

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE NEGOCIOS**

**INVESTIGACION INSTITUCIONAL
PERIODO 2007-2008.**

TEMA:

“Determinación del desempeño ideal del alumno graduado de la Facultad de Ciencias Empresariales, a partir de los requerimientos de profesionales demandados para las MIPYMES de San Salvador”

Docente Investigador

Carlos Rolando Barrios López

Ciudad Universitaria, noviembre de 2008



INDICE

1. Planteamiento del problema.
2. Justificación del tema.
3. Planteamiento de objetivos.
 - 3.1. Objetivo general.
 - 3.1.1. Objetivos específicos.
4. Formulación de hipótesis.
 - 4.1. Hipótesis general.
 - 4.2. Hipótesis nula.
 - 4.3. Hipótesis específicas.
5. Variables de estudio.
 - 5.1. Variable independiente.
 - 5.2. Variables dependientes.
6. Marco teórico.
 - 6.1. Consideraciones generales.
 - 6.2. Competencias laborales.
 - 6.3. Educación por competencias.
 - 6.4. Educación, formación y aprendizaje.
 - 6.5. Competencias laborales y su contexto.
 - 6.6. La formación por competencias.
 - 6.6.1. Integración del contexto productivo.
 - 6.7. Metodología de competencias.
 - 6.8. Definición por competencias.
 - 6.8.1. Competencias genéricas.
 - 6.8.2. Competencias específicas.
7. Marco conceptual.
8. Metodología empleada.
 - 8.1. Determinación de la muestra.



9. Resultados de Encuesta a graduados de las carreras de Ciencias Empresariales.
10. Resultados Sondeo a empresas (responsables de reclutamiento y selección de personal).
11. Resumen Ejecutivo.
 - 11.1. Antecedentes de tema.
 - 11.2. Recomendaciones generales.
 - 11.3. Conclusión general del investigador.
12. Bibliografía
13. Anexos



MARCO REFERENCIAL



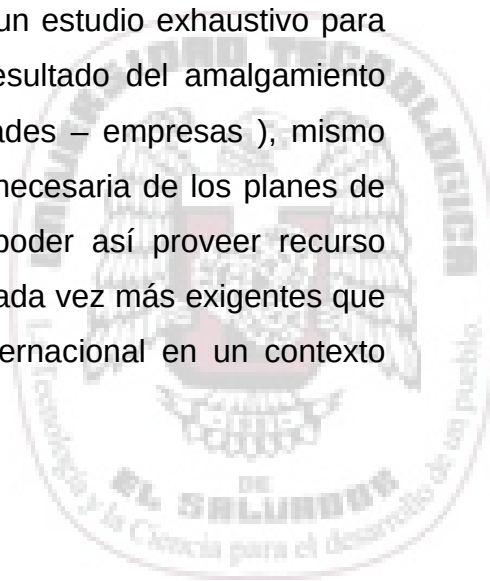
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad se habla mucho sobre competencias profesionales, pero que están haciendo las instituciones de educación al respecto de formar profesionales con dichas características, y poder los estudiantes universitarios dar ese paso de inserción al mundo laboral actual.

En ese sentido se considera de mucha importancia el poder realizar un estudio para establecer las verdaderas percepciones tanto en la parte estudiantil como su contraparte las empresas de los diferentes sectores productivos de nuestro quehacer empresarial, y poder así, establecer relaciones que vinculen o por el contrario desvirtúen el desarrollo de verdaderas competencias profesionales en toda la población estudiantil de las carreras ofrecidas por la universidades acreditadas del departamento de San Salvador en la facultad de ciencias empresariales.

2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

Lograr determinar el nivel de empleabilidad alcanzado por los alumnos graduados de las universidades acreditadas de San Salvador, en su oferta de carreras dentro de la Facultad de Ciencias Empresariales, y la búsqueda de un perfil ideal por parte de las empresas demandantes de profesionales cada vez más competitivos en sus respectivas áreas de trabajo, consecuencia de la Globalización ; requiere de un estudio exhaustivo para poder establecer un marco referencial como resultado del amalgamiento entre los actores Oferta y Demanda (universidades – empresas), mismo que facilitará la revisión y readecuación de ser necesaria de los planes de estudio actuales de las carreras ofertadas y poder así proveer recurso humano capaz de enfrentar los retos laborales cada vez más exigentes que demandan las empresas a nivel nacional e internacional en un contexto Global.

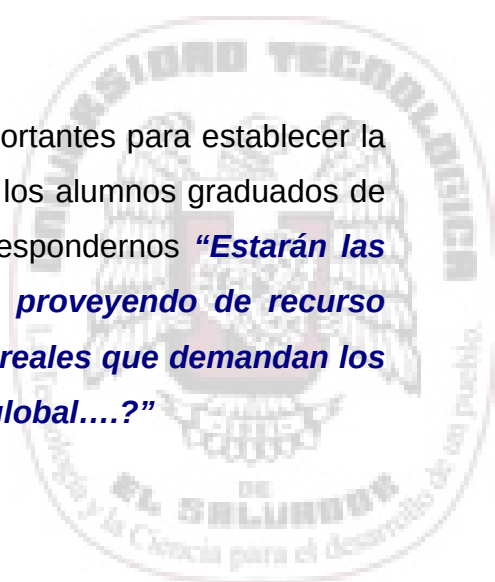


Estudios recientes realizados a nivel regional (**Revista El Economista – La Prensa Gráfica**) realizada a nivel de ejecutivos de algunas de las empresas más destacadas a nivel Centroamericano, destacaba que las carreras mayormente demandadas por las empresas administradas por ellos, no están siendo suplidas en su totalidad y resaltan el hecho de requerir mayormente profesionales en las áreas de ingenierías (industrial, mecánica, sistemas informáticos) en las áreas comerciales (ventas, mercadeo, negocios internacionales), también hace referencia que algunas carreras ya tienen una sobre saturación de profesionales lo que vuelve cada vez más estrechos los espacios para dichos profesionales, provocando que éstos tengan que emplearse en áreas que no son de su completo dominio y formación académica.

Por otra parte, la **Encuesta IT de Eurocom Worldwide**, que se realiza desde hace más de siete años a nivel mundial, muestra en sus resultados que hasta el momento el sector más exitoso en capacidad de adaptación a la realidad financiera global es el de (IT), tecnología informática.

Algunos resultados obtenidos en la misma denotan que los empleos más demandados son Ingenieros de Software; de lo cuál se deriva que el 54.0 % de los entrevistados consideran que este segmento es el más difícil de reclutar, seguido por personal de ventas globales con un 38.0 % y personal de ventas con el 34.0 % de los entrevistados.

De ahí se puede sacar algunas anotaciones importantes para establecer la importancia de conocer la realidad que afrontan los alumnos graduados de las carreras de las Ciencias Empresariales, y respondernos ***“Estarán las universidades acreditadas de San Salvador, proveyendo de recurso humano con las competencias profesionales reales que demandan los mercados laborales actuales en un contexto global....?”***



3. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS.

a. Objetivo general.

Determinar el perfil ideal del alumno graduado de las carreras de la facultad de Ciencias Empresariales, de las universidades acreditadas de San Salvador.

3.1.1 Objetivos específicos.

Evaluar los factores más determinantes en la formación profesional de los alumnos graduados de las carreras de las ciencias empresariales, al momento de buscar emplearse en las actividades productivas de nuestras empresas.

Evaluar las competencias requeridas por las empresas de los principales sectores productivos de nuestro quehacer empresarial, al momento de buscar profesionales competitivos para sus organizaciones.

4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

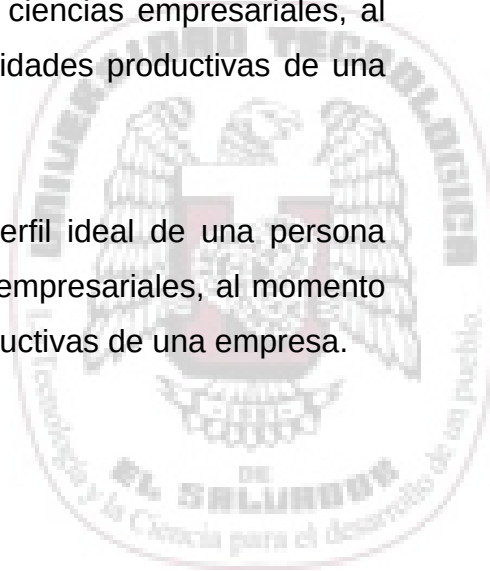
4.1 Hipótesis general. (HG)

Existen muchos factores que determinan el perfil ideal de una persona graduada de las carreras de las ciencias empresariales, al momento de querer insertarse a las actividades productivas de una empresa.

4.2 Hipótesis nula. (H₀)

No existen factores que determinen el perfil ideal de una persona graduada de las carreras de las ciencias empresariales, al momento de querer insertarse a las actividades productivas de una empresa.

4.3 Hipótesis específica. (H₁) (H₂)



- 4.3.1 El perfil del alumno graduado de las carreras de las ciencias empresariales está determinado por la formación de valores, conocimientos, habilidades y destrezas.
- 4.3.2 Las diferentes empresas que conforman los principales sectores productivos de nuestro quehacer empresarial, buscan profesionales más competitivos para sus organizaciones, los cuáles deben llevar un cúmulo de competencias profesionales para insertarse más fácilmente en sus actividades.
- 4.3.3 Hipótesis nula (H_0)
El perfil del alumno graduado de las carreras de las ciencias empresariales no está determinado por la formación de valores, conocimientos, habilidades y destrezas.
- 4.3.4 Las principales empresas que conforman los principales sectores productivos de nuestro quehacer empresarial, no buscan profesionales más competitivos para sus organizaciones, los cuáles deben llevar un cúmulo de competencias profesionales para insertarse más fácilmente en sus actividades.

5. ESTABLECIMIENTO DE VARIABLES DE ESTUDIO.

a. Variable independiente.

Perfil profesional ideal del alumno graduado de las carreras de las ciencias empresariales.

b. Variables dependientes.

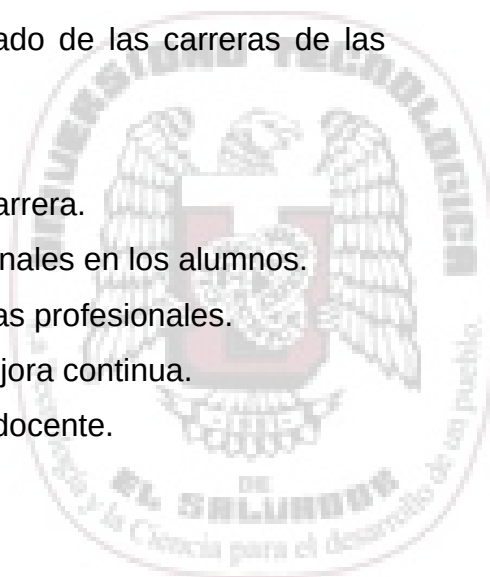
5.2.1 Diseños de planes de estudio por carrera.

5.2.2 Formación de valores ético profesionales en los alumnos.

5.2.3 Desarrollo de habilidades y destrezas profesionales.

5.2.4 Cultura hacia el aprendizaje y la mejora continua.

5.2.5 Formación profesional de la planta docente.



5.2.6 Vinculación universidades – empresas

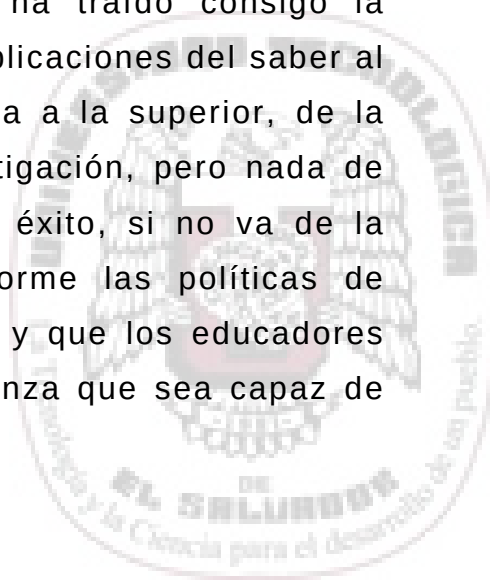
6. MARCO DE REFERENCIA.

6.1 Consideraciones Generales.

En los albores del nuevo siglo, se observan una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cuál las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas y mejores competencias profesionales , nuevos conocimientos y la conformación de principio éticos acordes a cada uno de los grandes saberes de la actualidad.(1)

6.2 Competencias Laborales.

La educación ha tomado otro rumbo, ello lo evidencia el avance en la enseñanza dado la efectividad y el sin fin de alternativas que tiene el docente a la hora de enseñar, es por ello que la utilización e introducción de las nuevas tecnologías de información y de comunicación (TIC) es un instrumento de primer orden que esta presente en las agendas educativas, dado que provee de innovadoras estrategias la aplicación y transmisión de información y de conocimientos propios de los cambios que ha traído consigo la globalización, el uso de estas en las nuevas aplicaciones del saber al hacer, de la expansión de la educación media a la superior, de la dinámica cada vez más creciente de la investigación, pero nada de esto es alcanzable y puesto en práctica con éxito, si no va de la mano también con un programa que transforme las políticas de desarrollo y de formación de los educadores, y que los educadores también consoliden un nuevo perfil de enseñanza que sea capaz de

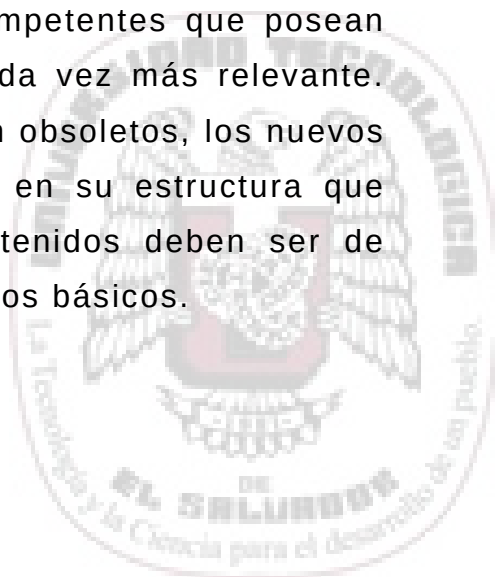


alcanzar en los educandos niveles de calidad en la formación que reciben.

Lo deseable es que se cuente con las competencias básicas y que posean otras competencias complementarias, como los valores y actitudes que comprometa su vida con el entorno educativo, el laboral y el de la sociedad. Se trata de evidenciar la urgente necesidad del establecimiento de un espacio relevante en una revolución educativa que llega hasta la sociedad, y que comienza fundamentalmente por la escuela, que interviene en ello los sistema de adquisición, de transmisión y de uso del saber en función de un abordaje que establece mecanismos confiables en pro de una educación que promueve el intercambio de saberes con calidad a través de:

- ✓ Educadores cada vez más competitivos a tono a las exigencias del contexto actual.
- ✓ La transmisión de conocimientos a los estudiantes en concordancia a las
- ✓ exigencias que hoy están presentes en el contexto social.
- ✓ La introducción de nuevas formas de distribución del saber en la educación superior de cara a las demandas del sector productivo, el cual es el espacio donde comienza el verdadero desarrollo profesional de los formados.

La demanda de trabajadores adecuados y competentes que posean conocimientos, habilidades y actitudes, es cada vez más relevante. Muchos programas de formación se encuentran obsoletos, los nuevos programas deberán mostrar transformaciones en su estructura que tiendan a ser de carácter modular, sus contenidos deben ser de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos.



Las actividades pedagógicas, los métodos de formación y la gestión educativa han cambiado y están aprovechando las ventajas de la informática y el potencial de oportunidades que se les ofrece a los instructores. En el ejercicio de la actividad docente, intervienen factores relacionados a él, tales como, la realidad económica mundial, los problemas del contexto social, político, la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica pero también esta presente el interés por el entrenamiento mismo de los procesos de aprendizaje.

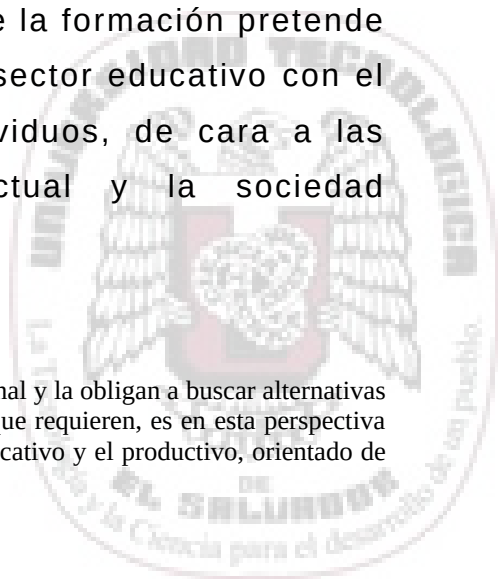
La educación del futuro debe girar su mirada en la búsqueda del mejoramiento continuo y la formación al docente, estos factores inciden de manera notoria en el ejercicio de la docencia, así mismo repercuten en las condiciones del trabajo, la remuneración, la infraestructura institucional y los recursos didácticos

La formación a través de competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades actuales, pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño ocupacional permitiendo con esto la formación de profesionales más integrales y que sean capaces de aportar a la organización el aprendizaje que han adquirido.

6.3 Educación por Competencias.

La Educación por Competencias en el marco de la formación pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea.²

² Las tendencias actuales imponen nuevas exigencias a la economía nacional y la obligan a buscar alternativas para que los individuos desarrollen los conocimientos y las habilidades que requieren, es en esta perspectiva que se dirige el enfoque de establecer una vinculación entre el sector educativo y el productivo, orientado de



El tema respecto a la educación por competencias y formación a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a impulsar el saber, no obstante las nuevas modalidades educativas reúnen objetivos claros y definidos del proceso, que implican la demostración del Saber (conocimientos), en el Saber Hacer (de las competencias) y en las Actitudes (compromiso personal-en el Ser) lo que determina en la formación como un proceso que va más allá de transmitir saberes y destrezas.

La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar y se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser.

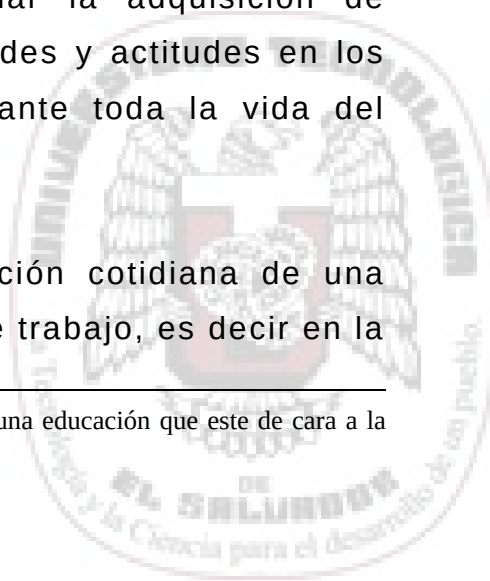
Combinación de la Aplicación de los Conocimientos.



Se concluye este aspecto respecto a la formación por competencia laboral con aquel proceso que logra asociar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de las capacidades y actitudes en los trabajadores, es un proceso que se da durante toda la vida del individuo.

Los aprendizajes que se logran en la ejecución cotidiana de una función productiva directamente en el centro de trabajo, es decir en la

manera efectiva a desarrollar en las personas la capacidad de aprender, una educación que este de cara a la demanda que exige el puesto de trabajo. Martínez América et al. (1999).



empresa, proporcionan a las personas la oportunidad de desarrollar competencias, además las personas acumulan la experiencia a través de su actuación diaria como miembros de un grupo social y de su interrelación con otras formas alternativas que propician la acumulación de conocimientos, como son los medios de comunicación.

La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser de esta manera tenemos estas consideraciones:

- ✓ La formación por competencias debe ir más allá de transmitir saberes y destrezas manuales.
- ✓ Debe buscar incrementar la capacidad de las personas.
- ✓ Aspectos culturales, sociales y actitudinales.

Así la competencia en líneas generales implica tanto un saber, como un saber hacer, que se expresa en los diferentes ámbitos del ser humano³, en el orden profesional, a través de sus capacidades inclusive tales como:

- ✓ **La multivalencia**, ampliación de capacidades de intervención sobre varias tareas y operaciones en el seno de una misma profesión básica.
- ✓ **La polivalencia**, en la ampliación profesional hacia una segunda profesión y oficio a partir de una profesión básica.
- ✓ **La experticia**, calidad del experto, con un alto nivel de competencia profesional en la propia tarea.

³ D.Pinel (1988) precisa respecto a estos subaspectos comúnmente subdivididos en Saber, saber-hacer y Saber ser, identificando los mismos de la siguiente forma: el Saber: nivel requerido pertinente, conocimientos necesarios para ejercer este oficio, el Saber Hacer: responde a la pregunta “ser capaz de”; saber ser: saber comunicar, aptitudes, psicológicas o comportamentales particularmente importantes para el empleo.



6.4 Educación, Formación y Aprendizaje.

La distinción entre la formación y la educación a través de los estudios de Kenny y Reíd (1986), Glaser (1962); coinciden en el señalamiento que la actividad formativa suele estar más orientada al trabajo que a la persona, la educación por otro lado, esta más orientada a la persona, es un proceso más amplio de cambio y sus objetivos se prestan menos a una definición precisa. Colom, Sarramona y Vásquez (1994).

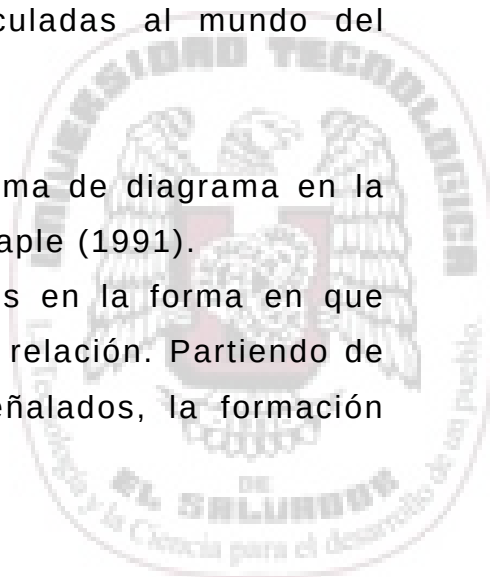
En este sentido, podemos visualizar una distinción entre la formación y la educación (incluyendo desarrollo) en términos de proceso. En su aspecto extremo, la formación tiende a ser un proceso más mecánico que hace hincapié en respuesta uniforme y previsible a una instrucción y una orientación normalizadas, reforzadas mediante la práctica y la repetición.

La educación es un proceso más organizado que conlleva a cambios menos previsibles en el individuo.

Para Zavala Miguel (2000, pp.165-198) la educación esta más vinculada al desarrollo personal a la adquisición de nuevas capacidades a la incorporación al mundo de la cultura y lo que es la formación algo mucho más puntual y funcional dirigido a la adquisición de habilidades específica y vinculadas al mundo del trabajo.

