

Análisis de las distintas competencias sociales demandadas por el mercado laboral al Profesional de las Ciencias Veterinarias

Autores: Natalia Estefania Vaira, Omar Zoratti, Lilian Cadoche.

Institución: Facultad de Ciencias Veterinarias - Universidad Nacional del Litoral.

Palabras clave: formación integral, médico veterinario, competencias sociales.

Las Competencias Sociales son requisitos cada vez más ponderados en el currículum y en la formación integral del Médico Veterinario. La capacidad para el trabajo en equipo, la confianza en sí mismo y en los demás, la capacidad para comunicarse, etc., son conductas que, en un contexto interpersonal, le permiten expresar sus sentimientos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, ayudándolo en la resolución de conflictos inmediatos, mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas ante una sociedad cada vez más exigente.

A partir del marco teórico, para el cual se reunió abundante información respecto a qué son las “competencias o habilidades sociales” y qué importancia fueron adquiriendo en estos últimos tiempos, se planteó el interrogante acerca de cuáles son las que demanda hoy el mercado laboral para el Profesional Veterinario. Para ello se analizaron diversas solicitudes de empleos por parte de empresas de insumos y productos agrícolas, industrias afines, productores ganaderos, y otros posibles empleadores; generando un orden de valoración de las competencias más apuntadas como requisitos para acceder a la oferta de trabajo. A partir del orden previamente citado, confeccionamos encuestas de fácil ejecución y análisis, con el fin de analizar objetivamente de dicha valoración.

Nuestro trabajo tiene como objetivo principal evidenciar la valoración de las competencias sociales por parte del mercado laboral, como parte de una herramienta que tiene como fin argumentar la importancia de la inserción de estas competencias en la educación y formación del futuro profesional, generando el debate a nivel institucional.

Introducción

En el marco del proyecto de investigación “Competencias Sociales en la Formación Universitaria” que lleva a cabo un grupo de docentes investigadores de nuestra facultad, se planteó la necesidad de indagar sobre cuáles son las que demanda hoy el mercado laboral para el Médico Veterinario y que le permiten a éste su inserción laboral.

Hoy se sabe que no alcanza, en la formación de nuestros alumnos, la enseñanza de determinados recortes disciplinares y de hábitos adecuados; la demanda al sistema educativo incluye el desarrollo de habilidades y actitudes que suponen un manejo adecuado de la información, la experticia en la utilización de los medios informáticos, competencia para el trabajo en equipo, capacidad de comunicación, liderazgo en la toma de decisiones, condiciones destacadas para el trabajo en ambientes cambiantes, inciertos y ambiguos, comprensión y solidaridad con la complejidad de su entorno, tolerancia a la diversidad, etc. (Repetto, E.; 2003. Rodríguez Dieguez, A.; 2002).

La formación en el nivel superior plantea la necesidad de modificar el paradigma educativo actual para desarrollar valores, actitudes, habilidades, destrezas y aprendizajes significativos, en los que docentes y alumnos interactúen cooperativamente, transformándose el acto educativo, en un intercambio rico en contenidos conceptuales pero también en experiencias de interrelación, de mutua confianza, de intercambio asertivo de ideas, de comunicación efectiva y eficiente (Catalano, A. M. et al; 2004)

De acuerdo con la propuesta de Pereda, S. y F. Berrocal (2001), para que una persona demuestre competencias ante una determinada tarea, función o rol, no solo necesita dominar una serie de conocimientos conceptuales (saber), procedimentales (saber hacer) y actitudinales (saber ser/estar), sino que además, deberá en primer lugar estar motivada para actuar (querer hacer) y en segundo lugar, deberá contar con características personales (capacidades cognitivas, inteligencia emocional y rasgos de personalidad) y de contexto que sean mínimamente acordes o favorables para la actuación que se pretende llevar a cabo (poder hacer).

