las competencias generales y específicas que se necesitan para formar profesionales hoy con visión hacia el mañana, sino también, saber como evaluar la adquisición de esas competencias que creemos necesarias para que el alumno se desempeñe eficientemente.

Ante el nuevo paradigma docente preocupa que la Universidad no pueda cumplir con su misión, a saber, la formación integral de personas deseosas de desempeñar con excelencia su papel profesional y social. El respeto a esta misión exige ir con cautela ante las nuevas propuestas.

3. Aspectos Metodológicos

En cuanto a los aspectos metodológicos, se definieron éstos en un trabajo de seguimiento del alumnado “in situ”, el cual lleva dos años (2008 y 2009) y las tareas realizadas en el presente año

²² OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.

en curso. Es obvio que el mismo culminará cuando alumnos de la muestra se incluyan en las cohortes de alumnos egresados, para lo cual se ha considerado un período de tres años posterior al del año del primer egreso. De este modo, los resultados aún son parciales, ya que no se cuenta con egresados sobre la muestra de alumnos en la que se ha trabajado hasta hoy. A pesar de ello algunos resultados pueden considerarse concluyentes, ya que los alumnos de algunas de las carreras han ingresado al anteúltimo año de acuerdo al plan de estudios. El trabajo de campo mencionado, consiste en un seguimiento de los alumnos desde su ingreso hasta la fecha. Los períodos se encuentran indicados sobre los trabajos ya realizados y los que se encuentran actualmente en desarrollo. _____ La metodología empleada es cuali-cuantitativa: basada en encuestas directas a los alumnos sobre las competencias a adquirir en base a la problemática.

4. Resultados Alcanzados y/o Esperados

1. Resultados Obtenidos (2008 / 2009)

- Autoanálisis y sensibilización del estudiante sobre sus propios valores
- El aprendizaje cooperativo, aprender a trabajar juntos, en equipo
- Maximizar el propio aprendizaje y el de los demás.
- El análisis interdisciplinario de problemas, contribuyendo a considerar distintos puntos de vista y una perspectiva social en la toma de decisiones.(Juego de empresas)

2. Resultados Esperados (2010)

El resultado esperado es la situación de los alumnos frente a la adquisición de competencias.

- Promover mayor resiliencia en nuestros alumnos
- Promover más la participación de empresas y de esta forma trabajar en conjunto, la RSE y la RSU. A tal efecto, se está llevando a cabo un nuevo cuestionario con distintas empresas vinculando ambos tipos de responsabilidad
- Investigación sobre la situación actual de los alumnos que ingresaron a la institución en el año 2008, a los que le hacemos el seguimiento en la presente investigación (ver informe en el anexo)
- Más capacitación docente con respecto al Aprendizaje Servicio.
- Resultados de las encuestas a realizar correspondientes al presente año, del trabajo de investigación y seguimiento

5. Aportes de la Investigación a la Toma de Decisiones

La investigación realizada, ayuda a reflexionar en lo significativo que resulta para los recién egresados incorporarse efectivamente 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)²³

Somos concientes que no siempre los estudiantes tienen un buen trabajo al egresar, es así que la educación basada en competencias favorece un mayor acercamiento al desempeño ocupacional requerido, promoviendo formación inicial y continuada como condición no solo para mantenerse en el empleo sino también para crecer con él, favoreciendo positivamente en la vida personal como en la vida colectiva.

Es por ello que, a lo largo de este trabajo nos repetimos una y otra vez, una de las preguntas que dio origen a la presente investigación: ¿como hacer para ayudar a los estudiantes universitarios a desarrollar nuevas competencias que los relacione con el mundo, y en especial con la universidad y con el mundo laboral en base a las competencias ya adquiridas?