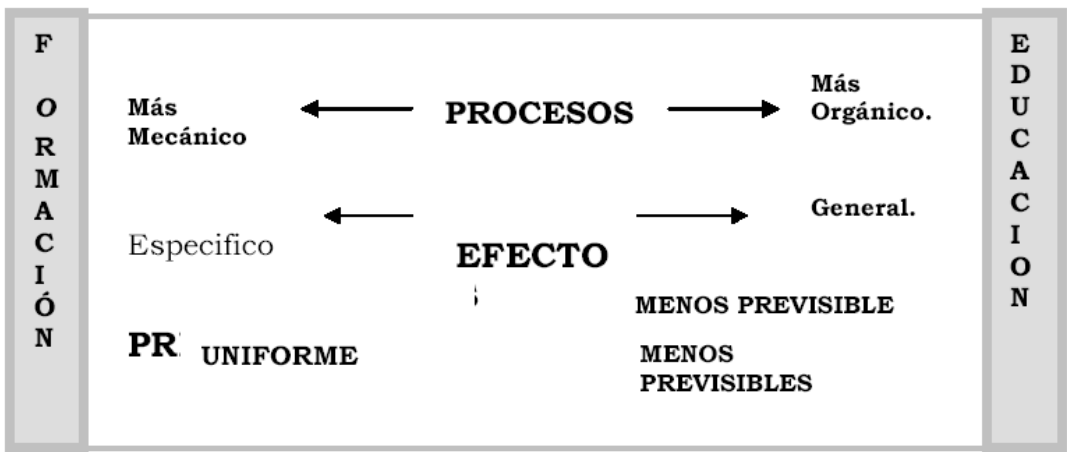
Estas distinciones la podemos apreciar en forma de diagrama en la figura 2 que ha sido propuesta por Buckley y Caple (1991).

Aunque la mayoría de los textos hace énfasis en la forma en que difieren formación y educación, estas guardan relación. Partiendo de la premisa que expone los autores antes señalados, la formación



como proceso influye en la educación de un individuo, y pueden a su vez ayudar a mejorar situaciones de aprendizaje por lo tanto la formación debe ir de la mano de la llamada experiencia planificada, que no es otra que aquella que contribuye al desarrollo y al aprendizaje.

Figura 2- Distinciones entre Educación y Formación Expresadas en Términos de Procesos y Efectos.

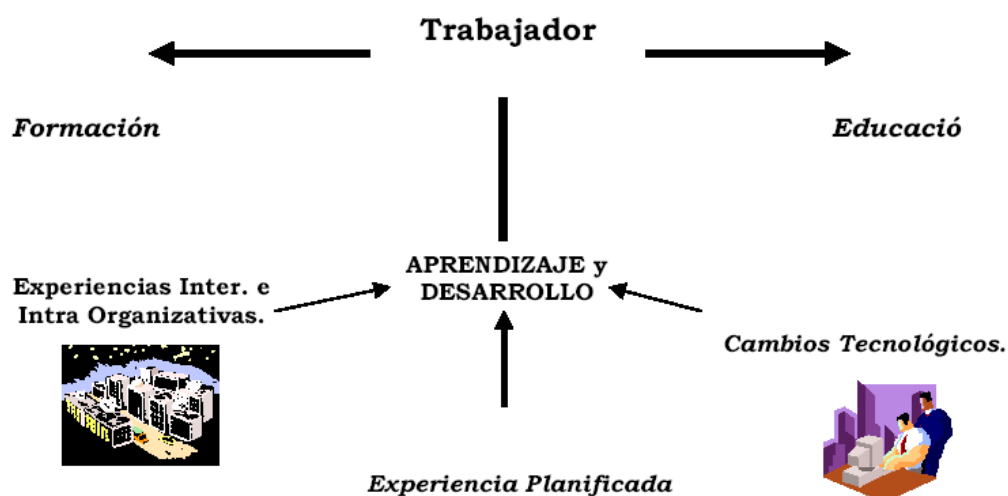


Fuente: Buckley y Caple (1991, p.3). Distinción entre educación y formación, expresados en términos de procesos y efectos.

La experiencia planificada integra actúa de catalizador entre las técnicas, las ideas, y habilidades etc; adquiridos por medio de la formación y la educación, por consiguiente se le da valor a las experiencia Inter e Intra organizativas que se tenga. Tal como se observa en la figura 3.



Figura 3- Elementos que Subyace en el Proceso de Aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia para el Proyecto Doctoral presentado a la UB. (2002), a partir del modelo de Buckley y Caple (1991, p.5).

Otro factor a considerar en los elementos que subyace el proceso de aprendizaje y al desarrollo vendría a ser los cambios tecnológicos del entorno, así como también la cultura organización que tenga la empresa.

Desde esta perspectiva se habla de la empresa como un “sistema de aprendizaje”. Para efectos de este trabajo se considera este enfoque, dado que prevalece la importancia de la educación y la formación por competencias adquiriendo mayores proporciones conforme al principio existente en donde “la enseñanza no se recibe sólo en un lugar, ni este lugar ha de ser la escuela”.

Swierringa Joop y Wierdsma André (1995, p.21), establecen respecto al aprendizaje en las organizaciones, que este busca como propósito cambiar de

conducta, es alcanzar de una forma la conducta que convenga mejor a las metas de aquel que aprende, los autores llaman a esto Competencia.⁴

El aprendizaje formal se define como aquel que consiste en aprender por imitación: adquirir las habilidades de otras personas. El aprendizaje formal es aquel en el que se aprende basándose en recompensas y castigos, como cumplidos, incentivos y bonos o reprobación, reprimendas denegaciones y sanciones. Ambos tipos de aprendizaje -el formal y el informal- abarcan los procesos que tienen lugar inconscientemente y con frecuencia se les denomina aprendizaje mediante la experiencia.

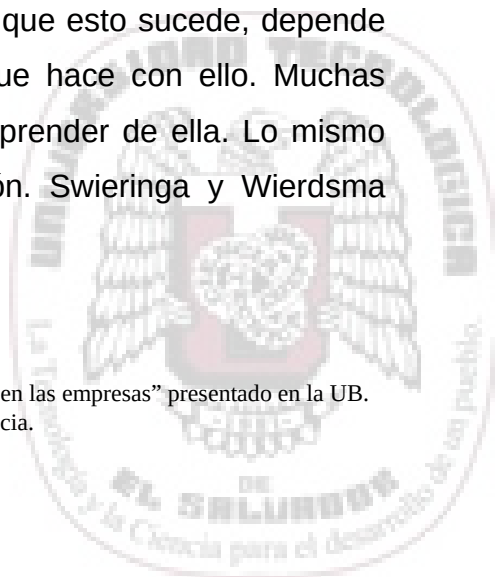
Otro aprendizaje que exponen los autores es el aprendizaje cíclico, que se pone en evidencia a partir de las políticas de personal, donde se puede ver que algunas empresas tienen una fuerte preferencia por la gente que ha aprendido a través de la educación reglada (aprendizaje consciente), y por tanto a la gente tomando como base las universidades a las que asistieron, mientras que otras casi no consideran los grados, los títulos y contratan a las personas en base a la experiencia (aprendizaje inconsciente).

Se tiene:

De hecho, aquí la distinción no tiene mucho sentido, todos saben que una gran experiencia no es garantía de un amplio nivel de conocimiento, entendimiento o habilidad y, por consiguiente, de competencia.

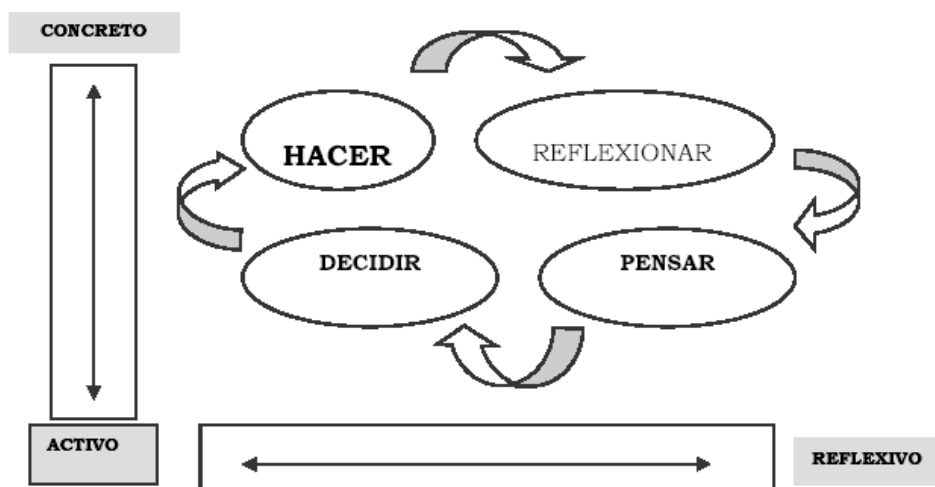
Si la gente aprende de su experiencia, y la medida en que esto sucede, depende no tanto de cuanto y que experimenta, sino de lo que hace con ello. Muchas personas tan solo viven su experiencia, en lugar de aprender de ella. Lo mismo puede decirse del aprender a través de la educación. Swieringa y Wierdsma (1992, p.25).

⁴ El capítulo IV de la tesis doctoral titulada “la formación como factor estratégico en las empresas” presentado en la UB. cuya autoría me corresponde se desarrollo la teoría de la Formación por Competencia.



No obstante se pone fin a esta diferenciación, al proponerse una diferenciación entre los diferentes métodos de aprendizaje y de igual manera podemos referirnos al proceso cíclico del aprendizaje, que nos conlleva al hacer, a reflexionar, a pensar y decidir.

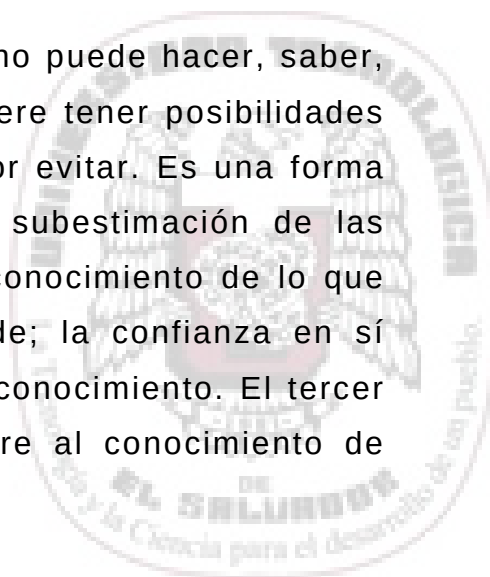
Figura 4- Proceso Cíclico del Aprendizaje.
Ciclo de Aprendizaje



Fuente: Elaboración propia a partir del Modelo de Joop Swieringa y André Wierdsma. La Organización que Aprende (1995).

En términos globales, podemos distinguir en el proceso educativo y en el formativo tres elementos que identifican tres niveles relevantes a considerar: El hacer, el saber y el ser:

El primer nivel es el conocimiento de lo que uno puede hacer, saber, por un lado, lo que es posible hacer si se quiere tener posibilidades razonables de éxito, o por otro lo que es mejor evitar. Es una forma de autoconocimiento que impide la sobre o subestimación de las propias capacidades. El segundo nivel es el conocimiento de lo que uno sabe, y es particular, de lo que entiende; la confianza en sí mismo se basa, por lo común en este tipo de conocimiento. El tercer nivel, que es así mismo la esencia, se refiere al conocimiento de



quienes somos y deseamos ser, este nivel de conocimiento conforma la base de la personalidad y la identidad. Swieringa Joop y Wierdsma André (1995, pp.21-57).

Gaines Robinson y James C. Robinson (1999, pp.99-132) ⁵ proponen una variedad de acciones diseñadas para ayudar al personal a adquirir nuevas habilidades y conocimientos. El aprendizaje es un cambio en las estructuras cognitivas que causa un eventual cambio de comportamiento que tiene lugar en el individuo. El consultor de rendimiento puede elegir entre numerosas formas de intervenciones de aprendizaje para facilitar dicho cambio interno.

⁵ Gaines Robinson Dana y Robinson (1999). De la Formación a la Gestión del Rendimiento. Editorial Centro de Estudios Ramón Arces S.A. Barcelona.

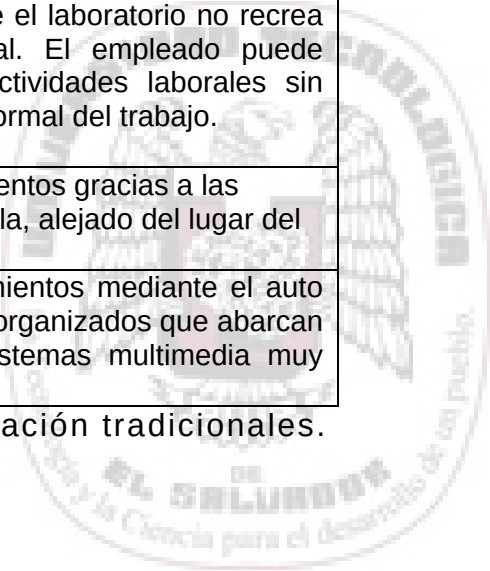


Propuesta por los autores muestran las intervenciones del aprendizaje:

Tabla 1- Intervenciones del Aprendizaje.

EXPERIENCIA NATURAL	El que se forma aprende de situaciones de la vida real por ensayo y error. También se podría denominar experiencia de la vida.
APRENDIZAJE EXPERIMENTAL	Al igual que la anterior, pero la persona que se encuentra en formación participa también en sesiones de información preparadas para reflexionar sobre las experiencias y sacar conclusiones.
TRABAJO	El individuo asume un papel de aprendiz mientras trabaja en un entorno práctico. Sus compañeros de trabajo y supervisores le facilitan las directrices.
ESTRUCTURADA en EL PUESTO DE TRABAJO	Al igual que la anterior, pero el entorno de trabajo práctico se ha originado para el aprendizaje de forma sistemática. La persona que se esta formando tiene un plan de aprendizaje y adquiere los conocimientos y las habilidades con la asistencia de trabajadores formados para ello, que a veces reciben el nombre de formadores en el puesto de trabajo.
SIMULACION	La persona que se esta formando actúa como lo haría en la vida real, pero el entorno es una recreación (más o menos fiel) del entorno natural.
DRAMATIZACION (role play)	El individuo asume el papel de otra persona o de sí mismo en un escenario diferente y expreso sus opiniones, reacciones y respuestas a esos escenarios.
FORMACIÓN EN EL LABORATORIO	Similar a la simulación excepto que el laboratorio no recrea necesariamente el entorno laboral. El empleado puede practicar una amplia gama de actividades laborales sin necesidad de seguir la secuencia normal del trabajo.
FORMACIÓN EN EL AULA (presencial o virtual)	Se adquiere habilidades y conocimientos gracias a las directrices de un instructor en un aula, alejado del lugar del trabajo.
AUTO FORMACIÓN	Se adquiere habilidades y conocimientos mediante el auto aprendizaje, guiado por materiales organizados que abarcan desde documentos impresos o sistemas multimedia muy sofisticados.

Esta lista representa las intervenciones de formación tradicionales.



Normalmente las organizaciones, una vez alcanzado un tamaño importante para el sector en el que se encuentra se dan cuenta de que invertir tiempo y dinero en formación aporta beneficios. Su razonamiento es que los empleados deben continuar aprendiendo para mantenerse al tanto de los últimos cambios. Por tanto los sistemas de formación se van desarrollando proporcionalmente.

Estos sistemas adquieren vida propia, y ya proponen intervenciones de aprendizaje no solo como aportaciones a la empresa sino también por su propia supervivencia. Estos servicios de aprendizajes se convierten en actividades previsibles.

La formación y el aprendizaje en general, se dan hoy dentro de una red de instituciones, relaciones formales y no formales a lo largo de la vida conocida como un proceso de educación permanente.

Las exigencias respecto a la dimensión permanente de la educación y el aprendizaje se han producido por:

- ✓ El aumento y modificación constante de los conocimientos científicos y de las
- ✓ técnicas profesionales.
- ✓ El incremento de la esperanza de vida humana, lo que da lugar a una extensión del
- ✓ periodo formativo más allá de la escolaridad.
- ✓ La extensión del tiempo dedicado al ocio, que también plantea.
- ✓ Las exigencias educativas.



6.4 LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU CONTEXTO.

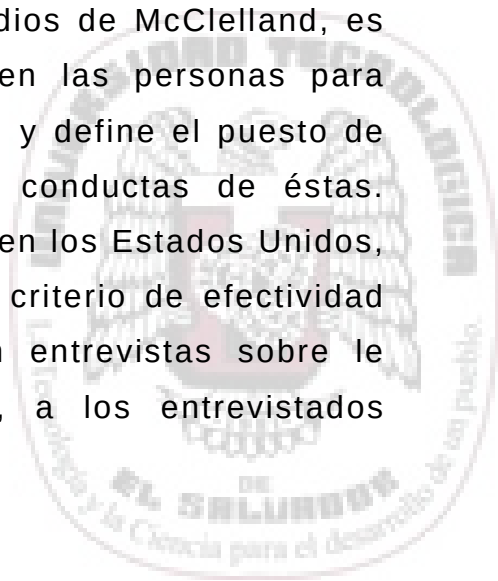
El concepto de las Competencia Laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que reflejaban mayores problemas, para relacionar el sistema educativo con el productivo, esta situación originaba la búsqueda de respuestas en estos países ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra que se requería en aquel entonces, el problema entonces no refería solo aspectos cuantitativos, sino también cualitativos en el marco de una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación y de formación ya no daban respuesta a los cambios que propiciaba el entorno, y menos aun no correspondían a los nuevos signos que avizoraba el tiempo. La respuesta entonces, se orientaba a la concepción del enfoque de Competencia.

Laboral pretendiendo ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo y a la sociedad en general con el mundo de la educación y de la formación.⁶

Uno de los pioneros en el origen de la educación y la capacitación basada en competencias en los Estados Unidos, en los años sesenta y principios de los setenta, fue el profesor en psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, este conjuga técnicas para identificar principios y para descubrir variables que sirviesen para predecir la actuación en el trabajo. McClelland lo primero que hizo fue establecer muestras representativas, es decir unas personas con un rendimiento claramente superior y una muestra de contraste compuesta por otras personas con rendimiento mediano y/o

⁶ Leonard Metens (1996). Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento y Modelo. Capítulo 1. Cinterfor /OIT

adecuado. Se propuso como reto plantearse métodos que pudiesen emplearse para sustituir los tradicionales y argumentaba que los métodos tradicionales aplicados a los exámenes académicos no garantizaba ni el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, y con frecuencia estaban discriminando a minorías étnicas, mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado de trabajo, postuló así que era preciso buscar otras variables-competencias que podían predecir cierto grado de éxito, así estos métodos permitirían predecir la actuación de las personas en el trabajo, McClelland junto con Dayley (1972), desarrollaron la técnica conocida como la Entrevista de Incidentes Críticos o Eventos Conductuales , conocida en Ingles como el “BEI” (Behavioral Event Interview), las cuales combinaban con el modelo de Incidencia Critica de Flanagan (1954) y con las pruebas del Thematic Apercepción Test, conocido en Ingles como el TAT, en español Test de Apercepción Temática, que este había desarrollado durante 30 años. No obstante, la técnica para este investigador más importante fue la de la BEI, para medir la motivación en el trabajo, que permitió así mismo la interpretación de lo que hoy se conoce como el Análisis de Contenido de la Expresión Verbal, conocido como el CAVE (Content Analysis of Verbal Expression) el cual permite comprobar estadísticamente la significación de las diferencias que se detectan en las características demostradas por personas con actuación superior y adecuada en su puesto de trabajo, lo fundamental en los estudios de McClelland, es la evaluación de las competencias que hacen las personas para mantener un desempeño exitoso en el trabajo, y define el puesto de trabajo en función de las características y conductas de éstas. Siguiendo uno de los proyectos que se realizo en los Estados Unidos, McClelland aplicó una muestra basada en un criterio de efectividad previamente determinado, y se le realizaron entrevistas sobre le comportamiento en determinados momentos, a los entrevistados

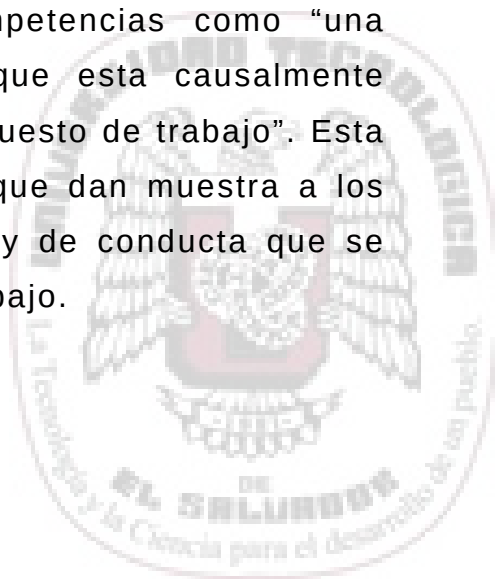


(diplomáticos exitosos) se les solicito que identificaran situaciones importantes en su trabajo que tuvieron que ver con los objetivos de su función, y que destacaran los resultados positivos o negativos, después se les pidió que narraran en detalles estas situaciones y sobre todo lo que hicieron en cada momento (Mertens, 1996, p.69).

No obstante en la década de los setenta y ochenta, otros estudios fueron realizados, especialmente con gerentes, Boyatzis por ejemplo logra explicitar una definición de Competencia: “las características de fondo de un individuo que guarda una relaciona causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto”. Bajo esta condición, las competencias pueden ser motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de auto imagen y de su rol social, o un conjunto de conocimientos que un individuo esta usando. Siendo el desempeño efectivo un elemento central en las competencias y se define a su vez en como alcanzar resultados específicos con acciones especificas, en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización.

Así entonces, Richard Boyatzis (1982) propone un modelo Genérico de desempeño efectivo para gerentes. Resultando cinco agrupaciones (clusters) con 21 competencias genéricas, de las cuales 7 son catalogadas como mínimas y 12 son las competencias efectivas.

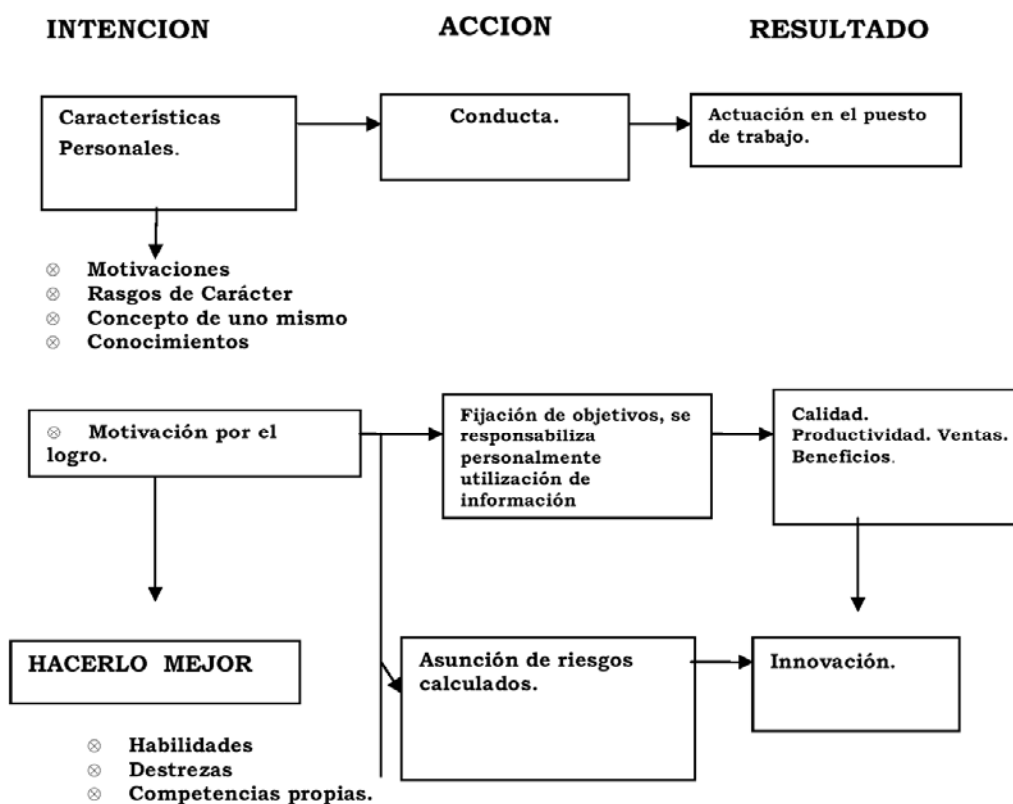
Boyatzis (Hay Group,1996), define las competencias como “una característica subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. Esta acepción pone de manifiesto las diferencias que dan muestra a los conocimientos y las habilidades cognoscitiva y de conducta que se presentan en las personas en su puesto de trabajo.