Varios integrantes del proyecto citado al comienzo, desarrollamos actividades docentes en materias del ciclo superior donde se evidencian las dificultades que usualmente tienen los alumnos en el tramo final de su carrera universitaria para resolver conflictos interpersonales, desarrollar comportamientos asertivos, trabajar eficazmente en equipo, sostener sus ideas con confianza en sí mismos y en los demás, etc. Estas apreciaciones sugirieron nuevas hipótesis de trabajo, que sustentan la idea de que deben diseñarse programas de formación dirigidos al desarrollo de las competencias sociales para facilitar el crecimiento personal, y el aumento de la calificación para el mundo laboral y social.

Es por eso que se trabajó en la búsqueda bibliográfica sobre qué son las “competencias o habilidades sociales”, qué importancia fueron adquiriendo en estos últimos tiempos y sobre todo, como objeto de este trabajo, evidenciar la valoración de las competencias sociales que exige el mercado laboral, como parte de una herramienta que tiene como fin argumentar la importancia de la inserción de estas competencias en la educación y formación del futuro Médico Veterinario.

Finalmente esperamos generar hacia el interior mismo de nuestra institución y especialmente en los distintos departamentos, el debate y discusión sobre esta temática tendiente a fomentar el análisis introspectivo de las propias prácticas docentes.

Marco teórico

La relevancia de la formación en competencias ha sido manifestada desde diferentes y significativas instituciones internacionales como la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El proyecto Tuning para América Latina ha generado un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior y tiene como meta, impulsar consensos a escala regional sobre la forma de entender los títulos universitarios, desde el punto de vista de las *competencias* que los poseedores de dichos títulos serían capaces de alcanzar. En su informe final del año 2007, define un listado de las 27 competencias “genéricas” para todos los perfiles profesionales, entre las cuales se encuentran:

- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Habilidad para trabajar en forma autónoma

A pesar de las múltiples definiciones que se pueden encontrar en la literatura sobre el concepto de “competencia”, la mayoría de ellas coinciden en destacar que toda competencia es aprendida o susceptible de aprendizaje y desarrollo, e implica, necesariamente, la realización adecuada de un determinado tipo de actividades o tareas. Por ejemplo, las competencias se refieren según algunos autores a “los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad” (Pereda, S. y F. Berrocal; 2001); según otros, son el “conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para realizar actividades diversas (ejercer una profesión, resolver problemas) con un cierto nivel de calidad y eficacia, y de forma autónoma y flexible” (Bisquerra, R.; 2003).

En esencia, como indica Caballo, V. (2002), la competencia social implica el conjunto de conductas de un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación (en el contexto familiar, escolar, laboral, etc.), respetando esas conductas en los demás y que, generalmente, resuelve los problemas inmediatos que puedan surgir en la interacción, minimizando la probabilidad de aparición de futuros problemas.

Meichenbaum, D. et al (1981) afirman que es imposible desarrollar una definición consistente de competencia social puesto que es parcialmente dependiente del contexto cambiante. La habilidad social debe considerarse dentro de un marco cultural determinado y los patrones de comunicación varían ampliamente entre culturas y dentro de una misma cultura, dependiendo de factores tales como la edad, el sexo, la clase social y la educación. Además, el grado de efectividad de una persona dependerá de lo que desea lograr en la situación particular en la que se encuentre. La conducta considerada apropiada en una situación puede ser inapropiada en otra. El individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción (Wilkinson, J. y S. Canter; 1982).

Aspectos metodológicos

Para llevar a cabo la indagación sobre las competencias demandadas al Médico Veterinario por el mercado laboral y su posterior valoración, se analizaron diversas solicitudes de empleos realizadas por empresas de insumos y productos agrícolas, industrias afines, productores ganaderos y otros posibles empleadores, que generalmente solici-

tan de éstos profesionales. Con la información obtenida se generó un orden de valoración de las competencias apuntadas como requisitos relevantes para acceder a la oferta de trabajo. Con la colaboración de profesionales de las Ciencias Sociales y de la Comunicación, se confeccionaron encuestas de fácil ejecución y análisis, con el fin de indagar objetivamente cuáles son las competencias sociales demandadas por los distintos empleadores.

