

ESTUDIO DE COMPETENCIAS GENERALES: DE LA UNIVERSIDAD AL ÁMBITO LABORAL

Marcela Dillon ¹, Fernando López Gil², Russo Claudia³, Sarobe Mónica², David Fernandez⁴, Iglesias Pedro⁵, Italiano Guido⁵

Instituto de Investigación y Transferencia en Tecnología (ITT)⁵
Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)
Escuela de Tecnología (ET)
Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires
(UNNOBA)

Sarmiento y Newbery, 236-4636945/44

mdillon@advantive.com.ar, {[fernando.lopezgil](mailto:fernando.lopezgil@itt.unnoba.edu.ar), [claudia.russo](mailto:claudia.russo@itt.unnoba.edu.ar), [monica.sarobe](mailto:monica.sarobe@itt.unnoba.edu.ar), [david.fernandez](mailto:david.fernandez@itt.unnoba.edu.ar), [pedro.iglesias](mailto:pedro.iglesias@itt.unnoba.edu.ar)}@itt.unnoba.edu.ar

RESUMEN

En la actualidad cada vez son más las empresas que evalúan a sus empleados no sólo por el cumplimiento de las tareas, sino por las competencias que estos sean capaces de demostrar en el desempeño de sus funciones.

Sin embargo es importante destacar que las competencias son «variables» nada fáciles de medir, en comparación con los objetivos, a la vez que su desarrollo requiere de una motivación intrínseca más que de una compensación «de fin de año». Por lo tanto, suponen un tratamiento diferente al ser evaluadas, ya que si bien son objetivas, en cuanto a que son observables, también son subjetivas, en cuanto a la percepción que de ellas tiene el examinador.

El objetivo de esta investigación es definir, desarrollar y aplicar métodos de evaluación para las diferentes competencias laborales que se desarrollan desde la universidad a medida que el alumno avanza en el trayecto curricular.

Palabras clave: Competencias básicas, Formación por competencias, Competencias Laborales, Perfiles educativos, Evaluación por competencias.

CONTEXTO

Esta línea de investigación se realiza en el marco del proyecto “Informática y Tecnologías Emergentes”, con lugar de trabajo en el

1 Docente Investigador externo al ITT

1 Docente Investigador - ITT

1 Docente Investigador ITT - Investigador Asociado Adjunto sin director CIC

1 Becario CIN - ITT

1 Becario de Grado

1 ITT - Centro Asociado CIC

Instituto de Tecnología y Transferencia (ITT) de la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires.

El proyecto Perfil.AR comenzó en el año 2013 con el estudio de las competencias básicas en el ámbito de la Escuela de Tecnología como consecuencia de los encuentros Escuela-Empresa que se realizan. En estos encuentros se recogieron inquietudes por parte de las empresas sobre el desarrollo de ciertas competencias por parte de los graduados.

En base a esto se realizaron encuestas para evaluar las necesidades que se planteaban en el mercado laboral y el modo en que desde la universidad se podía ayudar a desarrollarlas. En la actualidad se continúa trabajando en el modo de conciliar las diferentes competencias definidas en el ámbito académico con las que están definidas en el ámbito laboral.

En la realización de este trabajo se integran docentes de grado y posgrado de la UNNOBA, alumnos, becarios e investigadores externos.

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios que hoy se producen en el ámbito laboral, caracterizados por la globalización de la economía, y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración en las organizaciones, han provocado una constante evolución de los puestos de trabajo, lo cual hace difícil mantener su estabilidad. Esto ha provocado una modificación en el contrato entre las organizaciones y sus miembros, basándose ahora en el desarrollo profesional de los empleados y en la búsqueda, por parte de dichas organizaciones, de nuevas formas para

potenciar al máximo las competencias de su personal.

La formación profesional no está solamente en el conocimiento específico de su ámbito de estudio, sino en la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que la persona desarrolla y que le permiten desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, más allá del sector económico, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad. El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Estamos hablando del desarrollo de capacidades y habilidades que le permiten al profesional, tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. Se pretende formar sujetos capaces de desempeñarse proactivamente en un mundo globalizado, como miembros útiles de la sociedad. Todo esto es necesario que se desarrolle, siempre considerando el nivel de madurez de la persona, desde el nivel inicial de la escuela y se continúe en la universidad; haciendo natural el desarrollo continuo que deberá seguir en el ámbito profesional y laboral. La universidad en el siglo XXI debe tomar en cuenta estos cambios en las relaciones laborales para formar profesionales que puedan ser capaces de responder a estos nuevos desafíos.

2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (ANECA) ha tomado como base de referencia la propuesta Tuning para la formulación de las competencias transversales de las nuevas titulaciones en las universidades españolas. Diferencian las competencias genéricas y las específicas de la siguiente manera:

- competencias genéricas son aquellas que son compartidas y que pueden generarse en cualquier titulación.
- competencias específicas son aquellas que están asociadas a áreas de conocimiento concretas.