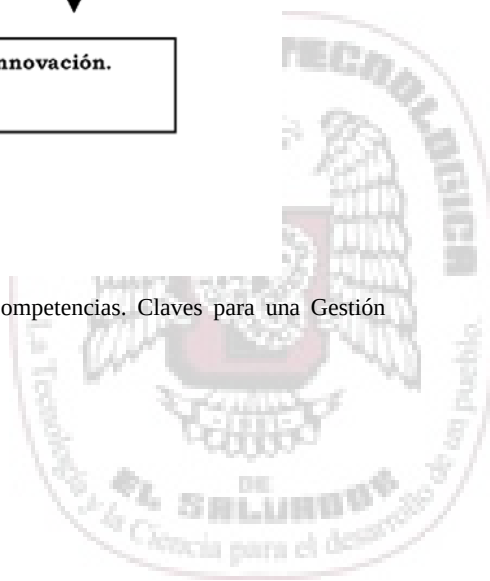
Las competencias pueden así relacionarse con el desempeño Murray M. Dalziel, et al (1990, p.29), en un modelo causal donde se puede indicar los motivos, los rasgos de carácter, el concepto mismo y los conocimientos suscitados por una situación, los cuales sirven para predecir unas conductas que a su vez, predicen un desempeño concreto.

La siguiente figura muestra un ejemplo de un Modelo de Flujo causal de Competencias.

Figura 1. Modelo de Flujo Causal de Competencia



Fuente: Adaptación propia a partir de Murray M. Dalziel, et.al (1990). Las Competencias. Claves para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos.



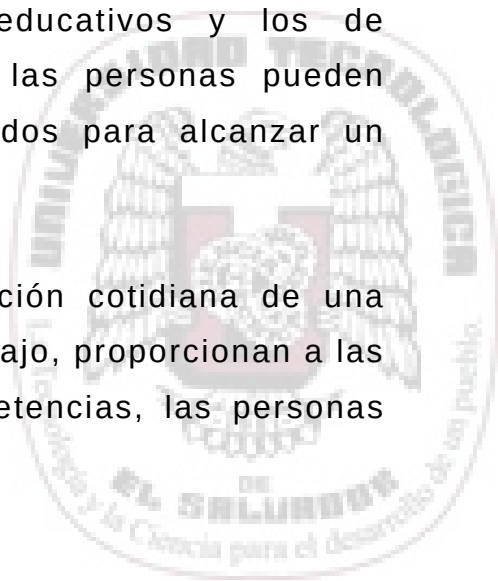
Cualquier plan o programa de formación profesional en el educador se orienta fundamentalmente en la formación didáctica y psicopedagógica, en aquella actualización que este prevé desde el mismo momento que entienda que es necesario una actualización de sus conocimientos en forma permanente y fundamentalmente que este asociado a las asignaturas que imparte. Por otro lado, el planteamiento que debe hacerse además de la actualización permanente de sus conocimientos, tendrá que asociar estos con los métodos y con técnicas didácticas que faciliten el arduo y difícil proceso de la enseñanza y del aprendizaje tanto en el aula como fuera de ella. Por ello el certificar sus competencia resulta atractivo por cuanto esta preparado para el aprendizaje y para impartirlo, también estará preparado para la adquisición de nuevos conocimiento a tono a las innovaciones tecnológicas que produce el imparable cambio de la sociedad actual.

6.6 La formación por Competencias

6.6.1 Integración del contexto educativo con el productivo.

La formación por competencia se logra, con la adquisición de conocimientos y el desarrollo de las capacidades y actitudes, es un proceso que se da durante toda la vida del individuo, existen instrumentos formales mediante los cuales se puede lograr la competencia, tales como los programas educativos y los de capacitación. A través de estos programas las personas pueden desarrollar comportamientos que son requeridos para alcanzar un máximo desempeño.

Los aprendizajes que se logran en la ejecución cotidiana de una función productiva es decir en el centro de trabajo, proporcionan a las personas la oportunidad de desarrollar competencias, las personas



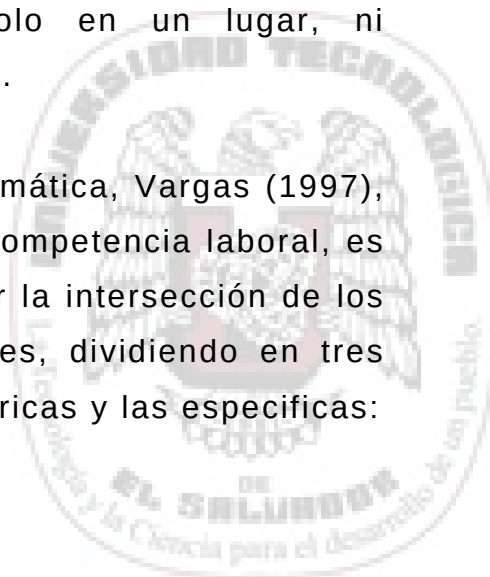
acumulan la experiencia a través de su actuación diaria. En líneas generales se define la formación por competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo.

La formación por competencias y el aprendizaje en general, se dan hoy dentro de una red de instituciones, relaciones formales y no formales a lo largo de la vida y que es conocida como un proceso de educación permanente. La exigencia de la dimensión permanente de la educación se ha producido en base a:

1. El aumento y la modificación constante de los conocimientos científicos y de las técnicas profesionales.
2. Del incremento de la esperanza de vida humana, lo que da lugar a una extensión del periodo formativo más allá de la escolaridad.
3. La extensión del tiempo dedicado al ocio, que también plantea exigencias formativas.

Para Antonio Colom et al. (1994), hoy por hoy prevalece la importancia de la educación y la formación por competencias va adquiriendo mayores proporciones conforme al principio existente y en donde la enseñanza no se recibe solo en un lugar, ni necesariamente este lugar ha de ser la escuela.

En este mismo orden de ideas en torno a la temática, Vargas (1997), destaca en sus prescripciones que hablar de competencia laboral, es identificar el conjunto de aspectos formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades, dividiendo en tres grupos las competencias, las básicas, las genéricas y las específicas:

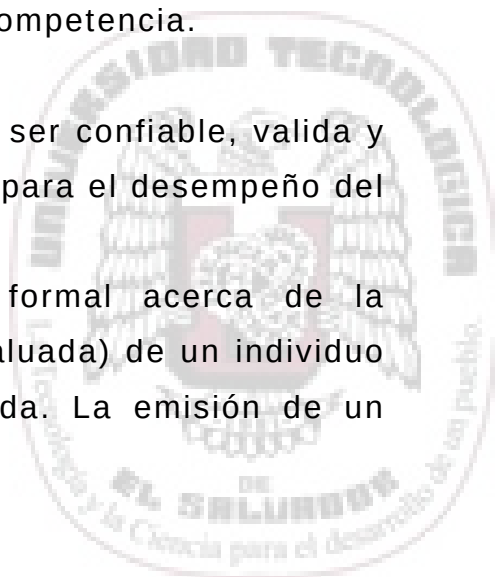


- ✓ Las básicas, se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas.
- ✓ Las genéricas están dadas por desempeño en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos.
- ✓ Por último las específicas se refieren a las ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente.

Otro aspecto que resulta relevante destacar es la certificación de las competencias, la cual implica el reconocimiento de la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Es un proceso de constatación de evidencias de desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia). La certificación de competencias entraña una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías. La certificación de competencias, implica la evaluación previa, que debe realizarse usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia.

La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente. Sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar.

Esta certificación alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un



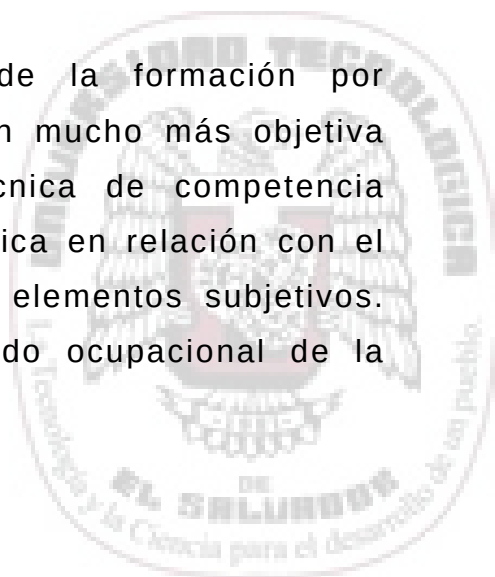
certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido.

Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y que competencias se tienen al momento de egresar del sistema educativo y a las entidades capacitadoras, y que orientación le dan a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello (OIT).

Otro elemento fundamental en la formación por competencias es la normalización de las competencias la cual se define como:

- ✓ Un patrón de comparación y no una ley de aplicación obligatoria.
- ✓ El resultado del consenso de los actores sociales en el nivel en que se esté efectuando (sector, ocupación, empresa).
- ✓ Es un referente para los centros de formación, para los empleadores y los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores, tienen conocimiento de qué se espera de ellos en su desempeño.

Cabe destacar igualmente la evaluación de la formación por competencias la cual adquiere una dimensión mucho más objetiva cuando es realizada contra una norma técnica de competencia laboral. De este modo el desempeño se verifica en relación con el contenido de la norma, obviando eventuales elementos subjetivos. Los trabajadores pueden conocer el contenido ocupacional de la norma contra la cual serán evaluados.



La certificación ocupacional se efectúa en referencia a las normas de competencia laboral. De este modo el certificado le imprime un valor de posesión quien lo obtuvo centrado en la descripción de sus competencias a partir de una norma. Así, los trabajadores exhibirán acreditaciones acerca de lo que saben hacer, no solamente de las horas de formación y del nombre de los cursos a los que asistieron. Es un factor estratégico que va de la mano de las acciones formativas que se consideren en las empresas.

Los métodos de evaluación más frecuentemente usados para las Competencias son:

- ✓ Observación del rendimiento.
- ✓ Prueba de habilidades.
- ✓ Ejercicios de simulación.
- ✓ Realización de un proyecto o tarea.
- ✓ Preguntas orales.
- ✓ Examen escrito.
- ✓ Preguntas de elección múltiple.

Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua.



6.7 La Metodología de las Competencias.

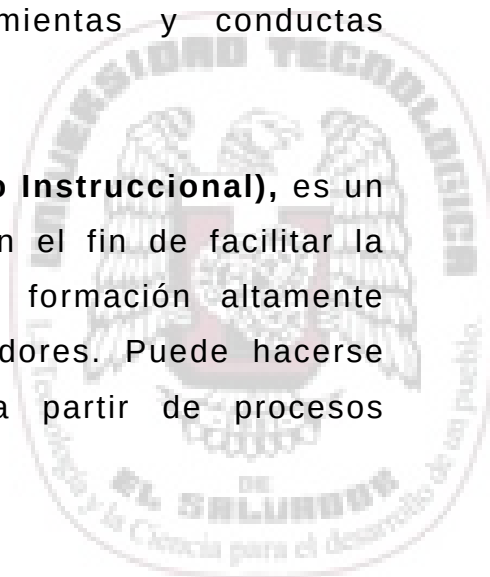
Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. Es importante destacar que esta metodología por competencia corresponde a las utilizadas en el sector productivo. Entre las más utilizadas se encuentran el análisis funcional, el método "desarrollo de un currículo" (DACUM, por sus siglas en inglés) así como sus variantes SCID y AMOD y las metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias claves, de corte conductista.

El DACUM: El DACUM (Developing a Curriculum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Ha sido especialmente impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio en Estados Unidos. El DACUM se basa en tres premisas:

1. Los trabajadores expertos pueden describir y definir su trabajo u ocupación más precisamente que cualquier otro.
2. Una forma efectiva de describir un trabajo u ocupación consiste en reseñar las tareas que los trabajadores expertos desarrollan.

Todas las tareas, para ser desarrolladas correctamente, demandan el uso de conocimientos, habilidades, herramientas y conductas positivas del trabajador.

El SCID (Desarrollo Sistemático de Currículo Instruccional), es un análisis detallado de las tareas realizado con el fin de facilitar la identificación y realización de acciones de formación altamente relevantes a las necesidades de los trabajadores. Puede hacerse como una profundización del DACUM o a partir de procesos

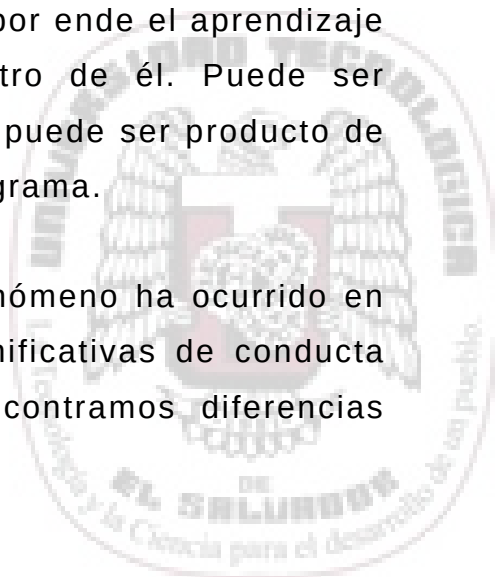


productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con trabajadores, por ejemplo) que produzcan una ordenación de las tareas que componen un puesto de trabajo. El SCID facilita la elaboración de guías didácticas centradas en el autoaprendizaje del alumno. Para elaborar las guías se requiere formular criterios y evidencias de desempeño que posteriormente facilitan la evaluación. El AMOD (un modelo por su sigla en inglés) es una variante del DACUM, caracterizada por establecer una fuerte relación entre las competencias y subcompetencias (habilidades) definidas en el mapa DACUM, el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje. El mapa AMOD es una especie de mapa DACUM ordenado secuencialmente con sentido pedagógico para facilitar la formación del trabajador y guiar al instructor. Suele utilizarse para que los trabajadores se auto evalúen y definan en forma autónoma sus necesidades de capacitación.

6.7.1 El Aprendizaje como Objetivo de la Formación.

El proceso del aprendizaje, se origina cuando el experto espera un cambio en la respuesta de un empleado a un ambiente o concurrencia de circunstancia, cuando el cambio se ha dado, decimos que el aprendizaje ha ocurrido, en la interpretación misma del proceso de formación, podemos entonces identificar que el elemento determinante en el aprendizaje es el sujeto, y por ende el aprendizaje se evidencia por ser algo que sucede dentro de él. Puede ser resultado de la formación reglada y/o formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancia fuera de todo programa.

La única forma de darnos cuenta que este fenómeno ha ocurrido en una persona es descubrir las diferencias significativas de conducta entre las estimaciones distintas. Cuando encontramos diferencias

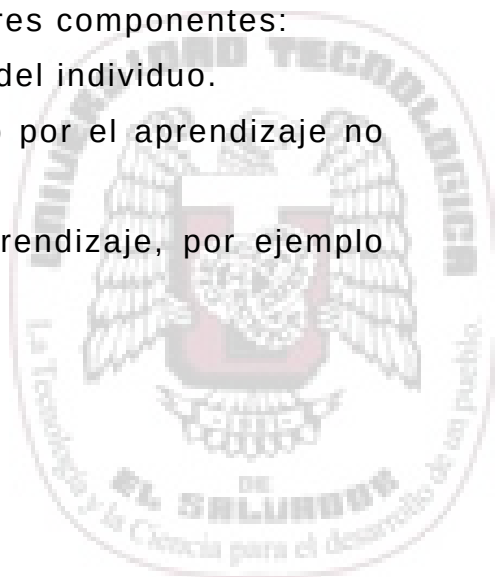


significativas podemos decir que ha habido aprendizaje. Dentro de las condiciones necesarias para que el aprendizaje exista, podemos mencionar:

- ✓ La Motivación: que el empleado tenga motivos para responder a los estímulos dados. Es decir, que debe estar motivado a responder del modo como espera la persona encargada de provocar el aprendizaje.
- ✓ Los Estímulos Apropriados: esto significa que el empleado sea capaz de responder en determinada forma.
- ✓ Las Condiciones del Trabajo: aunque el empleado esté bien motivado, los estímulos bien presentados y existan las respuestas correctas, hay otras condiciones que deben cumplir para que ocurra el aprendizaje, y es que existan todas las condiciones para que el trabajador se sienta a gusto en el ambiente y en el lugar del trabajo, y por ende que estas condiciones permitan confirmar la exactitud de la respuesta. No debemos interpretar el aprendizaje como un cambio relativamente permanente de la conducta, debido a la experiencia, que no puede explicarse por un estado transitorio del organismo por la maduración o por tendencias de respuestas innatas.

Si no más bien como un proceso complementario al desarrollo de la formación en el individuo, donde se relaciona tres componentes:

- ✓ Un cambio en el potencial de una conducta del individuo.
- ✓ Un cambio en el comportamiento producido por el aprendizaje no siempre permanente.
- ✓ Un cambio a los procesos distintos del aprendizaje, por ejemplo de la motivación que sienta el individuo.



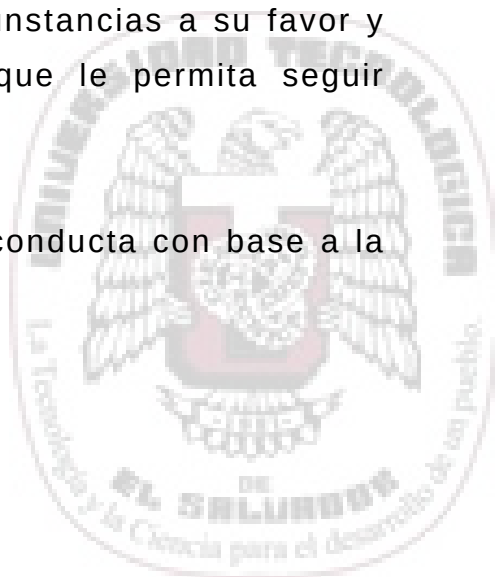
Es necesario destacar que los programas de aprendizaje, que se lleva a cabo en el trabajo, supone una preparación preliminar completa en el trabajo que realiza y la experiencia laboral bajo la supervisión de los expertos, debe además ser flexible y permitir cambios flexibles en función de los requerimientos de la empresa.

Los cambios que se han originado en el entorno organizacional nos han llevado a explicar lo complejo que resulta el entorno competitivo, las organizaciones se someten a cambios significativos y revolucionarios: modificaciones permanentes, multidireccionales y vertiginosas, llevando esto a apuntar en lo que se esmeran las organizaciones en que las organizaciones se esmeran en la:

- ✓ **Excelencia:** en aquello que representa su negocio central.
- ✓ **Creatividad e innovaciones:** para satisfacer las necesidades del mercado como para establecer alianzas que le favorezcan.
- ✓ **Flexibilidad:** para ajustar su estructura operativa de acuerdo a las características del momento.
- ✓ **Satisfacción:** Considerar que es una organización que puede y debe contribuir al incremento de la felicidad de su gente y su entorno.

Las organizaciones y las instituciones con estas características estará mejor preparada para adaptarse a circunstancias a su favor y para obtener el conocimiento del mercado que le permita seguir siendo exitosa.

Así pues, el aprendizaje podrá modificar una conducta con base a la experiencia.

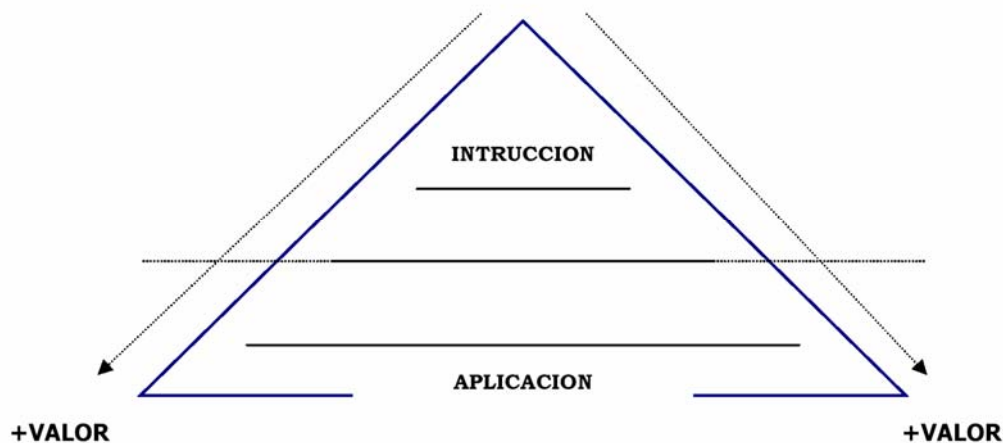


El elemento del aprendizaje hoy en día desarrolla una cultura que se inserta en las organizaciones, por tanto:

- ✓ Se intensifica la búsqueda permanente por el aprendizaje de cada actividad que se lleva a cabo.
- ✓ Se revisa constantemente la manera de hacer las cosas para obtener mejor conocimiento.
- ✓ Las personas comunican rápida y efectivamente su aprendizaje personal al resto de la organización.
- ✓ El aprendizaje funciona como elemento principal de comunicación e integración de equipo de trabajo.

Lo que nos lleva a concluir que una cultura de aprendizaje, no es un nuevo puesto de trabajo, sino una destreza que cada vez será más importante entre la empresa y el trabajador. Bayón Mariné (2002), plantea un modelo sistémico del aprendizaje, representado como una figura triangular:

Figura 3.13 Modelo Sistémico del Aprendizaje.



Fuente: Bayón Mariné (2002, p.312). El Triángulo del Aprendizaje.

La zona A es la más que afecta al trabajador y la zona B esta relacionada con la tarea del puesto. La instrucción es comunicar

sistemáticamente ideas, conceptos o doctrinas, dando a conocer el estado de las cosas. Así el trabajador almacena información, por tanto se comporta como un sujeto pasivo receptor acumulador de conocimiento. Conocimiento que muchas veces no es posible certificar y/o evaluar su alcance.

La comprensión viene a ser la fase por la que se procesa el conocimiento almacenado.
Siendo así la facultad, capacidad o perspicacia para entender y penetrar en las cosas.Por la asimilación, se entiende aquella donde se agrega valor a algo nuevo, es decir es cuando se acepta algún conocimiento nuevo, se incorpora al proceso vial o laboral ordinario.

La aplicación, pone en contacto lo aprendido en el proceso formativo con el mundo real del trabajo en la organización. El modelo sistémico del aprendizaje se completa con la combinación de sus riesgos, requerimientos y técnicas.

Tabla 3.5 Modelo Sistemático del Aprendizaje, Riesgo, Requerimientos y Técnicas.

	RIESGOS	REQUERIMIENTOS	TECNICAS
Instrucción	Desinterés	Memoria	Comunicación
Comprensión	Oposición	Inteligencia	Saber hacer
Asimilación	Tabúes	Flexibilidad	Integración y trabajo en equipo
Aplicación	Rechazo al cambio	Creatividad y toma de decisiones	Aplicación del transfer.

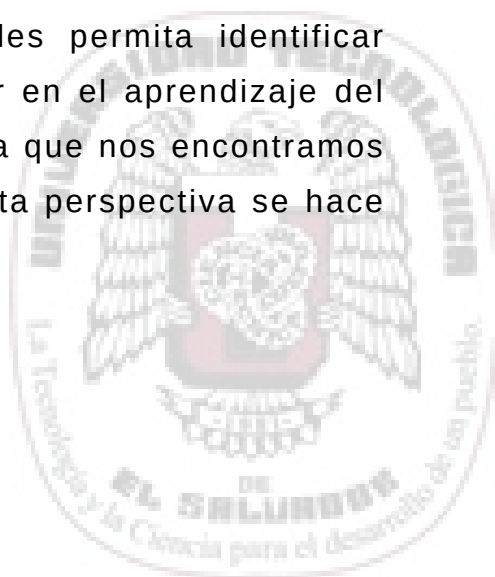


Fuente: Bayón Mariné (2002, p.313) Modelo Sistemático del Aprendizaje, Riesgos Requerimiento y Técnicas.