Las encuestas se estructuraron en base a grupos de habilidades o capacidades pertenecientes a las competencias más importantes, solicitando al encuestado ordene las mismas según la valoración que la asigna a cada una. Dichos grupos se enmarcaron en competencias metodológicas (saber hacer), participativas (saber estar) y personales (saber ser). A su vez se incluyó un ordenamiento de importancia entre estos grupos. (Véase encuesta en Anexo I)

De esta manera se procedió a la ejecución de las encuestas, respondidas en forma presencial en algunos casos, y a través de correo electrónico en otros. Las mismas fueron realizadas por productores ganaderos, división de Recursos Humanos (RRHH) de distintas empresas y laboratorios de la zona de influencia de la facultad (Laboratorios Baher, Milkaut S.A, etc.), como también empresas de Servicios que intervienen en la búsqueda laboral (Agrositio, Foroagro).

Resultados alcanzados

En primera instancia y en referencia a las dos primeras preguntas de la encuesta (Anexo I), orientadas a una opinión general sobre la importancia de las competencias sociales en la formación del profesional Médico Veterinario y su consideración al momento de incorporarlo a un grupo de trabajo, se destaca una respuesta unánime en forma positiva.

Respecto del análisis del grupo de las competencias metodológicas (cuadro N°1), se obtuvo una mayor valoración en la “capacidad para identificar, plantear y resolver problemas”, observándose escasa importancia a capacidades como la formulación y gestión de proyectos o el trabajo en contextos cambiantes.

En relación al grupo de las competencias participativas, dentro de las capacidades de comunicación (cuadro N°2) se destacaron con igual rango en la valoración la “capacidad para hacerse entender, capacidad para escuchar a los demás y capacidad para defender sus ideas con argumentos sólidos”. De las capacidades interpersonales o de trabajo en grupo (cuadro N°3) se destacó la “capacidad para organizar y planificar el tiempo” y, de las capacidades de liderazgo (cuadro N° 4) la “capacidad para motivar y conducir a metas comunes.

Respecto de las competencias personales (cuadro N° 5), resultó relevante la “capacidad para rendir bajo presión”.

Por último, en la evaluación u ordenamiento de importancia entre los tres grupos de competencia se destacaron las metodológicas y personales sobre las participativas (cuadro N°6). Se adjuntan cuadros en Anexo II

Aportes de la investigación a la toma de decisiones

Los aportes del presente trabajo a la toma de decisiones, resultan en poner a consideración de todos los docentes y equipo de gestión de la facultad, los resultados obtenidos respecto de la valoración que realiza el sector empleador de profesionales Médicos Veterinarios de las competencias sociales que se requieren para las actuales situaciones laborales.

Es de esperar que se genere hacia el interior de la institución el debate necesario para comenzar a fortalecer y complementar el diseño curricular de la carrera hacia una

completa formación profesional, apoyando a aquellos equipos docentes que incluyen el desarrollo de las competencias en sus prácticas académicas, e incentivando a los que aún no las han considerado en su planificación, mediante reuniones, talleres y debates que fundamenten la importancia de las mismas.

Aportes de la investigación a los temas de la región

Los aportes de la investigación a los temas de la región se ven reflejados a la hora de plantear la necesidad de ajustar la formación académica de nuestros alumnos con las demandas actuales del sector vinculado con la profesión del Médico Veterinario. Esta necesidad debe llevar a incluir en la agenda didáctica, el desarrollo de competencias sociales que permitan el crecimiento personal y una adecuada calificación posterior para su inserción laboral y social en la región.

Bibliografía

BIZQUERRA, R.: "Educación emocional y competencias básicas para la vida". *Revista de Investigación Educativa*, Vol 21(1). 2003. pp. 7-43

CABALLO, V. *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. (5ª ed.). Siglo XXI. Madrid. 2002.