Esto lleva a tomar decisiones que significan nuevos retos y desafíos para las instituciones de educación superior, requiriendo el replanteamiento de estructura, contenidos y estrategias pedagógicas aplicables a las funciones sustantivas universitarias. La toma de decisiones implica, no solamente elegir entre diferentes alternativas de acción a seguir, en este caso qué competencias contribuirán a elevar los niveles de competitividad de los futuros egresados), sino que implica un proceso integral que beneficie tanto a empresas, 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, estimular 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

²³ Valderrama Martínez Jorge A. ¿Para quienes son las oportunidades de empleo? En revista electrónica universitaria. En <http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij/navciencia>. 2004.

reconocimiento social. Stoner, Freeman y Gilbert, en el libro Administración, sostienen que la toma de decisiones relaciona las circunstancias presentes de una institución con acciones que la llevarán hacia el futuro. También se basa en el pasado, experiencias positivas y negativas, desempeñan una parte importante para determinar mejores opciones.²⁴ Las universidades al evaluar su experiencia y desempeño del pasado podrán reconocer las competencias desarrolladas y convertirse en un incentivador para la adquisición de otras y/o nuevas competencias sin dejar de lado su visión de futuro que les permita identificar oportunidades factibles y deseables que las alientan al crecimiento.

6. Aportes de la Investigación a los Temas de la Región.

Para terminar, no podemos dejar de reflexionar sobre el bicentenario de nuestra patria y los desafíos que trae consigo. En nuestro país, el trabajo y la empleabilidad se ha visto severamente afectados en las últimas décadas, la globalización de fin del siglo XX y en la actualidad, la crisis financiera internacional nos tiene inmersos, en un panorama que parece no muy alentador es pues, la educación y el educar en tiempos de crisis, lo que nos fortalecerá para derrotar la pobreza y la delincuencia, fomentando la investigación, la creatividad, la competitividad y la innovación. Es así, que nuestro desafío en el año del bicentenario y para nuestra región no es solo mirar hacia el pasado sino también es construir nuestro futuro, y en nuestro caso, a través del fortalecimiento de los vínculos entre la educación superior y el empleo a través de las competencias profesionales que nuestros alumnos adquieren en su paso por nuestra casa de altos estudios, como también el de integrar la cultural juvenil con el mundo del trabajo, inculcando el aprendizaje permanente y continuo.

7. Bibliografía

ANSORENA CAO, Álvaro. *15 casos para la Selección de Personal con Éxito*, Paidós, Barcelona.1996.

BAMBOZZI, Enrique. **CALNEGGIA**, María. *Competencias genéricas en las culturas institucionales de la escuela media: su potencial significación para la educación superior universitaria.* Ponencia presentada en el XIX Encuentro de Investigación Educativa. Córdoba 2008

²⁴ J.Stoner,E.Freemany D Gilbert, Administración,Sexta Edición,Ed.Prentice Hall Hispanoamericana

BARNETT, Ronald. *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Gedisa, Barcelona. 2001.

BERNAL AGUDO, J. L. *Diseño curricular en la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los ECTS: Pautas para el diseño de una asignatura*. ICE, Zaragoza. 2006

CATALANO, M .**SLADOGNA**, M. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Bid/Fomin; Cinterfor. Bs.As. 2004.

Comisión para la renovación de las metodologías educativas y la Cátedra *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la Universidad UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid*, 2006. Consultado en <http://www.mec.es>.

DÍAZ BARRIGA, Ángel. "El enfoque de competencias en educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?" *Perfiles Educativos*, en www.redalyc.org . 2006. Consultado 23 y 28 de junio de 2008

DRUCKER, Peter. *La sociedad poscapitalista*. cuarta edición, Sudamericana, Bs.As.1994.

GONCZI, Andrew. *Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en competencias normas de competencias*. Limusa, México. 2001.

HUTMACHER, Walo. *Definición de las competencias básicas. La situación en Europa* Congreso de competencias básicas. 2003.