De acuerdo a Bayón Mariné (2002), que la formación es un proceso técnico que debe ser sometido a la política estratégica de formación de la empresa. Otra condición esencial en el aprendizaje es la comunicación, la cual constituye uno de los aspectos de mayor importancia que están presentes en el adiestramiento, la comunicación no debe verse solo como el acto de transmitir información y conocimientos a otra persona, implica estar dispuesto al dialogo, a brindar información a tener la creencia de que se va hacer contacto con un ser humano que requiere atención ya sea para recibir, trasmitir mensajes o expresar sentimiento.

En el trabajo es indispensable desarrollar habilidades para una comunicación efectiva, existiendo normas que hacen de la comunicación interpersonal nuestro gran recurso, es por ello que el facilitador y asesor de estos procesos de formación debe mantener una actitud abierta a la comunicación con los participantes de manera que promueva al dialogo a la participación y al enriquecimiento tanto del que aprende como del que enseña.

Todos estos componentes que hemos mencionado, colindan en un solo propósito, el poder destacar que los sistemas educativos hoy por hoy deben vincularse con las demandas del sector productivo, con el objeto de establecer una metodología que les permita identificar aquellos factores que son necesarios destacar en el aprendizaje del alumnado, hoy el contexto educativo nos indica que nos encontramos a las puertas de grandes cambios, y desde esta perspectiva se hace necesario responder a ellos.



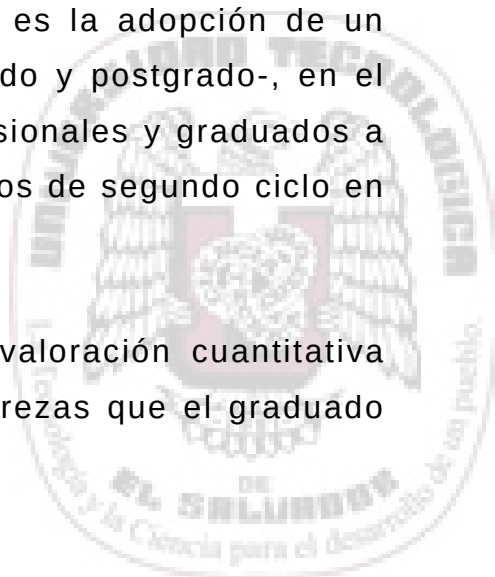
6.8 DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

El término "competencias" representa -según el proyecto Tuning- una combinación de atributos -con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades- que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos. Este concepto está estrechamente relacionado con otros términos con significados similares como capacidad, atributo, habilidad y destreza.

En el Informe Final del proyecto Tuning, las competencias y las destrezas han sido entendidas como "conocer y comprender" - conocimiento teórico de un campo académico-, "saber cómo actuar" - la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones- y " saber cómo ser" -los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social-. La reflexión sobre estas definiciones son básicas para buscar patrones y perfiles comunes para el reconocimiento de titulaciones conjuntas. De esta forma se pretende crear un sistema de titulaciones comparables y comprensibles que permitan facilitar el reconocimiento académico y profesional de los ciudadanos del Espacio Europeo de Educación Superior.

El fin último del estudio de las competencias es la adopción de un sistema basado en dos ciclos principales -grado y postgrado-, en el que se pretende facilitar la movilidad de profesionales y graduados a toda Europa con objeto de continuar los estudios de segundo ciclo en otro país.

Esta parte del proyecto pretende hacer una valoración cuantitativa del nivel de conocimientos, habilidades o destrezas que el graduado



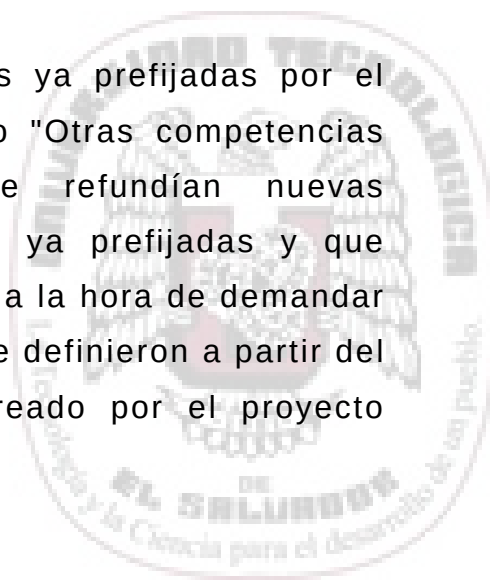
en Ciencias Ambientales debe poseer para su correcta inclusión en el mercado laboral. Para ello se estableció un listado con las competencias que serían evaluadas, dividiéndose éstas en competencias genéricas o transversales y en competencias específicas.

6.8.1 COMPETENCIAS GENÉRICAS (TRANVERSALES)

Las competencias genéricas han sido definidas como los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su titulación. En ellas se pueden recoger aspectos genéricos de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier titulado antes de incorporarse al mercado laboral.

Las competencias genéricas habían sido ya definidas por la Convocatoria ANECA, a partir de la lista surgida en el proyecto TUNING, y se habían organizado en tres grupos: competencias instrumentales en las que se incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas; competencias interpersonales en las que se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales; y las competencias sistémicas que son las destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.

A los tres grupos de competencias genéricas ya prefijadas por el proyecto TUNING se añadió otro denominado "Otras competencias transversales (genéricas)" en el que se refundían nuevas competencias genéricas no incluidas en las ya prefijadas y que podrían ser interesantes para los empleadores a la hora de demandar a los futuros graduados. Estas competencias se definieron a partir del primer listado de competencias genéricas creado por el proyecto



TUNING, así como a partir de otros proyectos de Libros Blancos creados en la primera convocatoria ANECA.

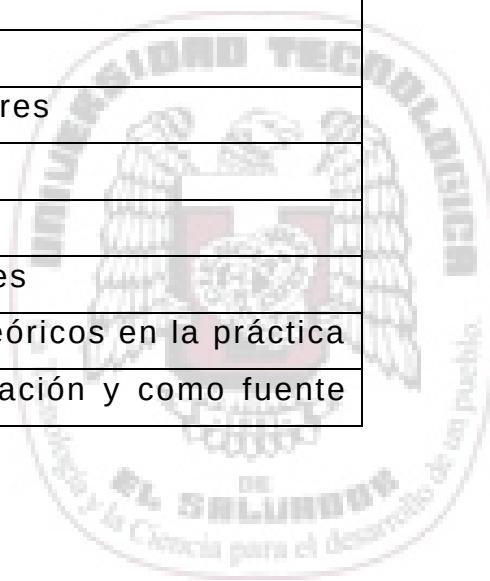
Para completar el listado de las "otras competencias genéricas", éstas fueron consideradas en torno a dos ejes: el primero relativo a conocimientos que debe adquirir el titulado fuera de la universidad, en los que se incluyen el uso de internet como medio de comunicación y como fuente de información, la experiencia previa y el conocimiento de una segunda lengua extranjera; y el segundo eje relativo a las habilidades del graduado que pueden ser positivamente valoradas por los empleadores, en los que entran la capacidad de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica, la capacidad de comunicarse con personas no expertas en la materia, la capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas, la ambición profesional, la capacidad de autoevaluación y la capacidad de negociación.

A continuación se presenta en la tabla t~, el listado de las competencias genéricas que ha sido utilizado en el presente proyecto para su definición y valoración



Listado de competencias genéricas (transversales)

INSTRUMENTALES	
1	Capacidad de análisis y síntesis
2	Capacidad de organización y planificación
3	Comunicación oral y escrita
4	Conocimiento de una lengua extranjera
5	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
6	Capacidad de gestión de la información
7	Resolución de problemas
8	Toma de decisiones
PERSONALES	
9	Trabajo en equipo
10	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
11	Trabajo en un contexto internacional
12	Habilidades en las relaciones interpersonales
13	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
14	Razonamiento crítico
15	Compromiso ético
SISTEMATICA	
16	Aprendizaje autónomo
17	Adaptación a nuevas situaciones
18	Creatividad
19	Liderazgo
20	Conocimiento de otras culturas y costumbres
21	Iniciativa y espíritu emprendedor
22	Motivación por la calidad
23	Sensibilidad hacia temas medioambientales
24	Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica
25	Uso de internet como medio de comunicación y como fuente



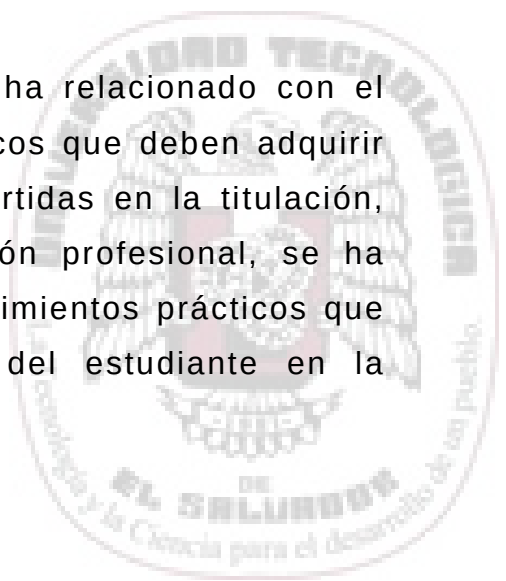
de información
26 Experiencia previa
27 Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia
28 Capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas
29 Ambición profesional
30 Capacidad de autoevaluación
31 Conocimiento de una segunda lengua extranjera
32 Capacidad de negociación

6.8.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

A diferencia de las competencias genéricas, las competencias específicas han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de la titulación.

Las competencias específicas han sido divididas en dos grandes grupos: aquellas relacionadas con la formación disciplinar que deben adquirir los graduados- competencias disciplinares y académicas- y las relacionadas con la formación profesional que deben poseer los futuros graduados- competencias profesionales-.

El primer bloque de formación disciplinar se ha relacionado con el "saber", es decir, con los conocimientos teóricos que deben adquirir los graduados en cuanto a las materias impartidas en la titulación, mientras que el segundo bloque de formación profesional, se ha asociado a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante la estancia del estudiante en la universidad.



A continuación se presenta en la tabla 1.2 el listado de competencias específicas, tanto disciplinares y académicas como profesionales, que han sido objeto de estudio para su definición y valoración.

Tabla 2: Listado de competencias específicas

33 Conocimientos generales básicos
34 Capacidad de consideración multidisciplinar de un problema ambiental
35 Conciencia de las dimensiones temporales y espaciales de los procesos ambientales.
36 Capacidad para integrar las evidencias experimentales encontradas en los estudios de campo y/o laboratorio con los conocimientos teóricos.
37 Capacidad de interpretación cualitativa de datos
38 Capacidad de interpretación cuantitativa de dato
39 Planificación, gestión y conservación de recursos naturales
40 Valoración económica de los bienes, servicios y recursos naturales
41 Análisis de explotación de los recursos en el contexto del desarrollo sostenible.
42 Sistemas de gestión medioambiental
43 Sistemas de gestión de la calidad
44 Manejo de Sistemas de Información Geográfica 45 Manejo de programas estadísticos
46 Diseño y aplicación de indicadores de sostenibilidad
47 Elaboración y gestión de proyectos
48 Seguimiento y control de proyectos ambientales
49 Elaboración y ejecución de estudios de impacto ambiental 50



Gestión del medio natural
51 Planificación y ordenación integrada del territorio
52 Restauración del medio natural
53 Gestión integrada de salud, higiene y prevención de riesgos laborales
54 Elaboración, implantación, coordinación y evaluación de planes de gestión de residuos
55 Realización de auditorias ambientales
56 Gestión, abastecimiento y tratamiento de recursos hídricos
57 Tratamiento de suelos contaminados
58 Calidad del aire y depuración de emisiones atmosféricas
59 Tecnologías limpias y energías renovables
60 Gestión y optimización energética
61 Identificación y valoración de los costes ambientales
62 Diseño y ejecución de programas de educación y comunicación ambiental
63 Diseño y ejecución de planes de desarrollo rural



7. MARCO CONCEPTUAL.

ACREDITACIÓN DE ORGANISMOS CERTIFICADORES

Procedimiento por el cual una entidad autorizada reconoce formalmente que un órgano o persona es competente para desarrollar tareas específicas de certificación.

ANÁLISIS COGNITIVO

Es el abordaje surgido después del rompimiento con el behaviorismo, por parte de un grupo de estudiosos. En 1960, Jerome Bruner y George Miller, fundaron el Centro de Estudios Cognitivos de la Universidad de Harvard. El Centro se apartó del conductivismo clásico y pasó a considerar en el comportamiento humano, los planos de acción (procesos jerárquicamente organizados), las imágenes (todo el conocimiento disponible), los procesos internos de raciocinio y otras concepciones mentalistas.

En 1965, R. M. Gagné rompió con el aprendizaje funcionalista por asociación que confundía sistema nervioso con mente. Para él, la diferencia en el aprendizaje humano y sub-humano no estaba en los mecanismos y sí en la complejidad del procesamiento intelectual y en el almacenamiento de los datos de la memoria. De ese modo, habría diferentes tipos de aprendizaje, cada uno requiriendo un conjunto distinto de condiciones para su ocasión.

El análisis cognitivo agrupa los objetivos del aprendizaje en cinco categorías: 1. Información verbal; 2. Habilidades intelectuales; 3. Estrategias cognitivas; 4. Actitudes; y 5. Habilidades motoras.



ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

Análisis del conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a un trabajador obtener un desempeño considerado competente (o sea, que atiende los criterios o normas, generalmente establecido por acuerdo o consenso de especialistas, trabajadores y empleadores), dentro de una división funcional de la actividad productiva.

ANÁLISIS OCUPACIONAL

Levantamiento analítico y sistemático de conocimientos, habilidades, actitudes y demás informaciones, considerados necesarios por el mercado de trabajo, referentes al desempeño de una persona, en las formas de competencias o calificaciones. (Ejemplos; Análisis Funcional, DACUM). Los análisis tratan también de diferenciar entre el trabajo indicado y el desempeño real, donde puede observarse la contribución del trabajador para la solución de problemas que no están previstos en el planeamiento del trabajo.

El análisis ocupacional tradicional está generalmente relacionado con el puesto de trabajo y el abordaje taylorista de racionalización de la producción. Está ligado a la cantidad de trabajo, a la magnitud de los esfuerzos, al ambiente de trabajo, al nivel educativo, en la complejidad de las tareas, y menos en la dirección en el que el esfuerzo se aplica y en la calidad de los resultados obtenidos.



ANÁLISIS FUNCIONAL

Metodología de levantamiento y organización de la información ocupacional de una empresa, de un sector económico o de un área ocupacional, ordenada en torno a una función principal a ser desempeñada.

Con el enfoque de sistemas, el análisis funcional separa sucesivamente la función principal en funciones clave, siguiendo la lógica de responder: “que es preciso hacer para que esa función se logre?” Ese es un proceso interactivo, sin la precisión de una fórmula matemática, y sin recetas previas para ser realizado. Al completar el ejercicio se obtiene un mapa funcional, esto es, un esquema de las funciones de la empresa que, interrelacionadas, logran cumplir sus objetivos finales. Debe contar, para su realización, con la participación de trabajadores que conozcan plenamente las áreas y las funciones estudiadas y de un facilitador, o asesor, que esté a cargo de la coordinación general del proceso. El mapa es construido a partir de la estructuración de un grupo de trabajo que se reúne periódicamente hasta que completarlo.

Enseguida el mapa debe ser validado por un grupo de control.

El análisis funcional parte de la definición de la “misión” de una empresa, de un negocio o actividad productiva y después se subdivide en funciones y sub-funciones hasta llegar a las actividades que pueden ser desempeñadas por un trabajador. Para cada actividad se describen los criterios de desempeño, el campo de aplicación y las evidencias de desempeño.



ANÁLISIS CUALITATIVO DEL TRABAJO

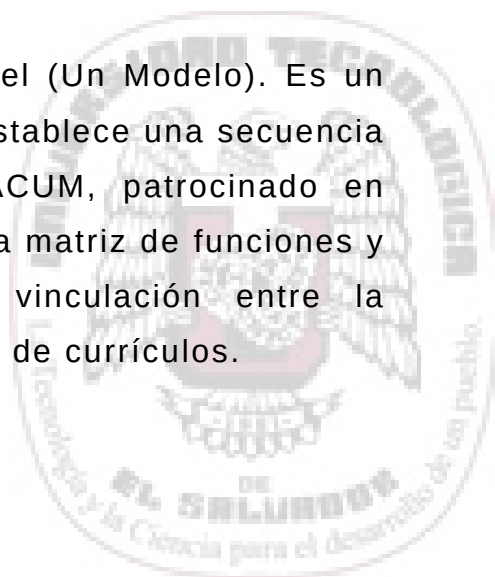
Identificación de los contenidos del trabajo que forman parte de una ocupación. Existen diferentes metodologías, desde los análisis ocupacionales tradicionales, hasta los modelos de la familia DACUM (AMOD/SCID). Debe incluir también levantamiento sobre las condiciones y relaciones de trabajo. (Ver Análisis Ocupacional)

DACUM

Método pragmático de análisis ocupacional para el desarrollo de competencias, basado en las técnicas de desarrollo curricular. Fue desarrollado en los años 60 en Canadá, como un modelo de planeamiento curricular.

El proceso DACUM se inicia sobre la forma de un Workshop que incluye dos coordinadores y un mínimo de 8 y hasta 15 representantes de los empleados, y parte de la identificación de las áreas de competencia. Enseguida, cada categoría cubre un número específico de habilidades que contribuyen para el desempeño del trabajo. En resumen, el Workshop incluye los siguientes pasos: 1. Orientación; 2. Establecimiento del título de alcance de la ocupación; 3. Identificación de las áreas generales de la ocupación; 4. Identificación de las habilidades potenciales; 5. Revisión y refinamiento del mapa.

AMOD – Sigla que proviene del inglés A Model (Un Modelo). Es un método de desarrollo curricular en el cual se establece una secuencia formativa tomando como base la matriz DACUM, patrocinado en oficinas con los trabajadores, construyendo una matriz de funciones y elementos de competencia, reforzando la vinculación entre la identificación de competencias y la elaboración de currículos.



El funcionamiento inicial del AMOD es esencialmente el mismo del DACUM, en el cual se planea el proceso, se organiza el panel de especialistas, se usa la técnica de “lluvia de ideas” consultando las tarjetas que son fijadas en la pared. A partir de las tarjetas, con el apoyo de un facilitador, es posible filtrar las funciones poco claras o las que están repetidas. Así son establecidas las grandes funciones y, a seguir, las tareas que componen cada una de las funciones. Esas tareas son, entonces, organizadas en estructura modular, comenzando por las más simples y avanzando hacia las más complejas, y de lo más teórico a lo más práctico.

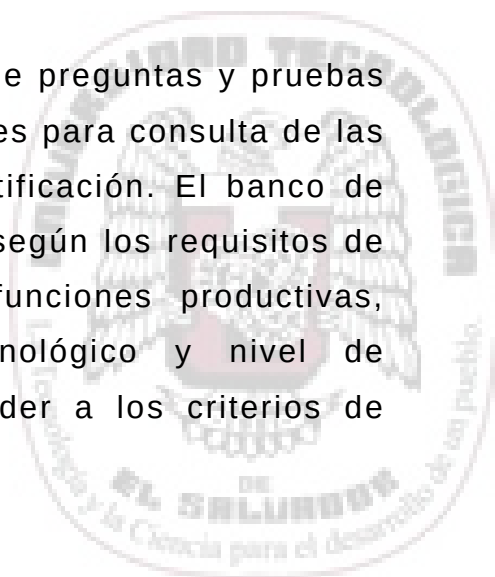
SCID – Systematic Curriculum and Instructional Development (Desarrollo Sistemático de un Curriculum) – Es un método dirigido al desarrollo de un curriculum relevante. Parte de un análisis bastante detallado de las tareas que son identificadas a partir del DACUM. Se divide en 5 fases: Análisis, Planeamiento, Desarrollo Sistemático, Operación y Evaluación.

APTITUDES

Son atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación. Como ejemplo podemos citar la aptitud musical, la aptitud del lenguaje, la numérica y la espacial.

BANCO DE PRUEBA

Banco de datos que almacena diversos tipos de preguntas y pruebas teóricas y prácticas que permanecen disponibles para consulta de las instituciones acreditadas para efectuar la certificación. El banco de datos debe tener una clasificación codificada según los requisitos de cada norma profesional de competencias, funciones productivas, elementos de competencia, contenido tecnológico y nivel de complejidad. Las preguntas deben corresponder a los criterios de



desempeño especificados en cada uno de los elementos de las normas de competencias.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Proceso a través del cual se verifica la capacidad de una persona con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma. Puede ser efectuada mediante pruebas, tests prácticos, observación o examen de evidencias.

Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador, con el propósito de formarse un concepto sobre su competencia, a partir de un padrón (normas) e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia.

EVALUACIÓN FORMATIVA

Destinada a determinar el grado en el cual la persona conoce o es capaz de realizar una tarea de aprendizaje, y que identifica partes que no fue capaz de realizar y que por lo tanto pueden ser objeto de capacitación.

EVALUACIÓN SUMATIVA

Se realiza después de la conclusión de una o varias unidades de estado o de actividad específica, para determinar el conocimiento y habilidades con el fin de culminar el proceso de aprendizaje.

CAMBIO DE PARADIGMA DE LA PRODUCCIÓN

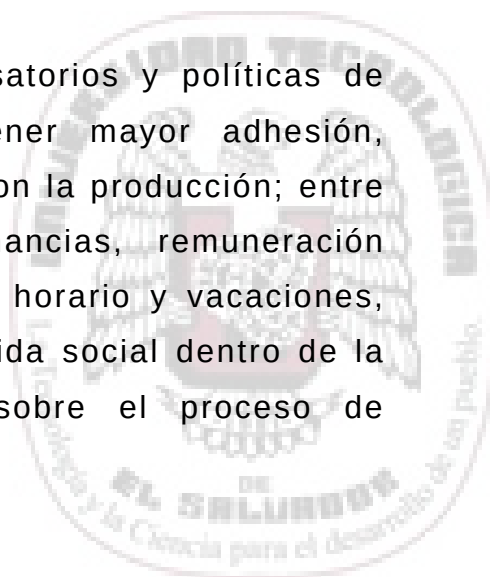
Es la tesis defendida por muchos economistas, según la cual las transformaciones del modelo de producción ocurren principalmente en los sectores de punta exportadores, particularmente en el sector automovilístico, pero tendiéndose a generalizar, habiendo una influencia creciente en el cambio de otros sectores, estableciéndose



reformas a veces amplias, a veces parciales en el modelo tradicional de producción de base fordista-taylorista.