CATALANO, A. M.; AVOLIO DE COLLS, S.; SLADOGNA, M.: *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y nociones metodológicas*. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires. 2004.

MEICHENBAUM, D.; BUTLER, L. y GRUDSON, L. *Toward a conceptual model of social competence*. En J. Wine y M. Smye (Comps.), *Social competence*. Guilford Press. Nueva York. 1981.

PEREDA, S. y F. BERROCAL: *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid. 2001.

REPETTO, E.: "La competencia emocional e intervenciones para su desarrollo". *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (Vol II). UNED. Madrid. 2003. pp 453-482.

RODRIGUEZ DIEGUEZ, A.: "La orientación en la Universidad". *Calidad en las universidades y orientación universitaria*. Aljibe. Málaga. 2002.

WILKINSON, J. y S. CANTER. *Social skills training manual: Assessment, programme design and management of training*. Wiley. Nueva York. 1982.

ANEXO I

**ENCUESTA DE OPINION SOBRE LAS COMPETENCIAS SOCIALES DESEADAS
EN LOS EGRESADOS DE MEDICINA VETERINARIA**

Realizamos esta encuesta en el marco de una investigación que tiene por objetivos determinar competencias sociales que deberían poseer para su inserción laboral los profesionales Médicos Veterinarios. Para ello, es muy importante considerar su visión como posible empleador.

a.- ¿Considera que las competencias sociales son importantes en la formación del futuro profesional de Medicina Veterinaria? (hablamos de habilidades de comunicación, confianza en sí mismos, autoestima, asertividad, capacidad para trabajo en equipo, capacidad para liderar una tarea, capacidad para la resolución de conflictos, etc., etc. SI NO

b.- ¿Considera importante que se tengan en cuenta a la hora de incorporar nuevos profesionales a una empresa? SI NO

c.- A continuación se ha elaborado un listado de COMPETENCIAS GENÉRICAS, para los egresados universitarios, clasificadas en 3 grupos principales

¿Cuáles de estas competencias genéricas considera importantes en la formación del futuro Médico Veterinario? Responda colocando un número en la casilla vecina entendiéndolo como 1 aquella capacidad que considere más importante, como 2 la que le sigue en importancia, y así sucesivamente. Proceda del mismo modo para las competencias que realmente considera que poseen sus alumnos, SI EN ESTA COLUMNA TIENE DUDAS SOLO COLOQUE UNA CRUZ EN AQUELLAS COMPETENCIAS QUE HAYA OBSERVADO CON MAS FRECUENCIA EN SUS ALUMNOS.

I- Competencia metodológica: "SABER HACER"

• **FORMACIÓN PRÁCTICA**

	Competencias deseadas (1 a 6)
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	

Capacidad para tomar decisiones	
Habilidad para trabajar en contextos cambiantes	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	

II- Competencia participativa: "SABER ESTAR"

• CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN

	Competencias deseadas(1 a 6)
Capacidad para hacerse entender	
Capacidad para presentar en público ideas o informes	
Capacidad para escuchar a los demás	
Capacidad de persuasión oral	
Capacidad para la comunicación escrita	
Capacidad para defender sus ideas con argumentos sólidos	

• CAPACIDADES INTERPERSONALES O DE TRABAJO EN GRUPO.

	Competencias deseadas (1 a 7)
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	
Capacidad de trabajo en equipo	
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	
Capacidad crítica y autocrítica	
Predisposición para defender ideas sin imponerlas	
Capacidad para mediar en conflictos interpersonales	

• CAPACIDADES DE LIDERAZGO

	Competencias deseadas (1 a 4)

Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes	
Capacidad para coordinar actividades	
Capacidad para hacer valer su autoridad sin imponerla	
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	

IV- Competencia personal: “SABER SER”