Competencias instrumentales	Competencias interpersonales	Competencias sistémicas
1. Capacidad de análisis y síntesis	11. Capacidad crítica y autocrítica	19. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
2. Capacidad de organizar y planificar	12. Trabajo en equipo	20. Habilidades de investigación
3. Conocimientos generales básicos	13. Habilidades interpersonales	21. Capacidad de aprender
4. Conocimientos básicos de la profesión	14. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	22. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
5. Comunicación oral y escrita en la lengua propia	15. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	23. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)
6. Conocimiento de una segunda lengua	16. Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad	24. Liderazgo
7. Habilidades básicas de manejo del ordenador	17. Habilidad de trabajar en un contexto internacional	25. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
8. Habilidades de gestión de la información	18. Compromiso ético	26. Habilidad para trabajar de forma autónoma
9. Resolución de problemas		27. Diseño y gestión de proyectos
10. Toma de decisiones		28. Iniciativa y espíritu emprendedor
		29. Preocupación por la calidad
		30. Motivación de logro

Gráfico 1 -. Competencias genéricas

En esta misma línea se sitúan numerosos países europeos. Estas competencias básicas genéricas se caracterizan por su potencialidad de transferencia y su multifuncionalidad tanto en las distintas áreas disciplinares como en situaciones de la vida diaria, así como por su durabilidad en el tiempo. Estas competencias genéricas no se aprenden de forma aislada, sino integradas en los distintos escenarios de la vida (educativo, profesional-laboral, comunitario y

personal). En el escenario de la enseñanza formal, tienen sentido en la medida que se integran en los contenidos de todas las áreas curriculares. Actualmente las organizaciones tienden a determinar, de acuerdo a las necesidades de su entorno y su estrategia empresarial, cuáles son las competencias que realmente producen un rendimiento superior. Para esto se emplean una serie de técnicas tales como el panel de expertos, las entrevistas, y las entrevistas focalizadas.

Las competencias pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva. Basándonos en el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez López (1988) La función directiva consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolas con la misión de la empresa.

Actualmente las organizaciones tienden a determinar, de acuerdo a las necesidades de su entorno y su estrategia empresarial, cuáles son las competencias que realmente producen un rendimiento superior. Para esto se emplean una serie de técnicas tales como el panel de expertos, las entrevistas, y las entrevistas focalizadas.

En este grupo se acordó aceptar la definición de competencias como *...”procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento meta-cognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de*

contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas”... para que teniéndolas ya definidas poder avanzar en la evaluación de las mismas.

3. RESULTADOS OBTENIDOS / ESPERADOS

El objetivo general de este proyecto es estudiar la conciliación entre el desarrollo de competencias generales en la educación y el desarrollo de las mismas en el ámbito profesional/laboral de modo de potenciar desde el ámbito académico la inserción laboral de los egresados. Como objetivos específicos podemos encontrar:

- Estudiar la relación entre las competencias generales definidas para la educación y las competencias generales que se requiere en el ámbito laboral:
 - cómo se definen en cada ámbito
 - cómo se traduce cada competencia de un ámbito a otro
 - cómo se desarrollan en cada ámbito
 - cómo se miden en cada ámbito
- Determinar la necesidad de proponer algún cambio que le permita a la persona, un desarrollo armonioso y continuado de las competencias generales.

4. FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se pretende propiciar un marco formal con el establecimiento de esta línea de investigación,

para atender a la formación de recursos humanos, en su rol de investigadores o participantes activos en el equipo de investigación; fomentando así la culminación de sus estudios superiores, y promoviendo la redacción, exposición y defensa de Trabajos Finales de Grado y Postgrado.

También en el término de tres años, se espera contribuir al inicio y concreción de 1 (una) Tesis de Magíster y la finalización de 1 (una) Tesis Doctoral.

5. BIBLIOGRAFÍA

Inés Parra de Azuero (2010), “Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, Competencias Laborales Generales” Colombia.

Claudia Russo, Mónica Sarobe, Marcela Dillon y otros (2015) “El desafío de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en los contextos educativos” WICC 2015. Universidad Nacional de Salta.

Tobón, S. (2008). “La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo”. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

OCDE (2002): “Définitions et sélection des compétences. Fondements théoriques et conceptuels. Documents de stratégie”. DEELSA/ED/CERI/CD

Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE)

TUNING (2003): “Tuning Educational

Structures in Europe. Final Report, Phase One.”
University of Deusto/University of Groningen.
www.relint.deusto.es

Carro, L. (2004): “Los grados de magisterio en los 25 países de la Unión Europea”. En: Título de grado de Magisterio. Volumen 2. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)

Garagorri, X. (2007): “Propuestas curriculares basadas en competencias en el ámbito europeo”. Aula de Innovación Educativa, nº. 161

Rey, B. (1996). “Les compétences transversales en question”. Paris: ESF

Pablo Beneitone y otros (2007) “Reflexiones y perspectivas en Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning LA”. Universidad de Deusto – Universidad de Groningen. España.

José Lino Contreras Véliz y otros (2013) “Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Informática.” Universidad de Deusto. España.

Claudia Russo, Mónica Sarobe, Marcela Dillon y otros (2015) “Desarrollo de perfiles profesionales en base a competencias Perfil.AR” TE&ET 2015 Universidad Nacional del Nordeste.