Tales cambios, que elevaron la productividad de la fuerza de trabajo, se resumen básicamente:

- ✓ En la eliminación de las líneas intermediarias atribuidas a los supervisores, ingenieros y especialistas;
- ✓ En la mayor concentración de responsabilidades en los trabajadores de línea;
- ✓ En la dilución del trabajo anteriormente fragmentado y ultra especializado, en el trabajo
- ✓ De equipo y rotación de puestos (flexibilidad), eliminando la indispensabilidad de determinadas funciones e involucrando a los empleados en la toma de decisiones;
- ✓ En la introducción de los círculos de control de calidad (CCQ) con equipos autónomos o semi autónomos que asumen las funciones de la supervisión directa;
- ✓ En el entrenamiento cruzado permitiendo que dentro de cada equipo todos aprendan las demás funciones;
- ✓ En la sustitución de los trabajos reiterativos y monótonos y mecánicos por la introducción de herramientas tecnológicas automatizadas que requieren niveles de calificación más elevados y resulta en economía de trabajo manual e incremento de conocimiento intensivo;
- ✓ En la introducción de elementos compensatorios y políticas de incentivos a la productividad para obtener mayor adhesión, motivación e identificación del trabajador con la producción; entre esas está la participación de las ganancias, remuneración proporcional al desempeño, flexibilidad de horario y vacaciones, incremento de beneficios, aumento de la vida social dentro de la empresa, entrenamiento e información sobre el proceso de



producción como un todo y transparencia en los objetivos de la empresa, mejora en el relacionamiento interpersonal, comunicación y pasatiempo entre los empleados; y

- ✓ En la necesidad de incrementar las habilidades básicas, de gestión, los conocimientos transferibles y la capacidad de aprender siempre para un medio ambiente de constante innovación.

CAMPO DE APLICACIÓN

Descripción de las circunstancias, ambiente, materiales, máquinas e instrumentos en relación con los cuales se realiza el desempeño descrito en el elemento de competencia.

CANDIDATO A LA CERTIFICACIÓN

Persona que pretende su certificación, y se somete a la evaluación de competencia con relación a un desempeño definido por la conformidad de una norma.

CAPACIDADES

Atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados.

Los adultos tienen menos posibilidades de desarrollar nuevas capacidades. Como ejemplo podemos citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o de escribir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.



CENTRO DE EVALUACIÓN

Órgano o unidad de una empresa o institución, capacitado, reconocido y acreditado para aplicar exámenes de evaluación en candidatos a la certificación (Centro de Examen)

CERTIFICACIÓN

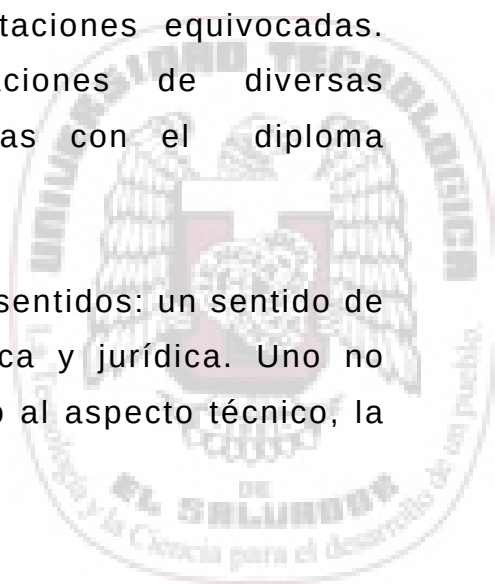
Reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias del trabajador, requeridos por el sistema productivo y definidos en términos de padrones o normas acordadas, independientemente de la forma como hayan sido adquiridos.

Proceso dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación, de acuerdo con los requisitos de la norma de certificación.

La certificación debe tener como objetivo principal reconocer las competencias prácticas individuales y sociales obtenidas por el trabajador a lo largo de la vida profesional y documentar y señalar las competencias exigidas en la realidad práctica del trabajo de modo de permitir la orientación de los programas de formación, preparación para el empleo, las estrategias de negociación, la definición de normas de seguridad y desempeño en el trabajo y el ejercicio de la ciudadanía.

El concepto de certificación posee algunas variantes que necesitan ser distinguidas para que no haya interpretaciones equivocadas. Actualmente pueden constatarce certificaciones de diversas naturalezas que no pueden ser confundidas con el diploma académico o escolar.

La certificación puede ser considerada en dos sentidos: un sentido de naturaleza técnica y otro e naturaleza política y jurídica. Uno no puede ser implementado sin el otro. En cuanto al aspecto técnico, la



certificación representa un proceso evaluador que termina con la concesión de un certificado validado y legitimado por el órgano autorizado y acreditado, por otro lado, es considerado por el aspecto que define los mandamientos institucionales, jurídicos, burocráticos y legales.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

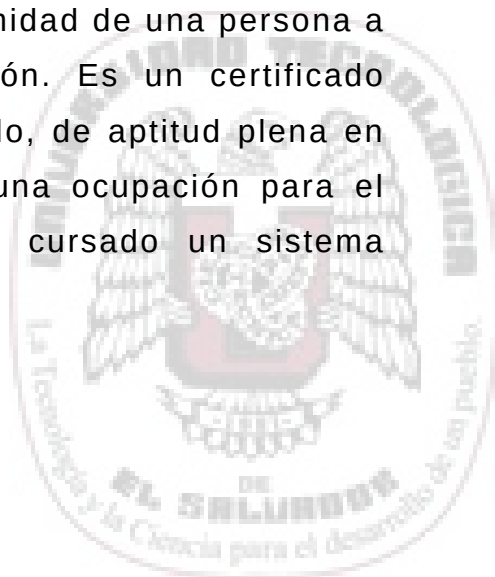
Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Certificado expedido por el órgano acreditado, de la competencia del trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales, independientemente del hecho de tener, o no, cursado un sistema regular de formación o haber adquirido la experiencia en la práctica del trabajo. Se caracteriza por ser voluntaria, realizada por organismos especializados, o por una empresa, según enunciados reconocidos, asegurando imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de barreras de ingreso al mercado de trabajo. Debe estar centrada en lo que el trabajador debe saber hacer.

CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL

Procedimiento por el cual se verifica la conformidad de una persona a las normas correspondientes a una ocupación. Es un certificado expedido por el órgano reconocido y acreditado, de aptitud plena en el ejercicio de las tareas y operaciones de una ocupación para el trabajador experimentado, aunque no tenga cursado un sistema regular de formación.



CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

Procedimiento por el cual un tercero verifica públicamente que una persona cumple con los requisitos de una norma, independientemente de la forma de como lo haya adquirido.

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Procedimiento dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación correspondiente a una posición reglamentada en el mercado de trabajo, que corresponda a un título profesional.

CERTIFICACIÓN DE PRIMERA PARTE

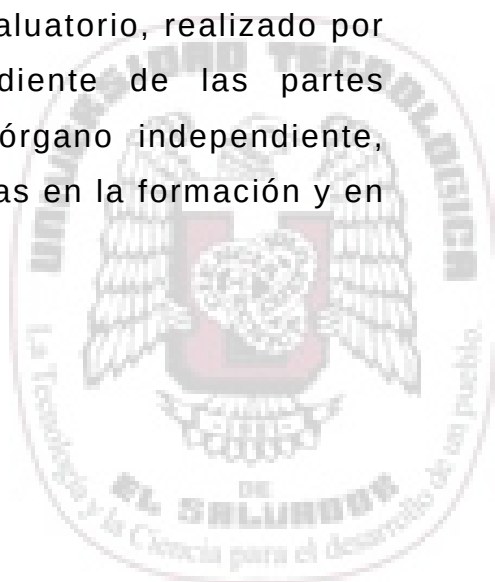
Son los certificados de cualificación profesional que son otorgados al final del proceso de formación, o sea, es efectuada directamente por la institución formadora.

CERTIFICACIÓN DE SEGUNDA PARTE

Son las certificaciones académicas de la educación formal en las cuales el Estado o alguna institución gubernamental participa emitiendo el certificado después que la institución educativa considera satisfactoria la conclusión de los estudios.

CERTIFICACIÓN DE TERCERA PARTE

Es la certificación resultante de un proceso evaluatorio, realizado por una tercera persona o institución independiente de las partes interesadas, acreditada y reconocida como órgano independiente, confiable y habilitado por las partes involucradas en la formación y en el trabajo.



CERTIFICADO

Documento que comprueba el dominio de una determinada competencia dentro de una actividad, función u ocupación.

CERTIFICADO DE COMPETENCIA

Documento emitido de acuerdo con las reglas de un sistema de certificación, que indica, con un nivel suficiente de confianza, que una persona es competente en relación con los requisitos establecidos en la norma respectiva.

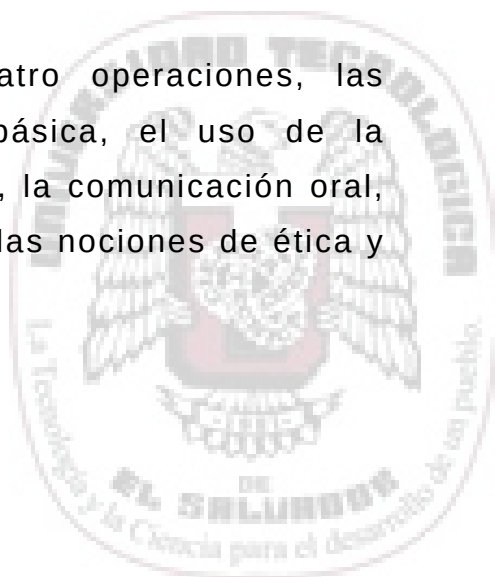
COMPETENCIA

Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.

COMPETENCIAS BÁSICAS

Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años).

Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.



COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.

COMPETENCIAS ESENCIALES

También llamadas habilidades o competencias genéricas. Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.

COMPETENCIAS GENERALES (GENÉRICAS)

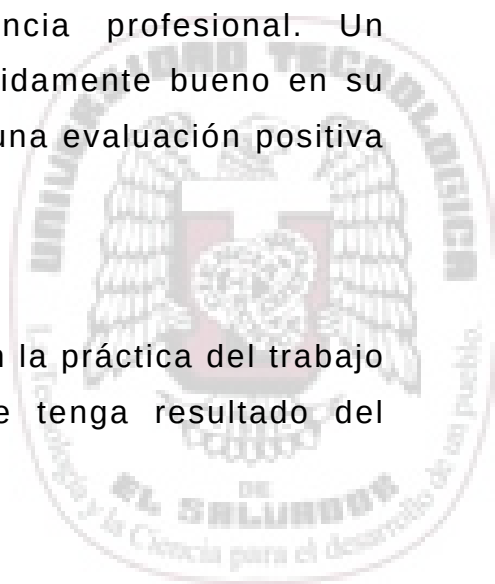
Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

COMPETENCIAS TÁCITAS

Son las competencias adquiridas y ejercidas en la práctica del trabajo diario, los llamados secretos del oficio, que tenga resultado del



aprendizaje en el sistema formal, que se haya obtenido en el ambiente de trabajo o en la interacción de las dos formas.

El conocimiento tácito (o práctico) era denominado por Aristóteles como “phronesis” o “juicio práctico”, en contraste con “episteme” o conocimiento científico y con “techne”, o conocimiento artesanal.

El sentido común se basa en el conocimiento tácito, o sea, el saber adquirido durante un largo proceso de aculturación en el oficio.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

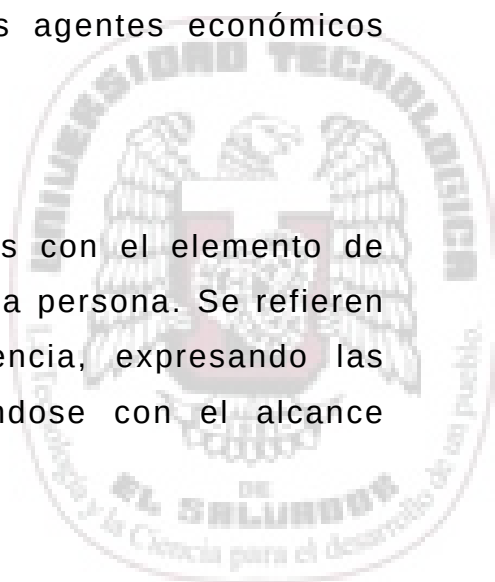
Aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros. Como ejemplos podemos presentar el dominio de un procesador de textos que sirve para todas las profesiones que necesiten la competencia de la escritura. También las nociones de la estadística fundamental son necesarias en muchas profesiones. Las nociones de ventas son importantes en un gran número de profesiones del sector servicios. La lectura de la partitura musical es indispensable en aquellas profesiones que están ligadas a la música.

CONSEJO DE CERTIFICACIÓN

Unidad superior de regulación y administración de un sistema de certificación, compuesta de las partes interesadas, generalmente en representación de órganos oficiales y de los agentes económicos relacionados.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Características de los resultados relacionados con el elemento de competencia mediante las cuales se evalúa una persona. Se refieren a los aspectos esenciales de una competencia, expresando las características de los resultados, relacionándose con el alcance



descripto en el elemento de competencia, como base para evaluar si un trabajador es o no competente. Descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, que permite establecer si el trabajador alcanza, o no, el resultado indicado en el elemento de competencia. Sustentan la elaboración del material de evaluación y permiten precisar acerca de lo que se hace y la calidad con que fue realizado.

CUALIFICACIÓN

Cualidad comprobada y documentada según procedimientos formales, que declaran que una persona está capacitada para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas.

DIPLOMA

Es el certificado obtenido al final de la formación escolar regular. Es un certificado de conclusión de curso de educación formal.

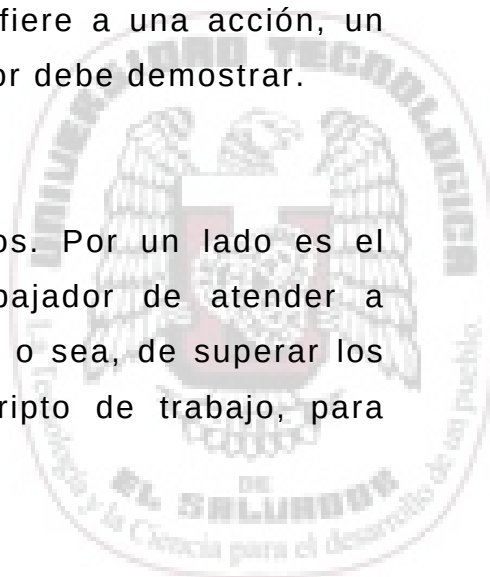
ELEMENTO DE COMPETENCIA

Conjunto mínimo de acciones o resultados que pueden ser realizados por una persona. Debe ser definido en términos de calidad a ser alcanzada, de las evidencias de desempeño, del campo de aplicación y de los conocimientos requeridos.

Es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar.

EMPLEABILIDAD

El concepto es tomado en diferentes sentidos. Por un lado es el reconocimiento de la capacidad de un trabajador de atender a diversas posiciones en el mercado de trabajo, o sea, de superar los límites de una ocupación o campo circunscripto de trabajo, para



transitar para otros campos de la misma área profesional o áreas afines. Supone polivalencia.

Por otro lado, corresponde a las oportunidades abiertas por el modelo económico y la legislación trabajadora. Sería la capacidad de la economía y de las empresas para absorber al trabajador que adquirió nuevas habilidades o competencias o recicló las ya dominadas, en el sentido de ser aprovechado o reaprovechado dentro de la demanda de empleo existente. El movimiento sindical rechaza concepciones que pretendan atribuir al trabajador la responsabilidad unilateral por los problemas del desempleo.

ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS

Movimiento educacional surgido en los Estados Unidos en los inicios de los años 70, basado en cinco principios:

1. Todo aprendizaje es individual.
2. El individuo, como cualquier sistema, se orienta por metas a ser alcanzadas.
3. El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el alumno sabe precisamente la performance que se espera de él.
4. El conocimiento preciso de los resultados a ser alcanzados favorece el aprendizaje.
5. Es más probable que el alumno haga lo que se espera de el y lo que desea de sí mismo si le es concedida responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

La enseñanza para competencias, dentro de la concepción de la época de planeamiento sistémico, sirvió para introducir en la educación los conceptos de modulación, análisis de contenidos e itinerarios de aprendizaje.



EQUIVALENCIA

Mecanismo comparativo que conduce al reconocimiento de créditos que posibiliten pasar de la educación formal a la no formal y viceversa. Debe atender dos cuidados especiales:

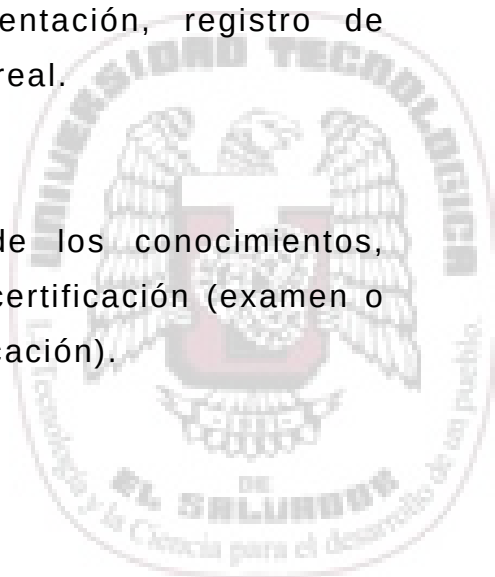
- ✓ De un lado debe asegurar la obtención de equivalencias sin prejuzgar o volverse rígida la forma de obtención de conocimientos.
- ✓ Por otro lado debe abstenerse de establecer normas que perjudiquen la flexibilidad necesaria del trabajo de las agencias de formación cuya lógica de organización y trabajo difiera de la lógica de las instituciones académicas, con las cuales se intenta la equivalencia.

EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO

Son descripciones sobre las variables, condiciones o informaciones que permiten deducir si un desempeño fue efectivamente alcanzado y que si se utiliza el conocimiento necesario. La evidencia confirma o prueba que la veracidad de la actuación profesional descrita en el padrón o norma fue realizada o atendió el criterio de desempeño. Las evidencias pueden ser directas o indirectas. Las primeras indican la razón del desempeño real y se originan directamente del ejercicio profesional. Las indirectas dan informaciones adicionales sobre el desempeño. Pueden ser referencias, fotografías, premios o reconocimientos obtenidos, cartas de presentación, registro de actividades y otros indicadores de desempeño real.

EXAMEN

Actividad de verificación y comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de un candidato a la certificación (examen o test de competencia y examen o test de cualificación).



EXAMINADOR

Persona calificada responsable por la realización de exámenes de comprobación de competencias de candidatos a la certificación.

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA

Es la modalidad de educación profesional que articula de diferentes maneras la formación en un centro educativo con la práctica en el ambiente de una empresa. Está muy identificada con la experiencia alemana. La idea esencial es que el trabajo contribuya a la evolución de la formación y que recíprocamente la formación haga evolucionar el trabajo (formación dual).

HABILIDADES BÁSICAS

Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de producción de bienes y servicios.

HABILIDADES ESPECÍFICAS

Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el mercado de trabajo.

HABILIDADES GENERALES

Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso.



Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes. Como ejemplos, se citan, la habilidad manual, la habilidad musical, la habilidad cinestesia (danza y deporte), la habilidad de orientación espacial (conducir un auto), la habilidad visual, la auditiva o vocal (diseñar o cantar).

HABILIDADES DE GESTIÓN

Son las habilidades referentes a la capacidad de tomar decisiones, liderazgo y gerencia.

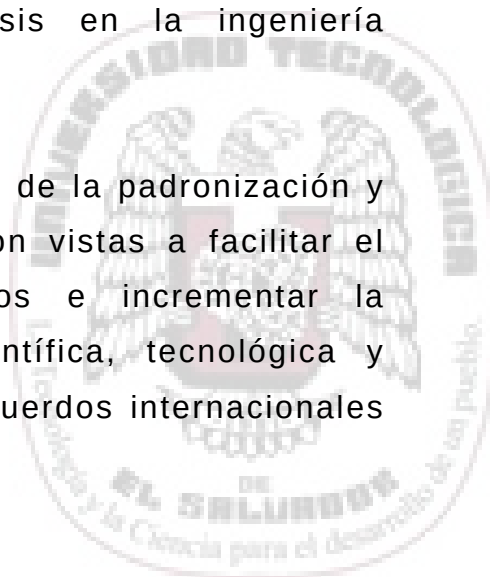
IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El proceso de reconocimiento formal de elementos de competencia demostrados por una persona para realizar una actividad regularizada de trabajo.

ISO (NORMA ISO O PADRÓN ISO)

International Organization for Standardization – es una federación con sede en Ginebra, Suiza, que reúne mundialmente una oficina de padrones nacionales de cada uno de los 130 países miembros. Es una organización no gubernamental fundada en 1947. La padronización internacional comenzó con la IEC – International Electrotechnical Commission, creada en 1906. También precede a ISA – International Federation of the National Standardizing Associations, fundada en 1926, con énfasis en la ingeniería mecánica.

La misión de la ISO es promover el desarrollo de la padronización y de actividades relacionadas en el mundo, con vistas a facilitar el cambio internacional de bienes y servicios e incrementar la cooperación en las esferas intelectual, científica, tecnológica y económica. El trabajo de la ISO resulta en acuerdos internacionales

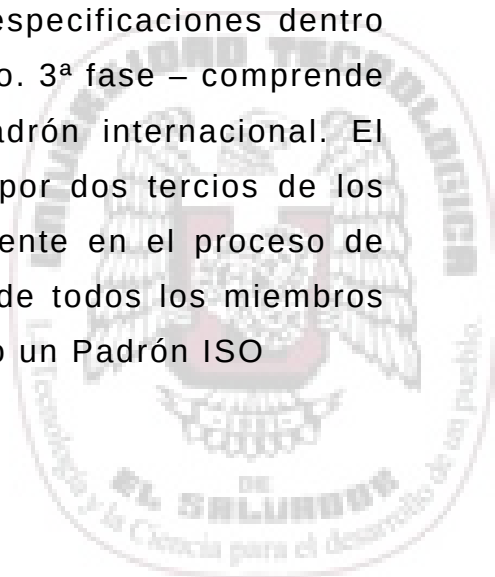


que son publicados como padrones internacionales. El objetivo de la ISO no es limitado a ningún ramo en particular; ella cubre todos los campos, con la única excepción de la ingeniería eléctrica y electrónica, cuya responsabilidad es de la IEC. El trabajo en el campo de la tecnología de la información es conducido por la conjunción ISO/IEC Technical Committee.

Los padrones ISO son desarrollados de acuerdo con tres principios: el consenso – tiene en cuenta la visión de todos los intereses involucrados en el ramo, como fabricantes, vendedores, usuarios, grupos de consumidores y organizaciones de encuestas; el conjunto de las industrias – soluciones globales para satisfacer a las industrias y a los consumidores en todo el mundo; y el voluntarismo – la padronización internacional está dirigida al mercado y, por tanto, basada en el desarrollo voluntario de todos los interesados en la colocación en el mercado.

Los procesos de desarrollo de padrones ISO comprenden tres fases principales: 1ª fase – comprende la definición del objetivo técnico del futuro padrón. Esa fase es

comúnmente conducida en grupos de trabajo que cuentan con especialistas de los países interesados en el asunto. 2ª fase – una vez que se logra un acuerdo en que los aspectos técnicos son contemplados en los padrones, se entra en la segunda fase que consiste en la negociación del detalle de las especificaciones dentro del padrón. Esa fase es construida en consenso. 3ª fase – comprende la aprobación formal del primer texto del padrón internacional. El criterio de aceptación estipula la aprobación por dos tercios de los miembros de la ISO que participaran activamente en el proceso de desarrollo del padrón y aprobado por el 75% de todos los miembros votantes. Enseguida el texto es publicado como un Padrón ISO Internacional.



MODULACIÓN

Es la técnica de desarrollo curricular que establece etapas de aprendizaje, que permiten el cambio de curso formativo con el correr del proceso de aprendizaje. La modulación también posibilita al aprendiz rehacer los módulos en los que no le fue posible adquirir un aprendizaje significativo.

NEGOCIACIÓN DE COMPETENCIAS

Proceso según el cual empleados y empleadores discuten con la ayuda de los especialistas, y acuerdan los límites de vigencia de las normas de competencias y de las condiciones de trabajo que implican.

NIVELES DE COMPETENCIA

Grados diferenciados de complejidad, autonomía, responsabilidad, uso de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de una estratificación ocupacional (Niveles de Calificación).

NORMA

Documento establecido por acuerdo o consenso y aprobado por una institución reconocida que provee, para uso común y reiterado, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, proponiéndose la obtención de un desempeño padronizado. Las normas deben explicitar títulos ocupacionales identificables por el mercado de trabajo (Norma de Competencia).