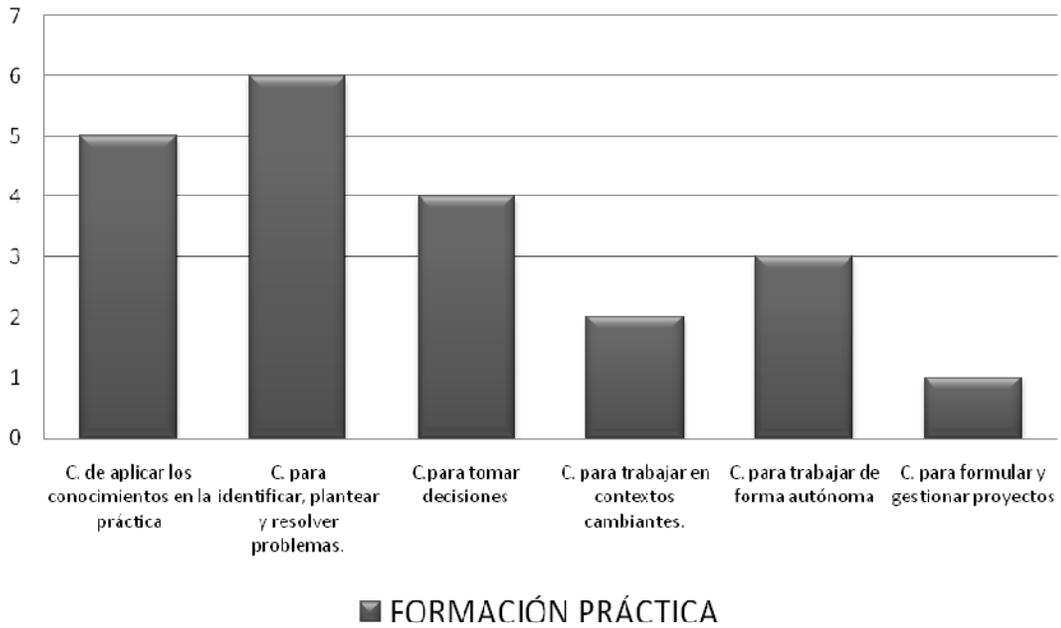
	Competencias deseadas (1 a 7)
Capacidad para rendir bajo presión	
Capacidad para adaptarse y actuar en nuevas situaciones	
Capacidad de autodeterminación para el logro de objetivos	
Compromiso con la preservación del medio ambiente	
Compromiso con su medio sociocultural	
Compromiso ético	
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	

f.- Las competencias están clasificadas en 4 grupos principales. Ordénalas según el orden de importancia que a usted le merecen.

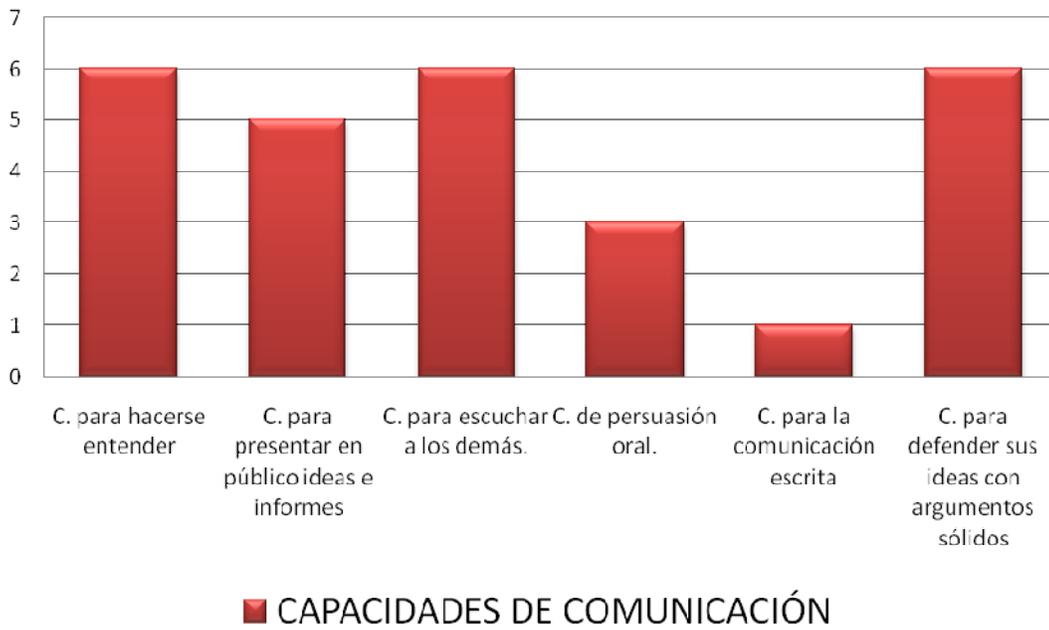
	Competencias Genéricas por importancia (1 a 4)
Competencia técnica: “SABER SABER”	
Competencia metodológica: “SABER HACER”	
Competencia participativa: “SABER ESTAR” (ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros en acciones de equipo)	
Competencia personal: “SABER SER” (ser capaz de resolver problemas)	