IRIGOIN, M y **VARGAS**, F. "Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas".*Boletín CINTERFOR* # 152, 2002.Consultado en www.cinterfor.org.uy/public Consultado 22 de junio de 2008

KRASHEN, S. **TERRELL**, T.D. *The Natural Approach*. Pergamon. 1983

LEGENDRE, María- Françoise. *Como ayudar a los estudiantes a desarrollar las competencias?* mesa redonda de personas- recursos en el ámbito del aprendizaje. Vie Pedagogique 123. Abril- Mayo 2002

NOGUERA ARROM, Joana. *Competencias básicas para la educación primaria*. Consejo escolar de Catalunya, Barcelona. 2000.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT). "Formación profesional". Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT).

"Recomendación 195 de la OIT Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente". Cinterfor

Documento consultado en www.cinterfor.org.uy/public/spanih/region Consultado 22 de junio de 2008

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT)

"El Trabajo en el Siglo XXI. Panorama actual y desafíos para la formación profesional y el empleo de los jóvenes". Cinterfor.

Documento consultado en www.cinterfor.org.uy/public/spanih/region Consultado 22 de junio de 2008

PALASCIO, Richard. *Como Ayudar a los Estudiantes a desarrollar las Competencias?* Mesa Redonda de Personas- Recursos en el Ámbito del aprendizaje. Vie Pedagogique 123. Abril-Mayo 2002.

POBLETE, Manuel. *La enseñanza basada en competencias. Competencias generales*. Seminario Internacional: Orientaciones pedagógicas para la convergencia europea de Educación Superior. Universidad de Deusto, julio 2003.

POSNER, J. *Análisis del Currículo*, Bogotá.2001

RIAL SÁNCHEZ, Antonio. *Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación*. Universidad de Santiago. Madrid, 2006. En Bambozzi-Calneggia. Ponencia Competencias genéricas en las culturas institucionales de la escuela media: su potencial significación para la educación superior universitaria. Córdoba 2008.

RODRÍGUEZ TRUJILLO, Nelson. **FELIÚ SALAZAR**, Pedro. *Curso Básico de Psicometría*. 1996.

RUE Joan. *Formar en competencias en la universidad: entre la relevancia y la banalidad*. Universidad de Barcelona, Barcelona.2000

SCHÖN, D. *La formación de profesionales reflexivos*. Paidós, Barcelona. 1992.

SENNETT, R. *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama. 2000

SENNETT, R. *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama. 2006

SEPÚLVEDA, L. "El concepto de competencias laborales en Educación. Notas para un ejercicio crítico". *Revista digital UMBRAL 2000*, #8, Enero 2002. Disponible en www.reduc.cl

Consultado 22 de junio de 2008

SLADOGNA, M. "Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia de Argentina". *Boletín CINTERFOR* # 149, 2000. Disponible en www.cinterfor.org.uy/public. Consultado 25 de junio de 2008

SLADOGNA, M. *La recentralización del diseño curricular. El perfil profesional y la definición de competencias profesionales*. Proyecto INET-GTZ, Buenos Aires.2000

STENHOUSE, L. *Investigación y desarrollo del currículo*. Editorial Morata, Madrid. 1987.

TOBÓN, RIAL SÁNCHEZ, CARRETERO y otros. *Competencias, calidad y educación superior*. 1ª. ed. Alma Mater Magisterio, Bogota, 2006.

VALDERRAMA MARTÍNEZ, Jorge A. "¿Para quienes son las oportunidades de empleo?" En revista electrónica universitaria. 2004. En [http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij /navciencia](http://uabc.mx/facultadcq-ing.tij/navciencia). Consultado 25 de julio de 2008

Zaballa Vidiella, A. *La práctica educativa; cómo enseñar*. Ed. Grao, Barcelona. 1998.

Zabalza, Miguel. *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid. Narcea. 1997.