NORMAS DE COMPETENCIA

Es un conjunto padronizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo



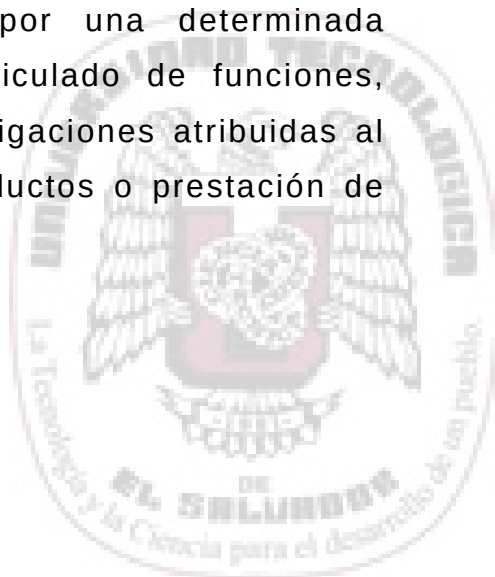
de una ocupación o profesión. Describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacional, regionales, mínimas, comprensivas, uniformes y auto-reguladas. Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transitabilidad. Las normas mínimas permiten una preparación inicial, facilitando la transición de la escuela al mercado o a la movilidad de trabajadores.

NORMALIZACIÓN

Procedimiento destinado a la padronización de un conjunto de elementos de competencia, resultante de estudios y de la negociación entre las partes interesadas en la definición funcional de una ocupación y en la reglamentación de sus condiciones de trabajo. Proceso por el cual se institucionaliza una norma o estándar (Normalización).

OCUPACIÓN

Actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios.



ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN

Organismo autorizado que realiza certificación conforme a una o más normas.

PARADIGMA

Sistema de referencia o padrón según el cual se compara o analiza algún fenómeno.

PORTAFOLIO

Carpeta o libro de memorias que reúne el curriculum vitae de las experiencias vividas por el trabajador. Es un instrumento muy importante en el proceso de evaluación cualitativa. Junto con el libro de memorias profesional y la comprobación del desempeño en las normas de competencia (certificación), constituye la documentación necesaria para evaluar la condición del trabajador.

PUESTO DE TRABAJO

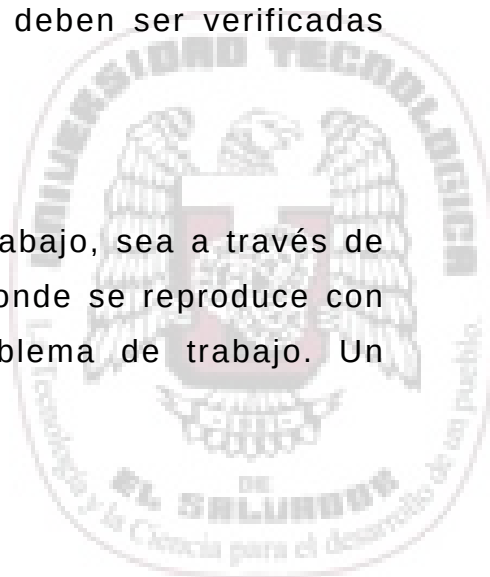
Cada unidad de trabajo disponible o satisfecha en una estructura funcional u ocupacional, que está constituida por tareas, obligaciones y responsabilidades atribuidas a cada trabajador.

REQUISITOS DE COMPETENCIA

Exigencias consideradas necesarias para el desempeño de una competencia establecida en una norma y que deben ser verificadas en el proceso de certificación.

SIMULACIÓN

Es la técnica que reproduce el ambiente de trabajo, sea a través de la creación de salas o espacios especiales, donde se reproduce con la mayor realidad posible una situación-problema de trabajo. Un



simulador puede ser hecho por un sistema o “software” de computación que reproduzca virtualmente situaciones prácticas.

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN

Mecanismo dotado de reglas propias de procedimientos y de gestión, destinado a efectuar certificación de conformidad a una o más normas.

TRANSFERIBILIDAD

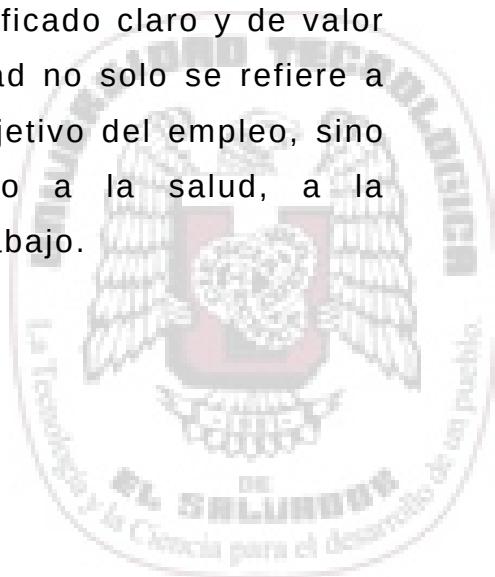
Es la posibilidad del aprovechamiento de determinadas competencias (básicas, genéricas o específicas), en la formación de otros itinerarios formativos opcionales. Son contenidos o créditos, que pueden ser transferidos de un curso para otro.

TRANSVERSALIDAD

Es la posibilidad de determinadas competencias (básicas o genéricas) de permitir la abertura de un abanico de alternativas de aplicaciones en diversos tipos de formación. La transversalidad permite aumentar el potencial de empleabilidad del trabajador.

UNIDAD DE COMPETENCIA

Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.



VALIDACIÓN

Proceso en el que se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con los padrones del sector productivo o de las normas de competencia establecidas.

VERIFICACIÓN

Es el proceso de confirmación y supervisión de la evaluación. En el se da la revisión del proceso evaluador que examina cada evaluación efectuada por sus evaluadores e intenta asegurar la confiabilidad y transparencia.



METODOLOGÍA A EMPLEAR



8. METODOLOGÍA EMPLEADA.

La presente investigación tiene como metodología la realización de un enfoque cuantitativo bidireccional, en el sentido de extrapolar dos contextos para la recopilación de la información en campo:

- ✓ **Encuesta a alumnos graduados de universidades acreditadas,**
- ✓ **Entrevistas personales con responsables de reclutamiento y selección de empresas. (MIPYMES).**

Para el establecimiento de la muestra se utilizó el método probabilístico para poblaciones finitas, en el caso de la encuesta a graduados de las carreras de la Facultad de Ciencias Empresariales, seguidamente en base a los datos estadísticos poblacionales de graduados de las universidades en estudio se procedió al cálculo correspondiente, finalmente se procede a diseñar la matriz de distribución muestral para establecer el número exacto de personas a considerar por cada una de los centros de estudio objetivo.

El proceso de recolección de información de esta población tardó aproximadamente 150 días (5 meses), dado lo complicado de encontrar a los sujetos de análisis.

8.1 Cálculo de la muestra.

La fórmula a utilizarse fue muestreo probabilístico para poblaciones finitas, teniéndose por variables los siguientes datos:

N = Población total	(3,295 sujetos)
P = Probabilidad de éxito	(90.0 %)
Q = Probabilidad de fracaso	(10.0 %)



E = Error muestral (4.0 %)

Z = Nivel de varianza 1.96^2

$$N = \frac{(N) * (P) * (Q) * (Z)^2}{(N-1) (E)^2 + (P) (Q) (Z)^2}$$

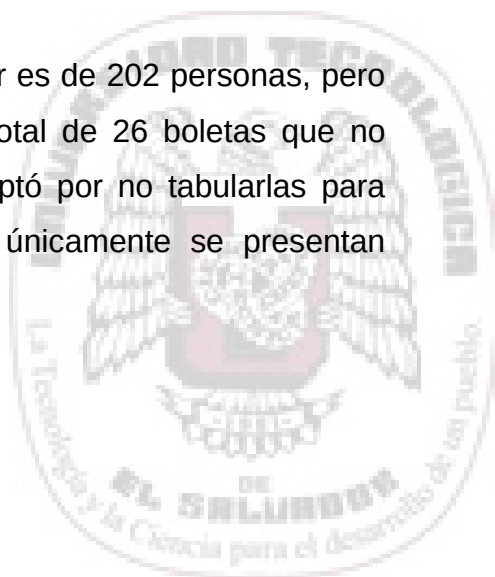
$$N = \frac{(3,295) * (0.90) * (0.10) * (1.96)^2}{(3,295 - 1) * (0.04)^2 + (0.90) * (0.10) * (1.96)^2}$$

$$N = \frac{1,139.22648}{(5.2704) + (0.345744)}$$

$$N = \frac{1,139.22648}{5.616144}$$

N = 202.8485 Aproximando **N = 202 sujetos a entrevistar**

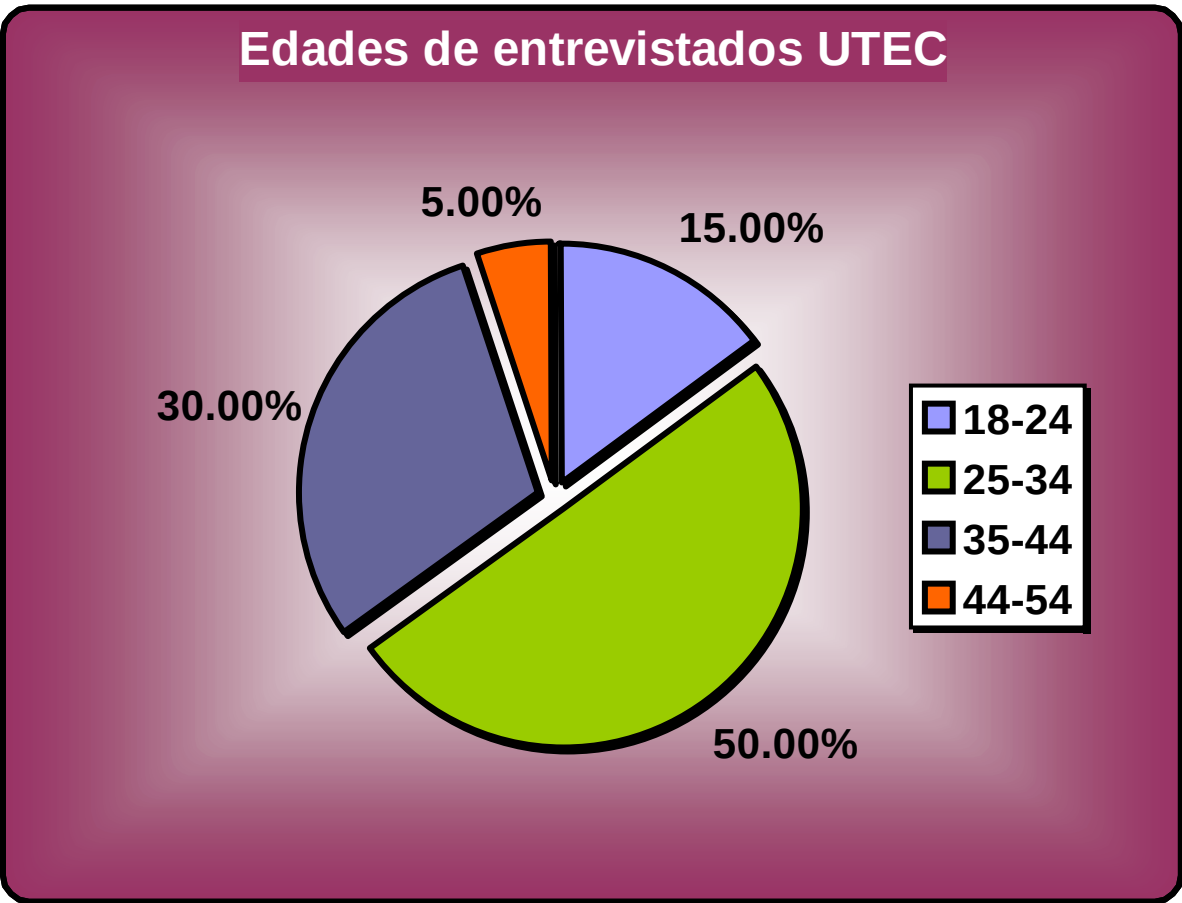
Nota explicatoria: El tamaño de la muestra a entrevistar es de 202 personas, pero se aclara que por razones de haberse obtenido un total de 26 boletas que no pudieron ser validadas en campo (incompletas), se optó por no tabularlas para efectos de presentación de resultados, por lo que, únicamente se presentan resultados de 176 personas entrevistadas.



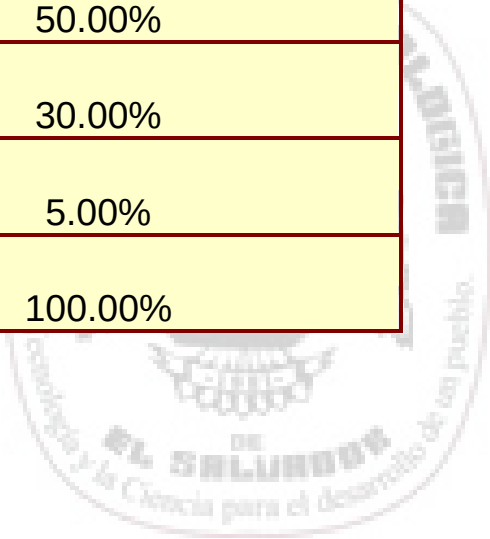
Para la obtención de información del sector empresarial se tomó en consideración un total de 25 empresas, de las cuáles únicamente fueron validadas para efectos de análisis 22; hay que recalcar que para la implementación de esta técnica fue diseñado una guía de preguntas la cuál fue empleada a partir de entrevistas personales a responsables de recursos humanos o responsables de reclutamiento y selección de personal.



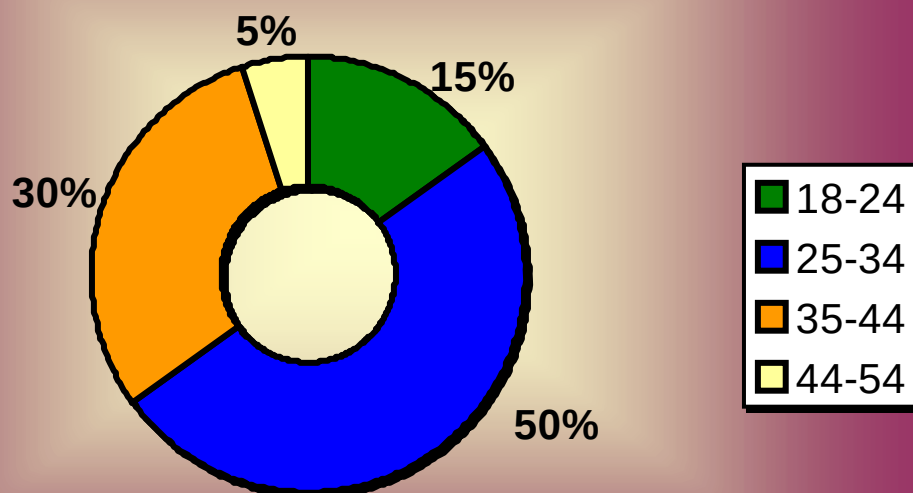
9. RESULTADOS DE ENCUESTA A GRADUADOS DE CCEE.



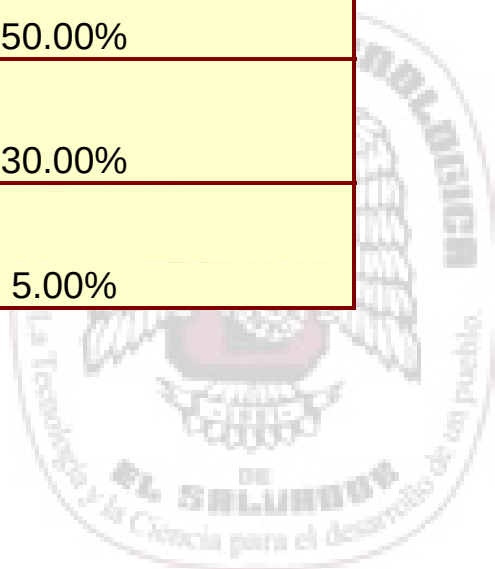
EDAD	UTEC
18-24	15.00%
25-34	50.00%
35-44	30.00%
44-54	5.00%
Total	100.00%



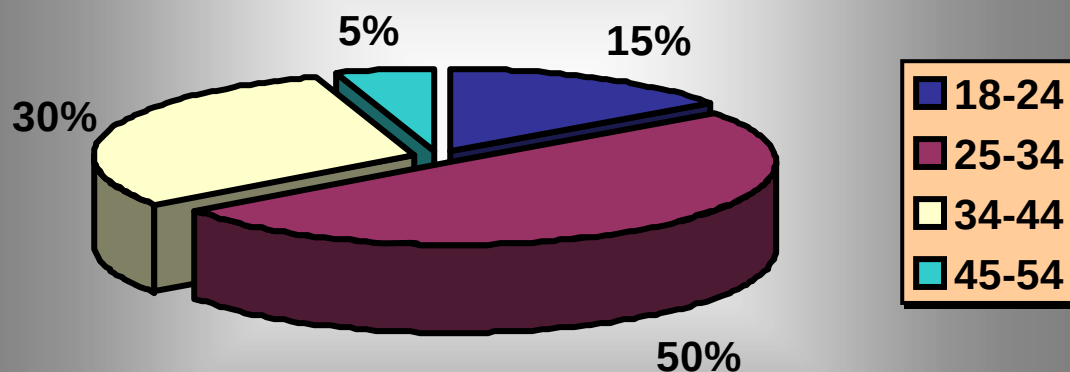
Edades de entrevistados UCA



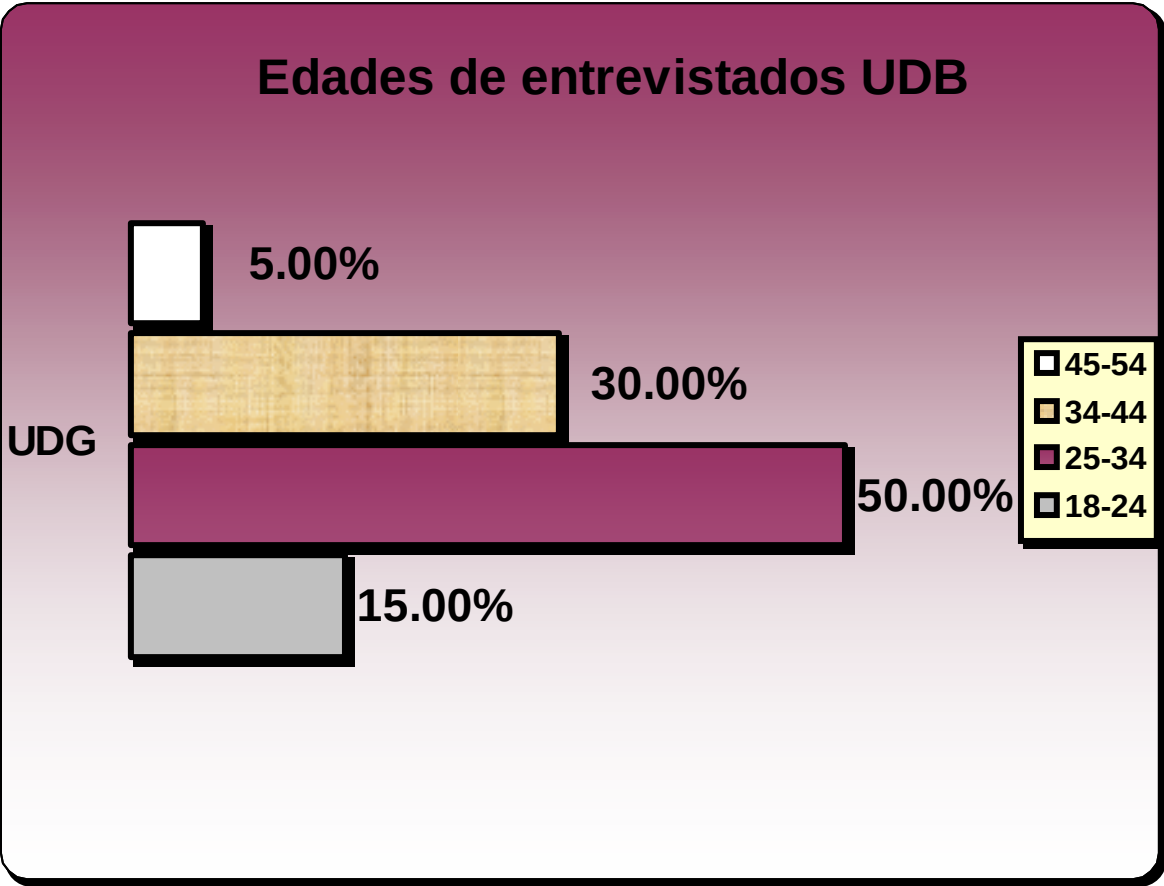
EDAD	UCA
18-24	15.00%
25-34	50.00%
35-44	30.00%
44-54	5.00%