ANEXO II

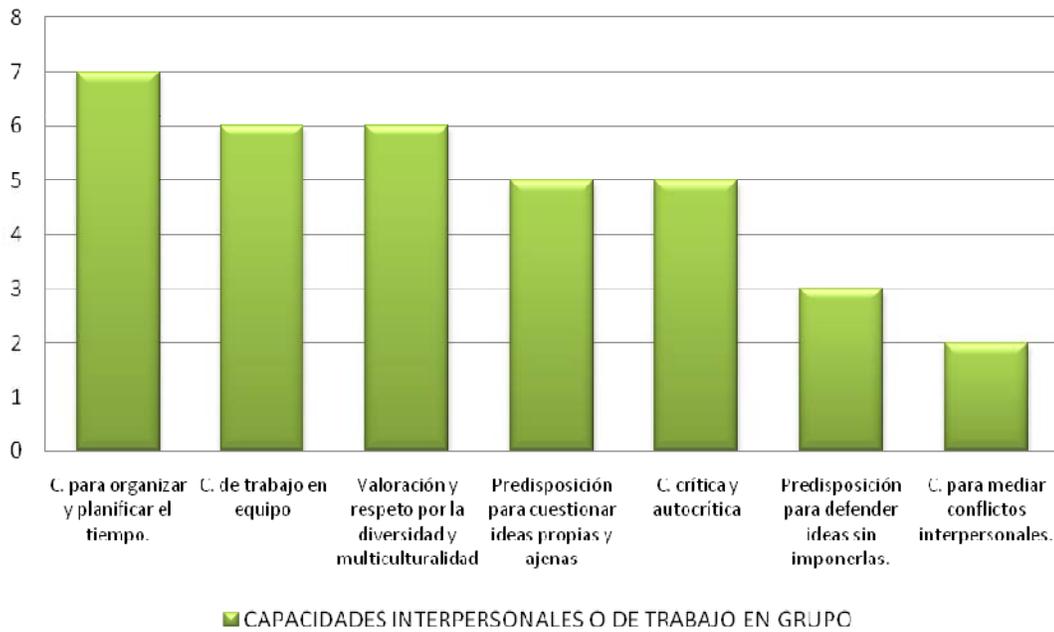
**Cuadro N°1: Competencia Metodológica:
"SABER HACER"**