Zabalza, Miguel. *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid. Narcea. 2002

Bibliografía en Inglés, Francés y Portugués

Burnier, S. Pedagogia das competências: Conteúdos e métodos [Electronic Version]. Boletim Técnico do Senac, 27. Retrieved Septiembre-Diciembre (2001) consultado en www.senac.br/informativo. Consultado 23 de junio de 2008

Krashen, S. Terrell, T.D. The Natural Approach. Pergamon. 1983.

Lawshe, C.H. , Balma, Michael J. Principles of Personnel Testing. New York, McGraw-Hill. 1966

McClelland, D.C. Testing for Competencies rather than intelligence, American Psychologist.1973

Perrenoud, Philippe. De nouvelles compétences professionnelles pour enseigner à l'école primaire .

Disponibile: [http://agora.unige.ch/ctie/educateur/perrint .htm](http://agora.unige.ch/ctie/educateur/perrint.htm), Año 1997.

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. Competence at Work, New York, John Wiley and Sons. 1993.

J.Stoner,E. Freemany D Gilbert, Administración,Sexta Edición,Ed.Prentice Hall Hispanoamericana

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

Libros Sagrados

Sacradas Escrituras. Génesis

Documentos Consultados

Informe sobre las competencias profesionales de los universitarios coruñeses.

Informe DESECO (Definition and selection of competences Theoretical and conceptual foundations, DELSA/ED/CERI/CD.)

Disponibile en www.portal-stat.admin.ch/desecco/desecco_strategy_paper_final.pdf

Informe Tunning Educational Structures in Europe.Bruselas. 2002

Boletín Informativo. Educación Superior Nº 5 Octubre Diciembre 2005.

Memorando de la Resolución del Consejo sobre la Educación Permanente. Haciendo realidad la dimensión juventud en otras políticas: el aprendizaje no formal en el ámbito de juventud en el marco del aprendizaje permanente.

Leyes Consultadas

Ley Orgánica de Universidades.6/2001, de 21 de Diciembre .BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001

Diarios y Revistas

Clarín

El Economista

La Nación

La Opinión

Diccionarios

Gran Diccionario Salvat de la lengua Española

Diccionario Enciclopédico Planeta Ed. 1999

Páginas Webs Consultadas

http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/0009

www.senac.br/informativo

www.reduc.cl

www.redalyc.org

www.firgoa.usc.es

www.cinterfor.org.uy/public

www.cinterfor.org.uy/public/spanih/region

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

www.trabajo.gov.ar

<http://www.mec.es>

8. Anexo

Informe de Resultados Parciales

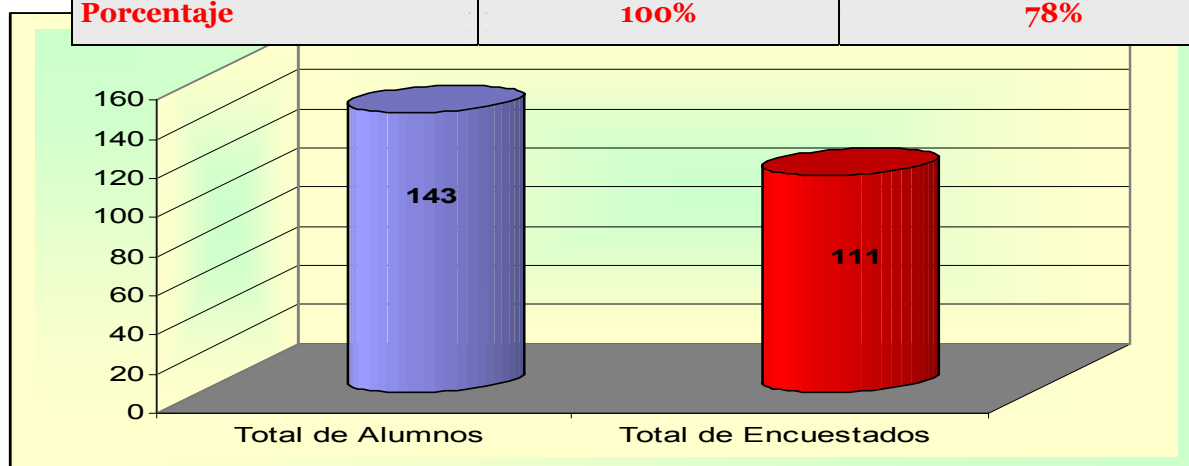
1. Situación actual de los alumnos que ingresaron en 2008