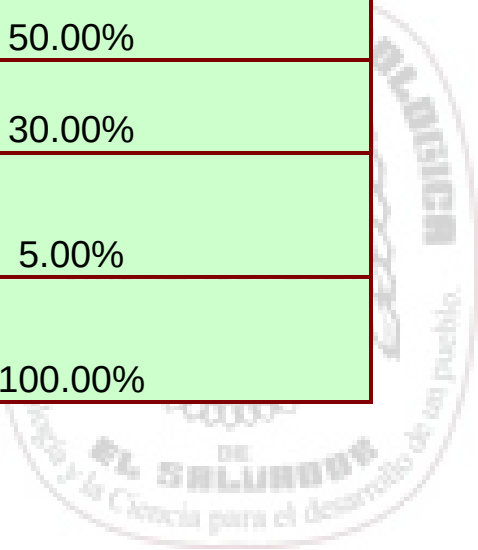
Edades de entrevistados UFG

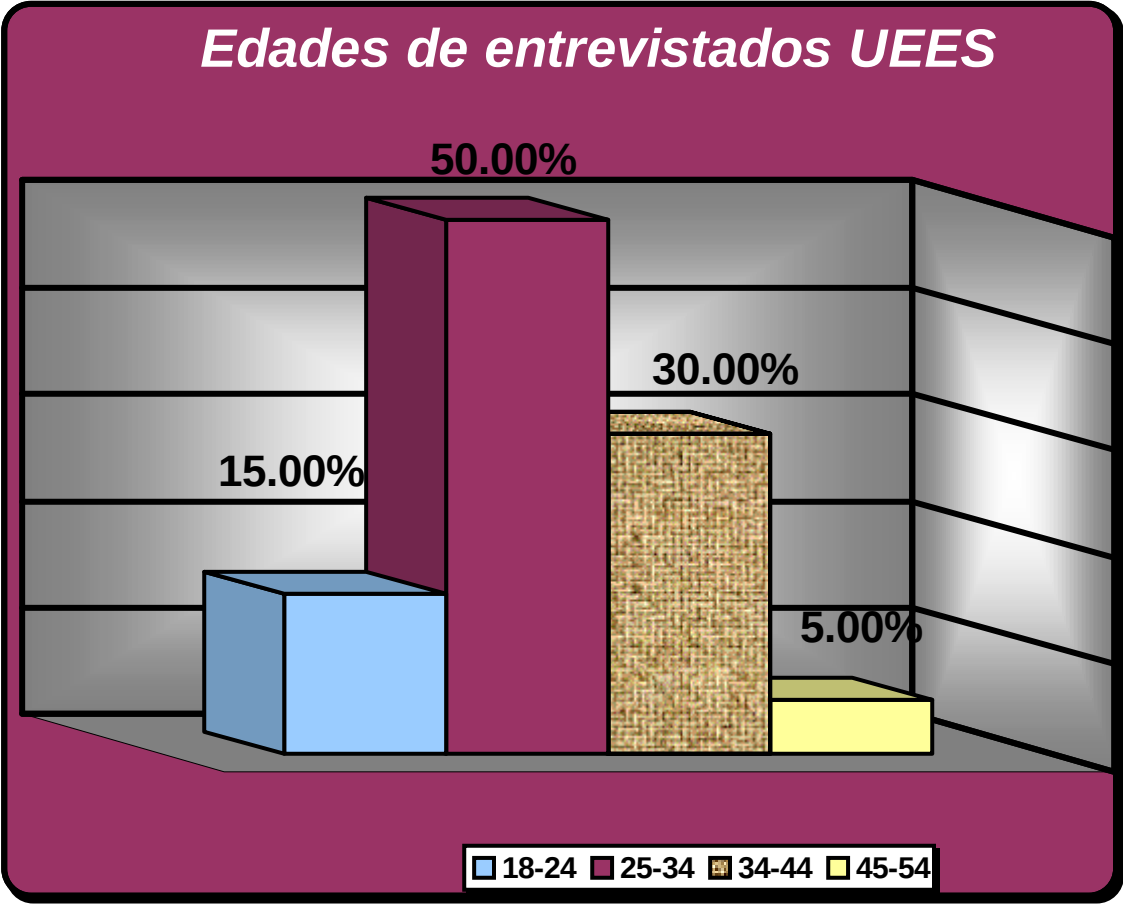


EDAD	UFG
18-24	15.00%
25-34	50.00%
34-44	30.00%
45-54	5.00%
Total	100.00%

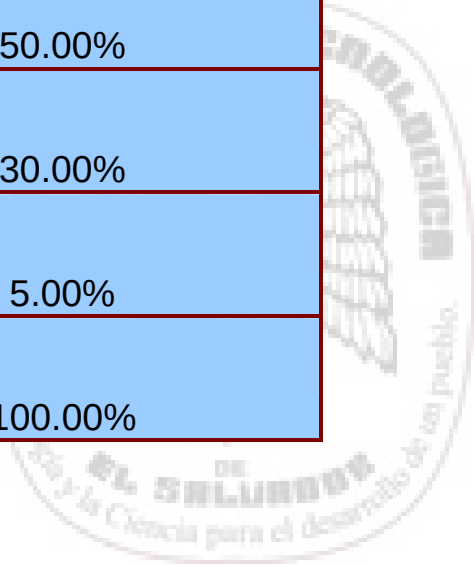


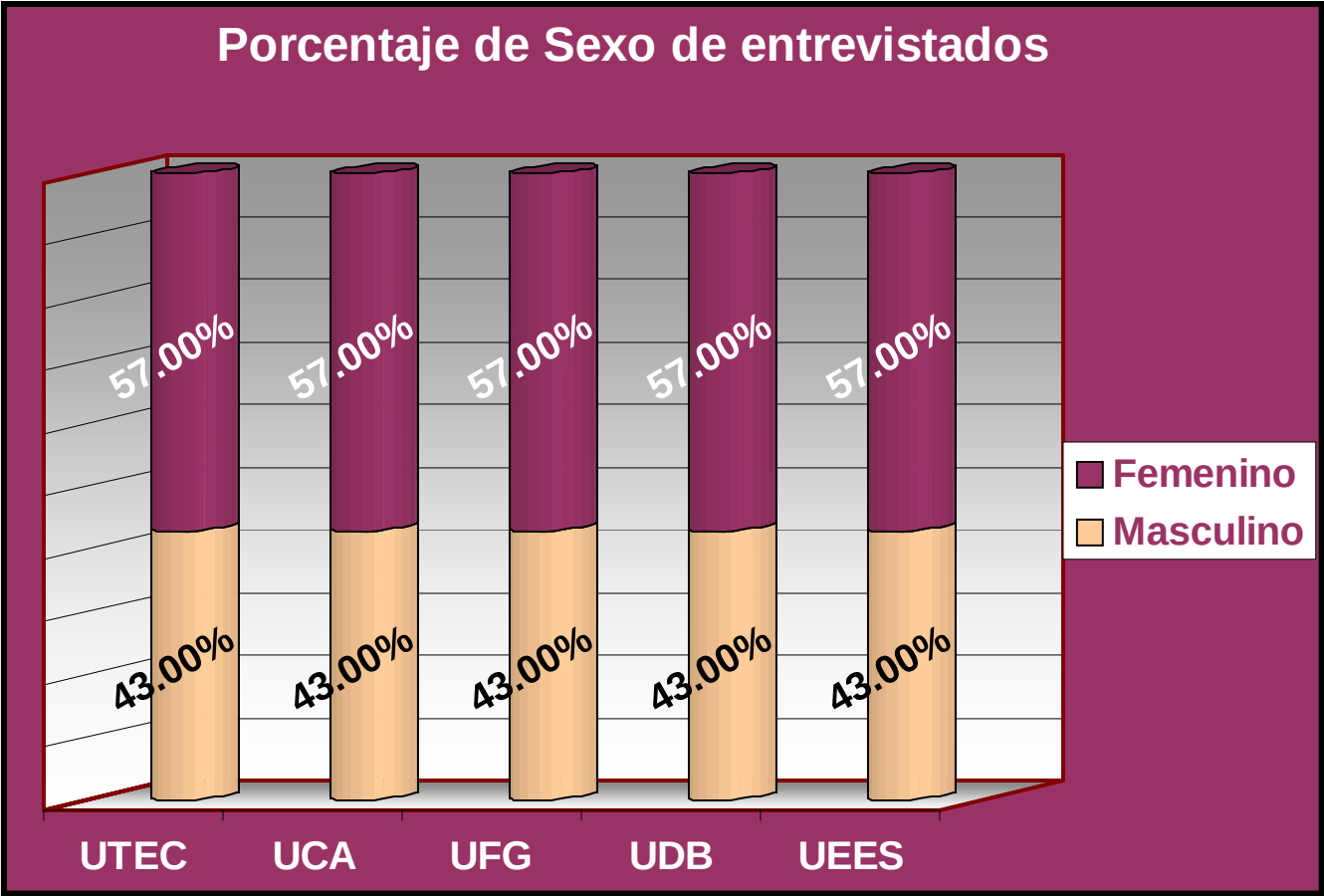
EDAD	UDG
18-24	15.00%
25-34	50.00%
34-44	30.00%
45-54	5.00%
Total	100.00%



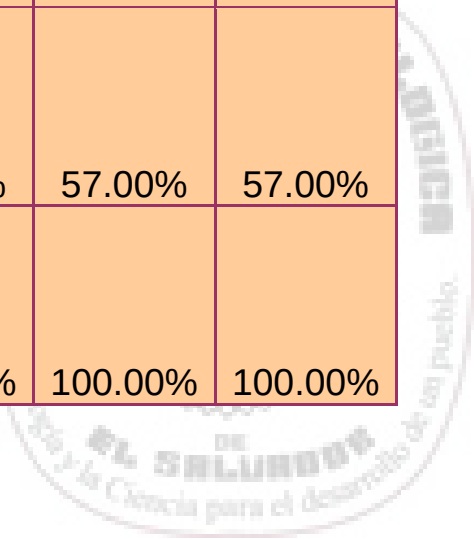


EDAD	UEES
18-24	15.00%
25-34	50.00%
34-44	30.00%
45-54	5.00%
Total	100.00%

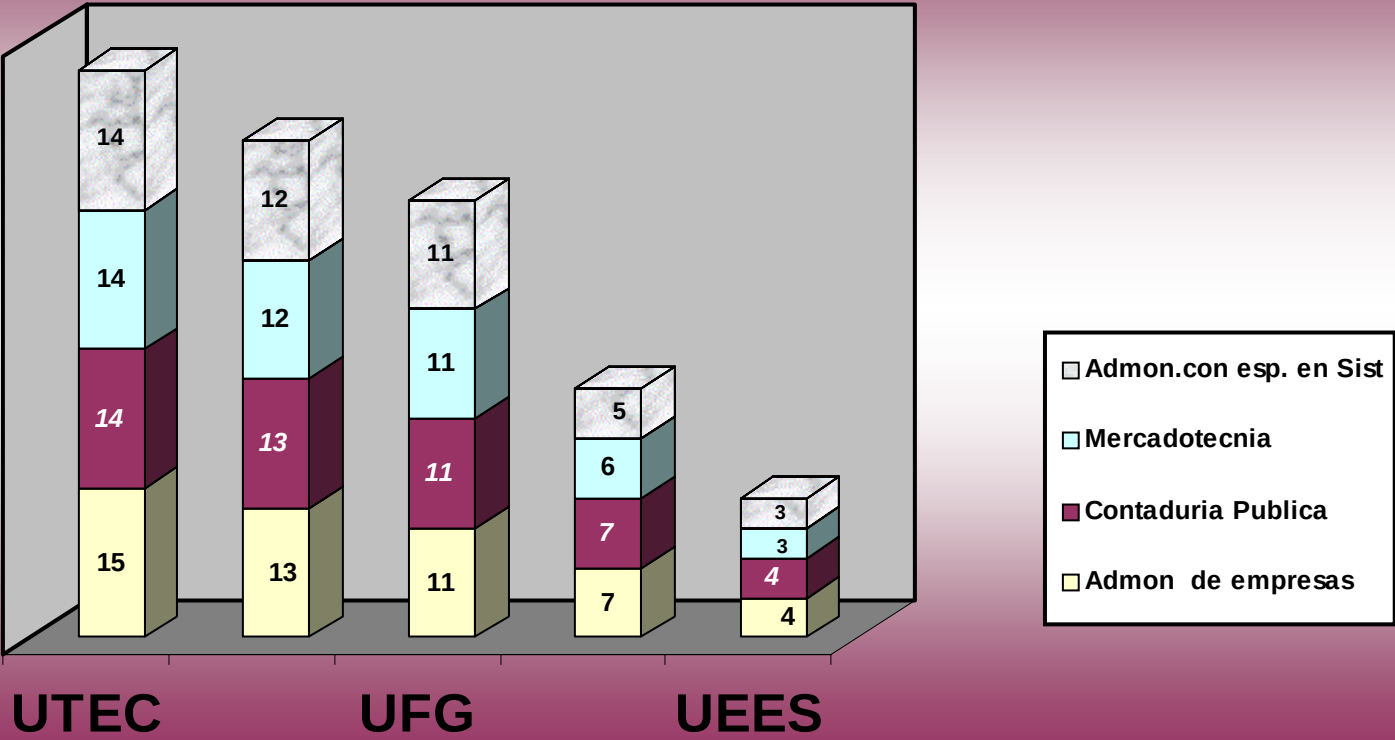




Sexo	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES	TOTAL
Masculino	43.00%	43.00%	43.00%	43.00%	43.00%	43.00%
Femenino	57.00%	57.00%	57.00%	57.00%	57.00%	57.00%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%



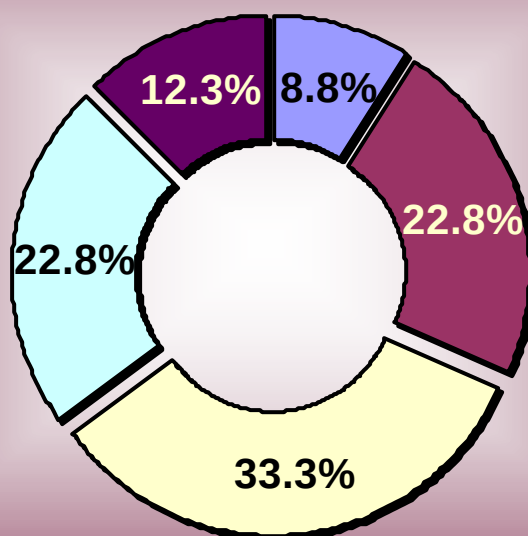
Cantidad de entrevistados



Carreras	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES	TOTAL
Admón. de empresas	15	13	11	7	4	57
Contaduría Publica	14	13	11	7	4	50
Mercadotecnia	14	12	11	6	3	44
Admón.con esp. en Sist.	14	12	11	5	3	25
	57	50	44	25	14	176



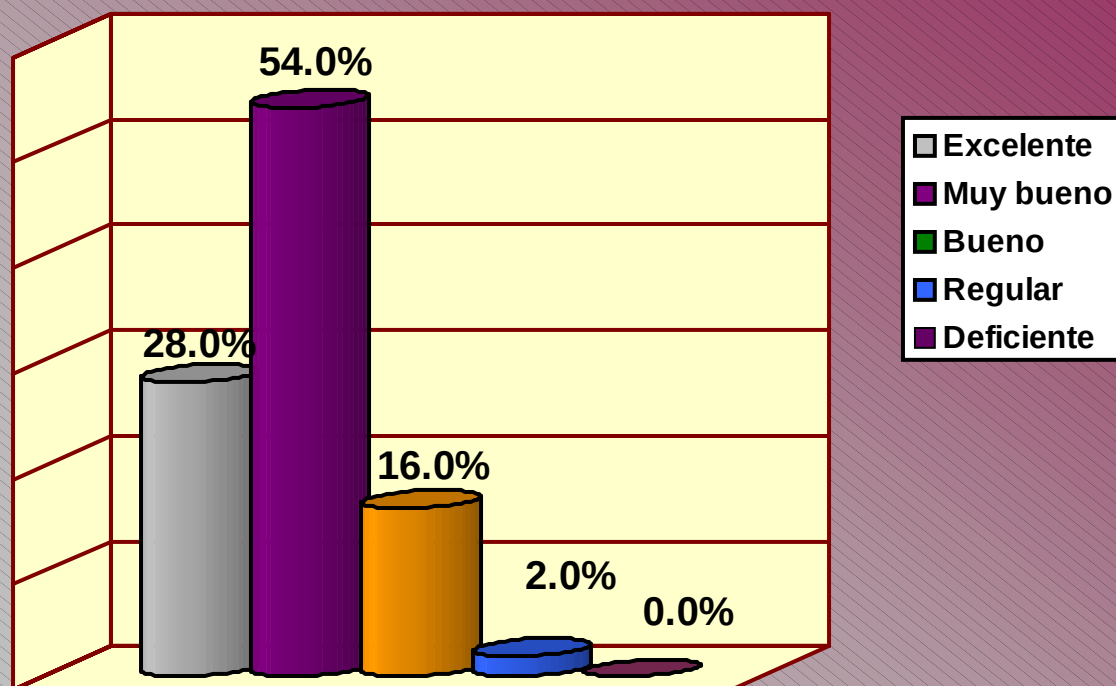
Cafeterías UTEC



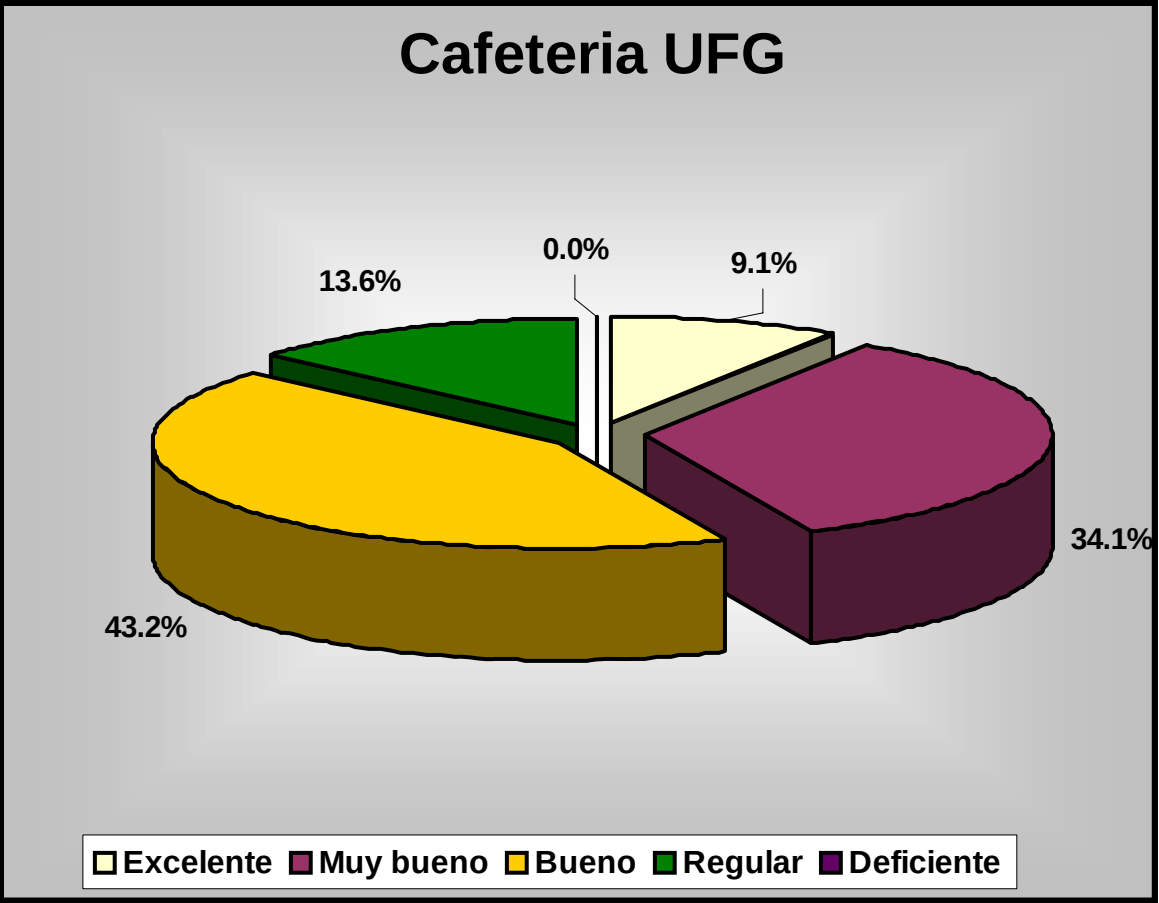
■ Excelente ■ Muy bueno ■ Bueno ■ Regular ■ Deficiente

Cafetería	UTEC
Excelente	8.8%
Muy bueno	22.8%
Bueno	33.3%
Regular	22.8%
Deficiente	12.3%
TOTAL	100.0%

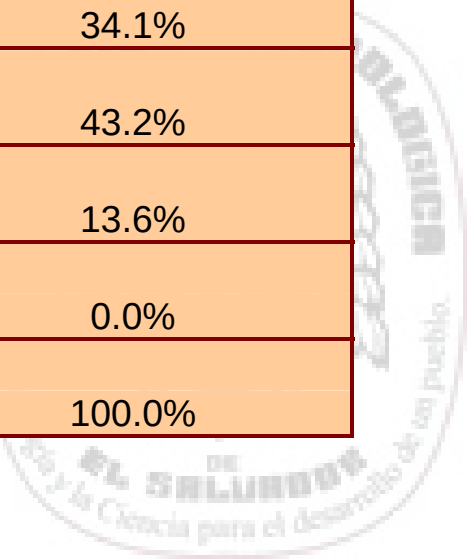
Cafeterías UCA



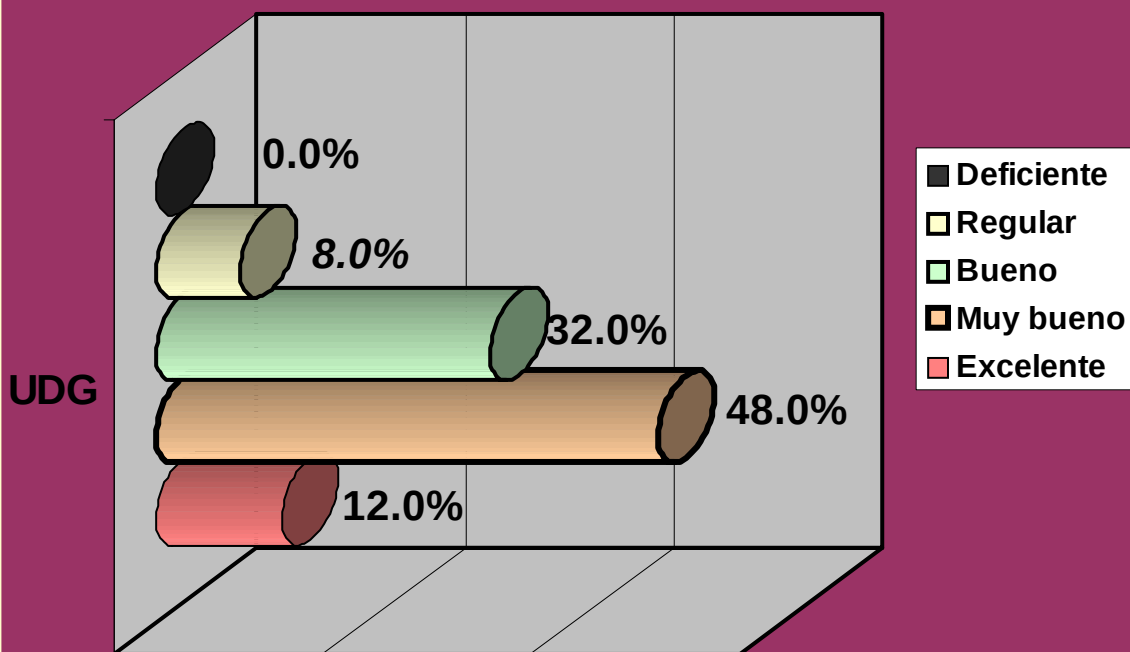
Cafeterías	UCA
Excelente	28.0%
Muy bueno	54.0%
Bueno	16.0%
Regular	2.0%
Deficiente	0.0%
TOTAL	100.0%



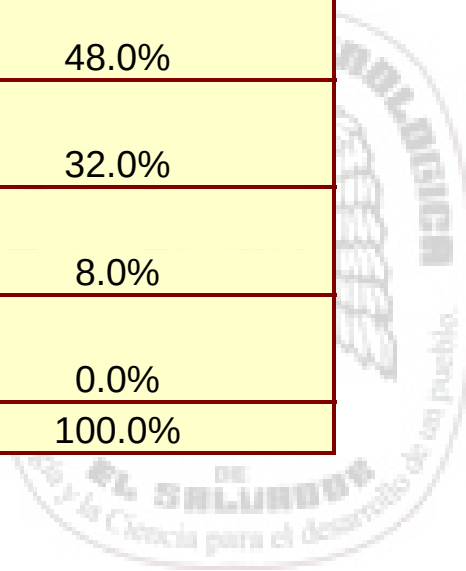
Cafeterías	UFG
Excelente	9.1%
Muy bueno	34.1%
Bueno	43.2%
Regular	13.6%
Deficiente	0.0%
TOTAL	100.0%