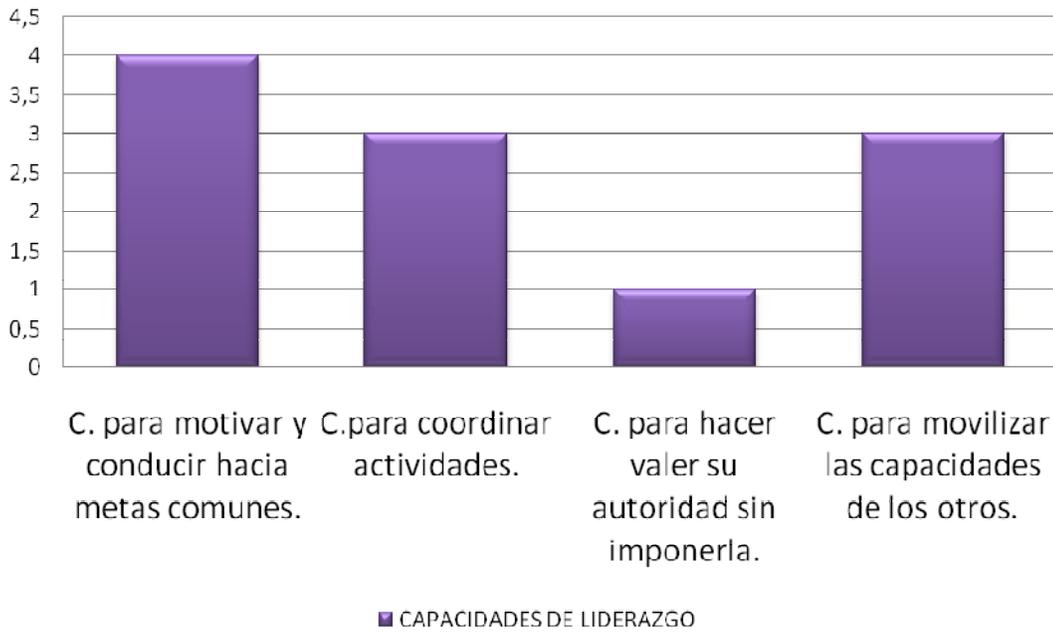
**Cuadro N°2: Competencia Participativa:
"SABER ESTAR"**



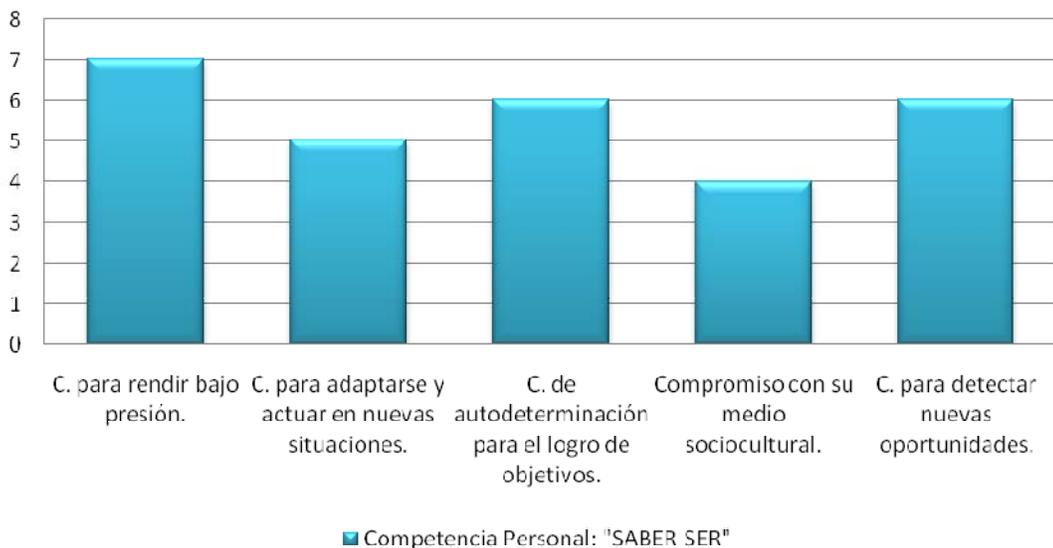
**Cuadro N°3: Competencia Participativa:
"SABER ESTAR"**



Cuadro N°4: Competencias Participativas: "SABER ESTAR"



Cuadro N°5: Competencia Personal: "SABER SER"



Cuadro N°6: ORDEN DE IMPORTANCIA