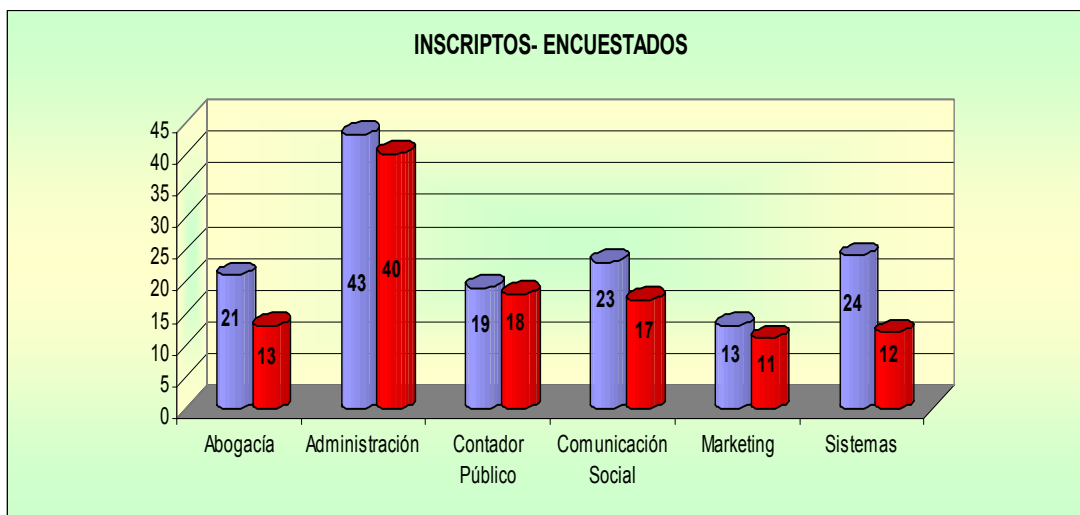
A comienzo de este año se analizó la situación actual de los estudiantes que en el 2008 se encontraban en 1º año.

Los resultados son los siguientes:

- Actualmente están cursando el 57 % del total de los alumnos encuestados en el año 2008, los que se encuentran inscritos en materias de 2º y 3º año en sus respectivas carreras.
- Hay 24 alumnos (17%) que en este año 2010 no se han anotado o tienen licencia.
- Un 26 % han dejado la Universidad por diferentes causas.
- La carrera que más bajas recibió fue Sistemas y Comunicación Social. Las carreras que se encuentran por encima de la Media (57%) es Contador Público (79%) y Abogacía (62%).

CANTIDAD ALUMNOS POR CARRERA 2008		
Carrera	Inscritos	Encuestados
Abogacía	21	13
Administración	43	40
Contador Público	19	18
Comunicación Social	23	17
Marketing	13	11
Sistemas	24	12
Total	143	111
Porcentaje	100%	78%





Situación Actual de Alumnos por Carrera						
Carrera	2008		2010			
	Total x Carrera	Encuestados x carrera	Cursa actualmente	No cursa	Baja	% Cursando actualmente
Abogacía	21	12	13	1	7	62%
Administración	43	40	23	9	11	53%
Cont. Público	19	18	15	3	1	79%
Com. Social	25	16	13	3	9	52%
Marketing	13	11	8	2	3	61%
Sistemas	24	12	11	6	7	46%
Totales	143	111	81	24	38	57%

%	100%	78%	57%	17%	26%	
---	------	-----	-----	-----	-----	--