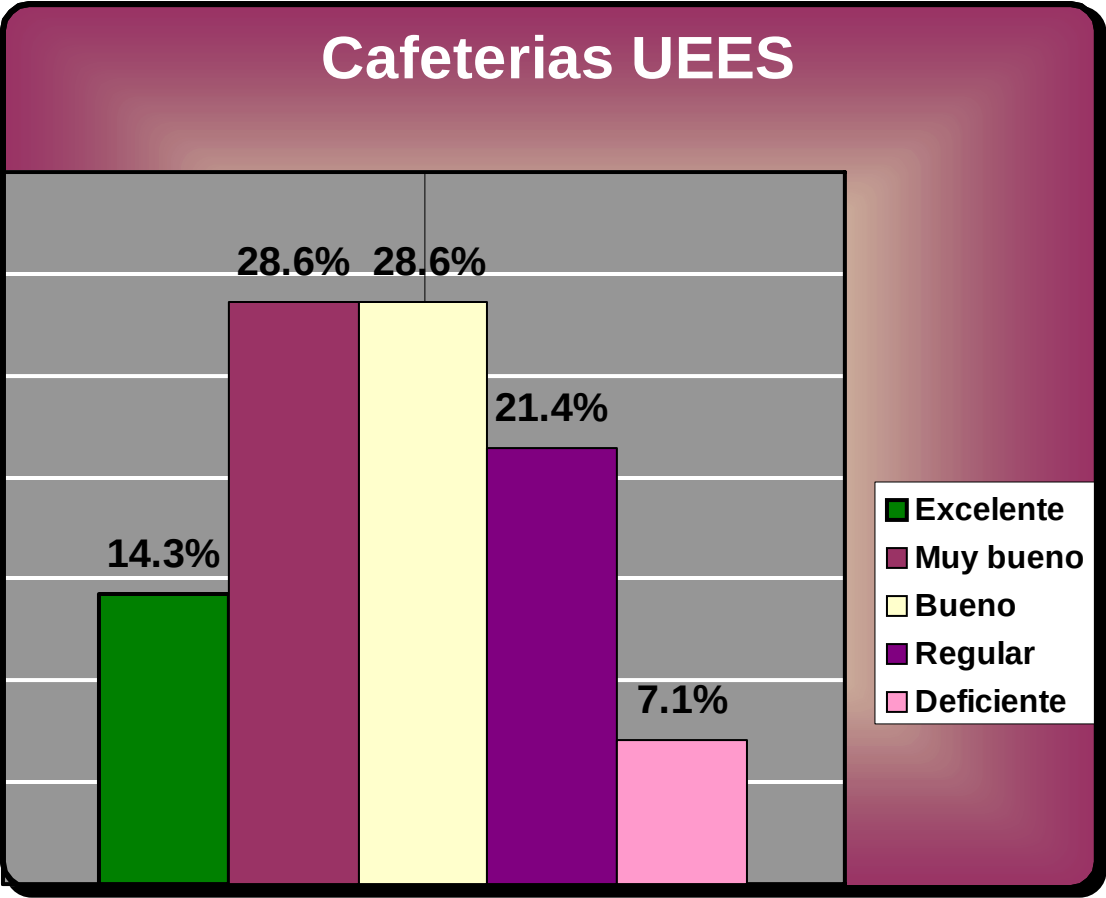


Cafeteria UDB

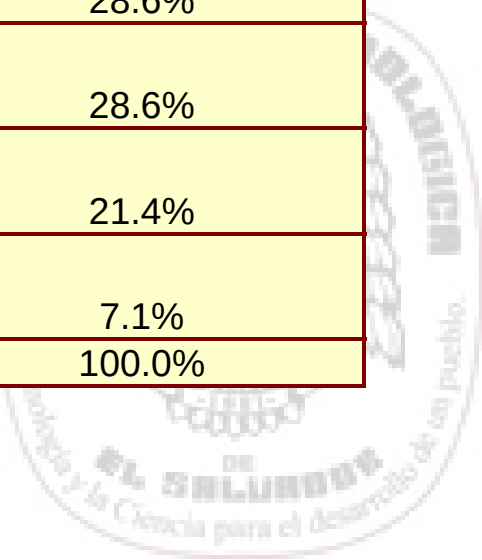


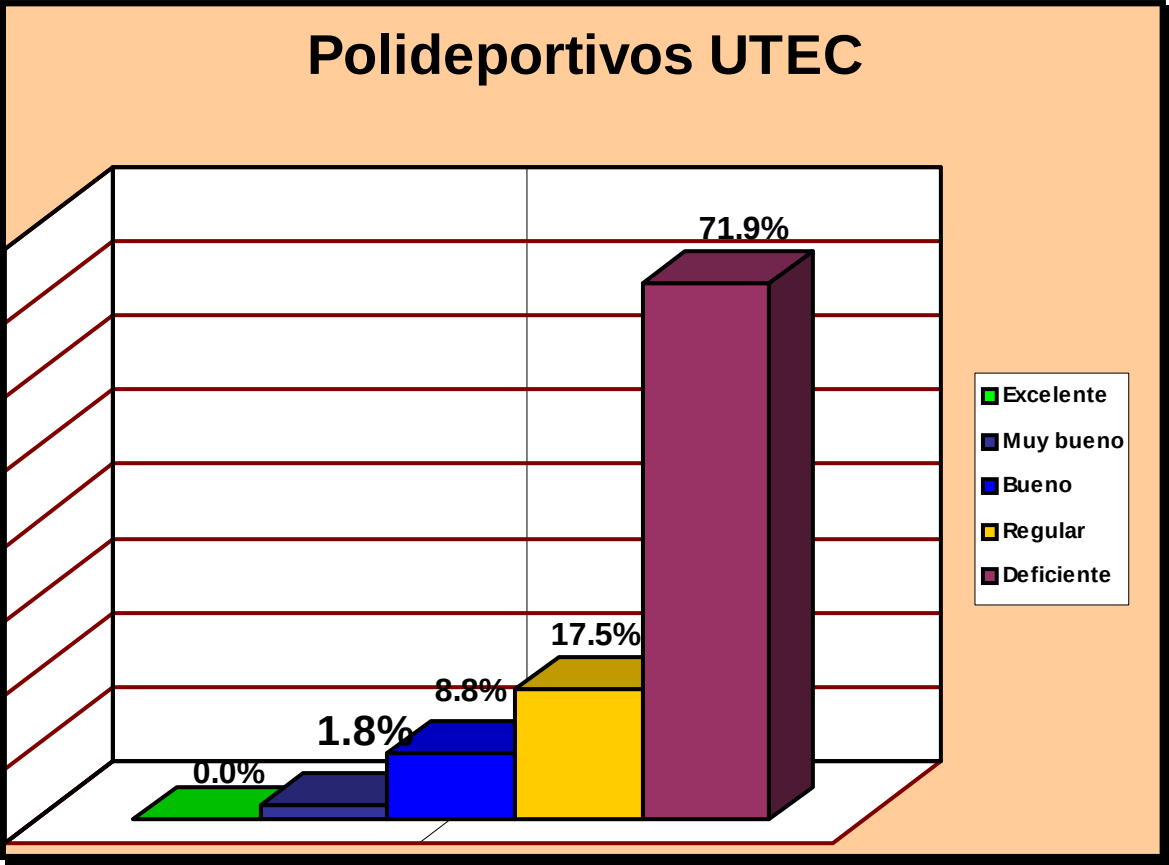
Cafeterías	UDB
Excelente	12.0%
Muy bueno	48.0%
Bueno	32.0%
Regular	8.0%
Deficiente	0.0%
TOTAL	100.0%



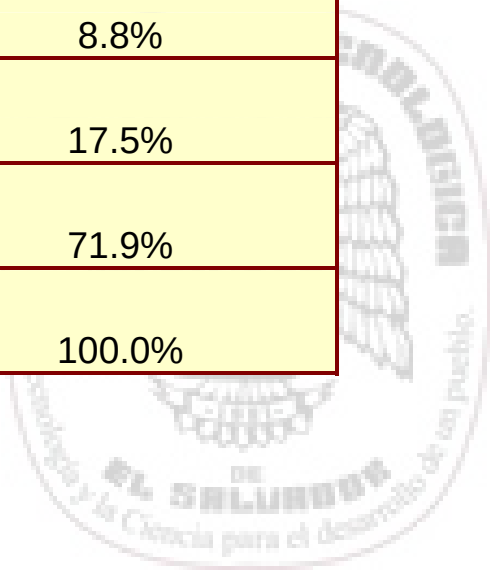


Cafeterías	UEES
Excelente	14.3%
Muy bueno	28.6%
Bueno	28.6%
Regular	21.4%
Deficiente	7.1%
TOTAL	100.0%

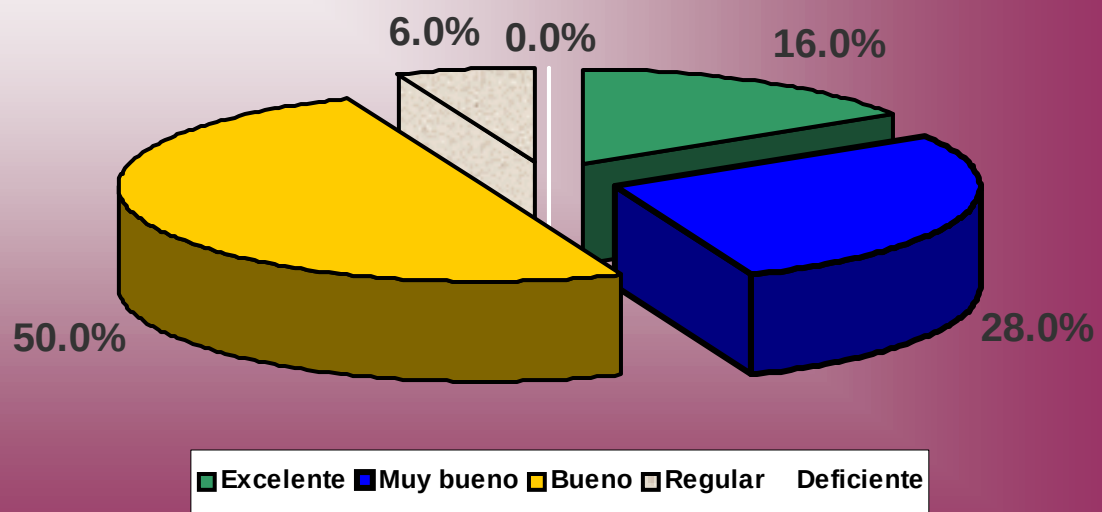




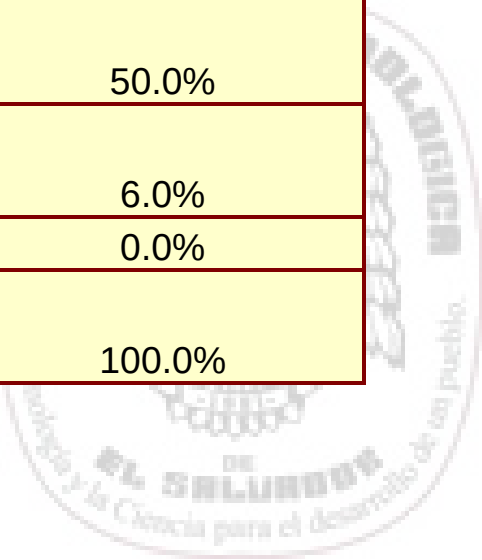
Polideportivos	UTEC
Excelente	0.0%
Muy bueno	1.8%
Bueno	8.8%
Regular	17.5%
Deficiente	71.9%
TOTAL	100.0%

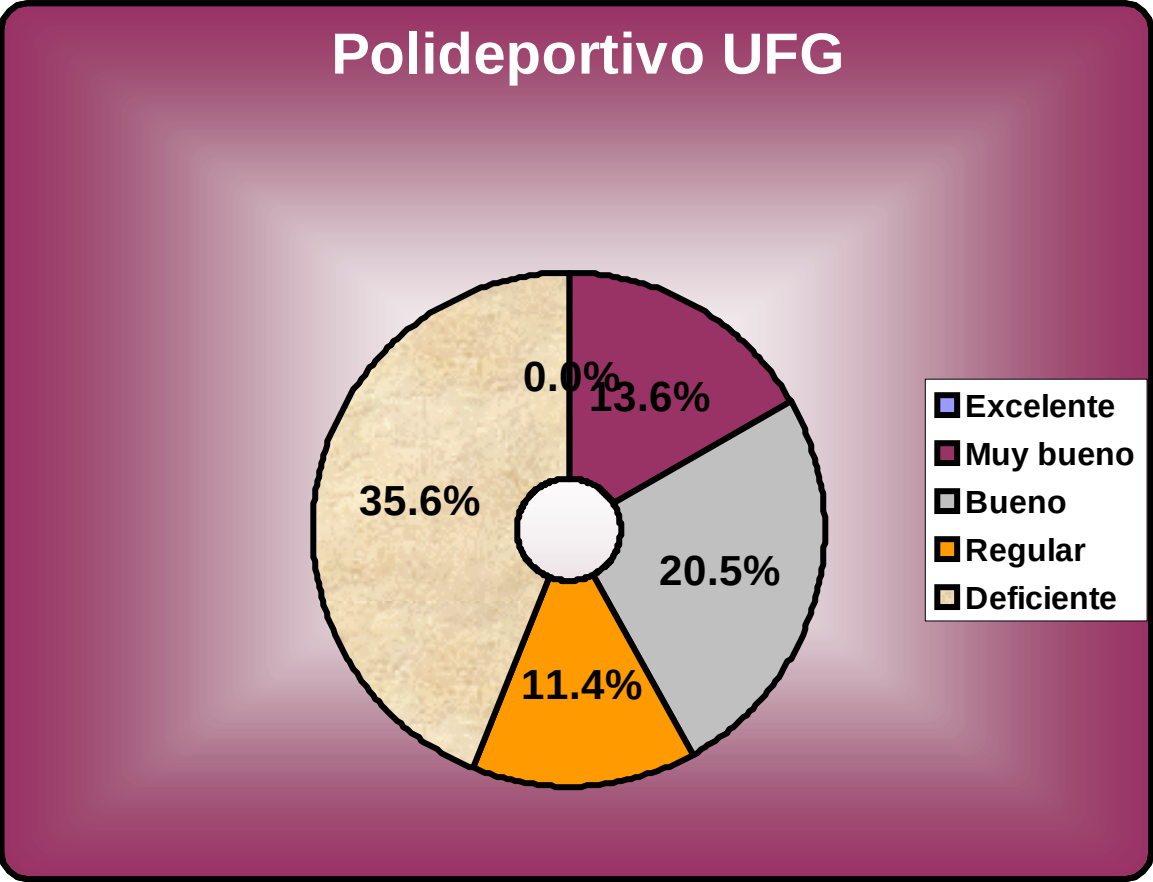


Polideportivos UCA

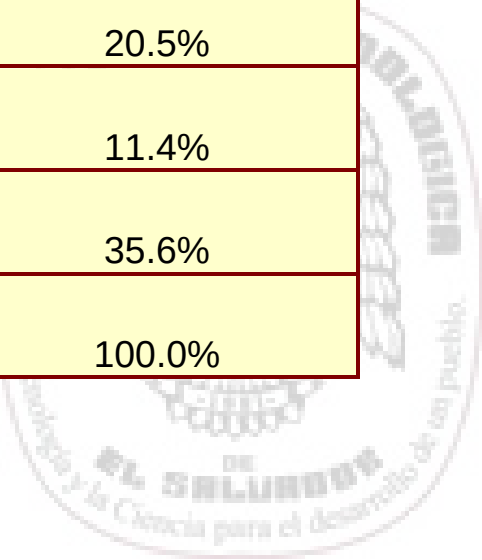


Polideportivos	UCA
Excelente	16.0%
Muy bueno	28.0%
Bueno	50.0%
Regular	6.0%
Deficiente	0.0%
TOTAL	100.0%

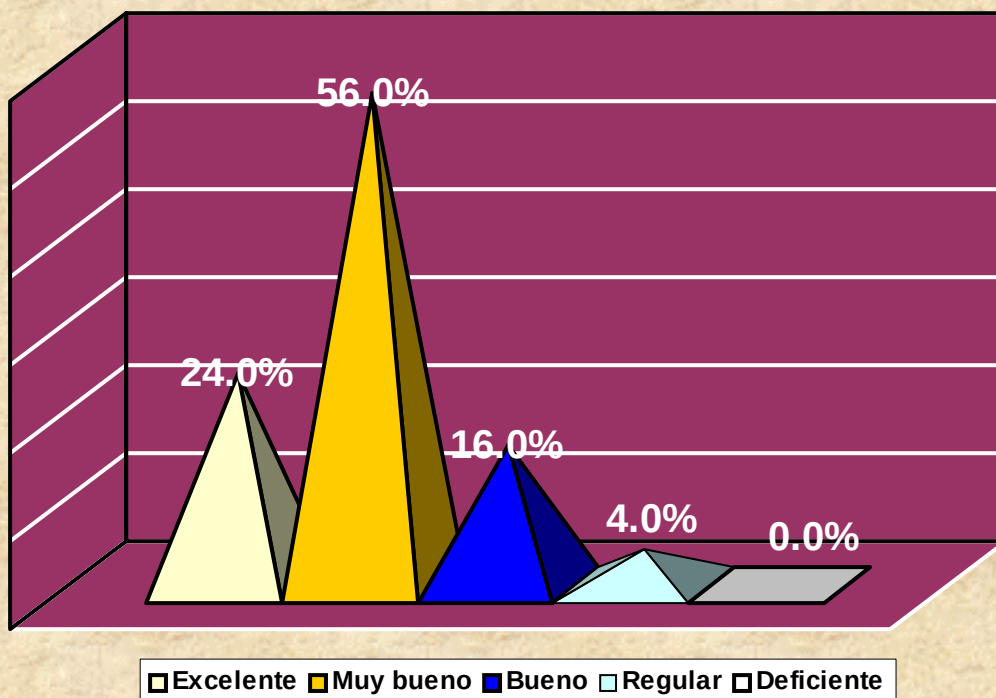




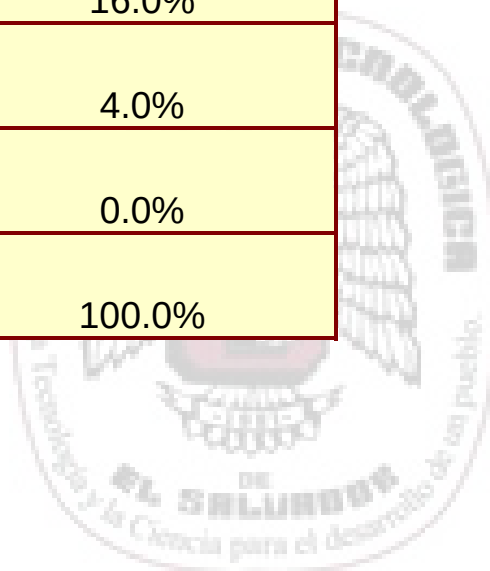
Polideportivos	UFG
Excelente	0.0%
Muy bueno	13.6%
Bueno	20.5%
Regular	11.4%
Deficiente	35.6%
TOTAL	100.0%



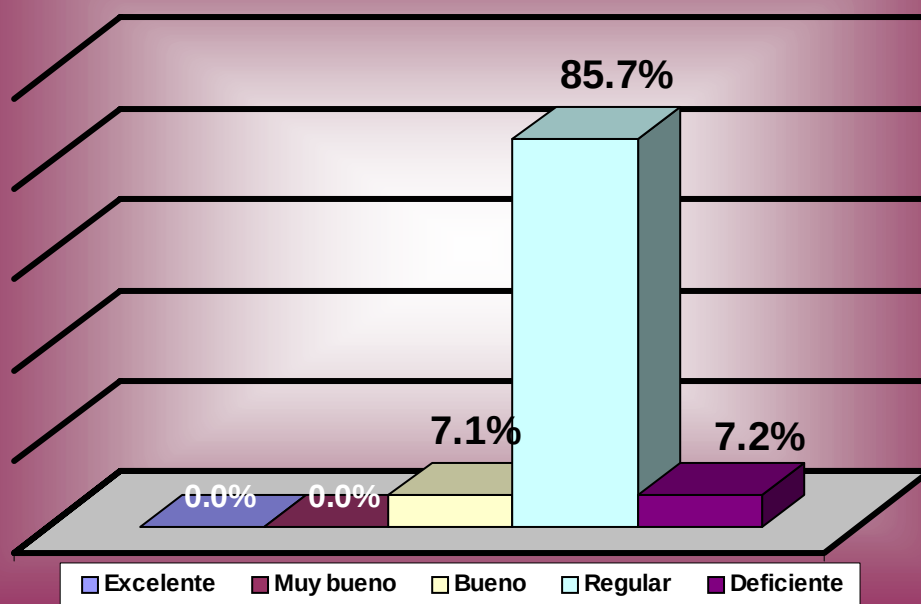
Polideportivos UDB



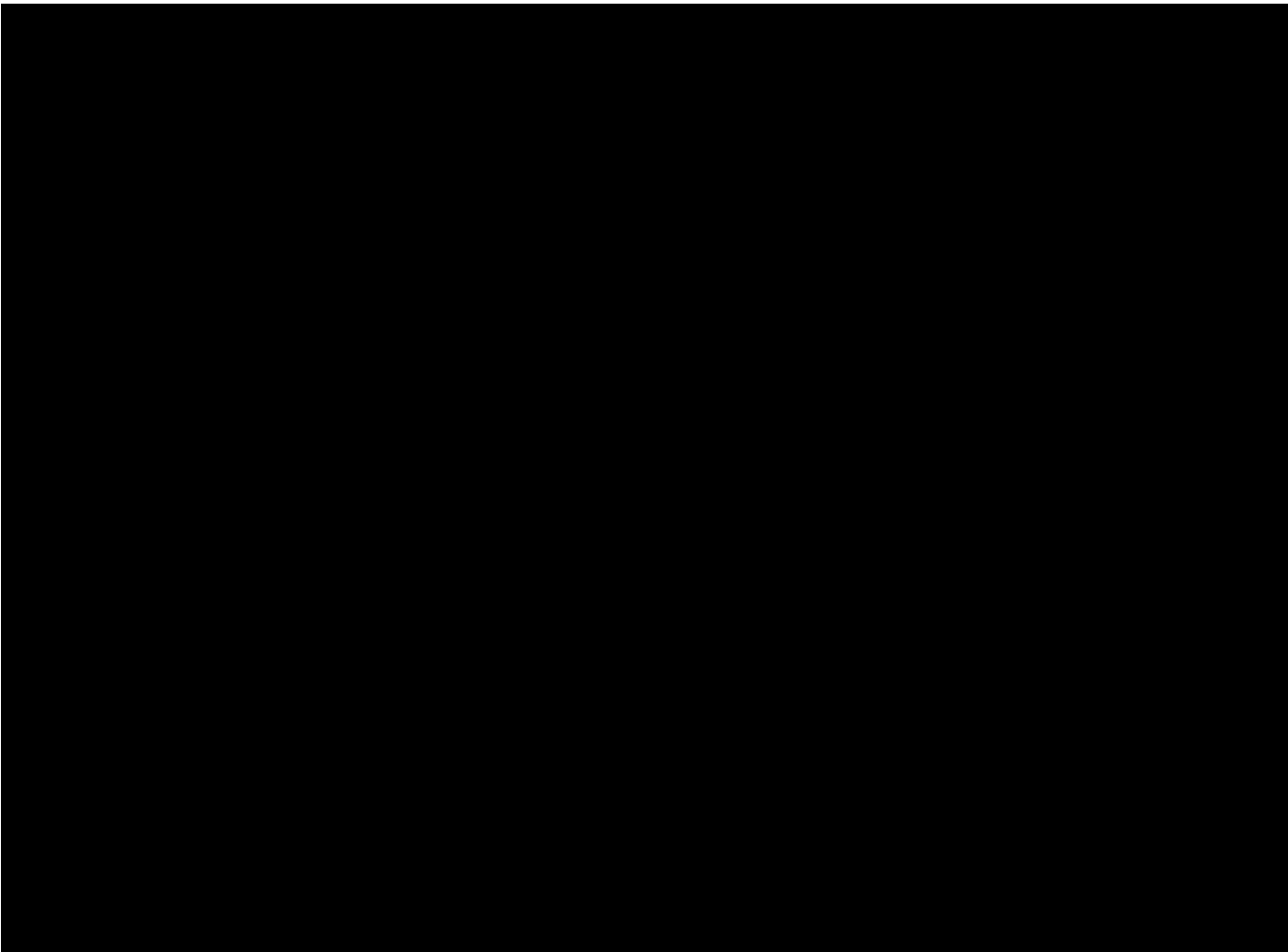
Polideportivos	UDB
Excelente	24.0%
Muy bueno	56.0%
Bueno	16.0%
Regular	4.0%
Deficiente	0.0%
TOTAL	100.0%



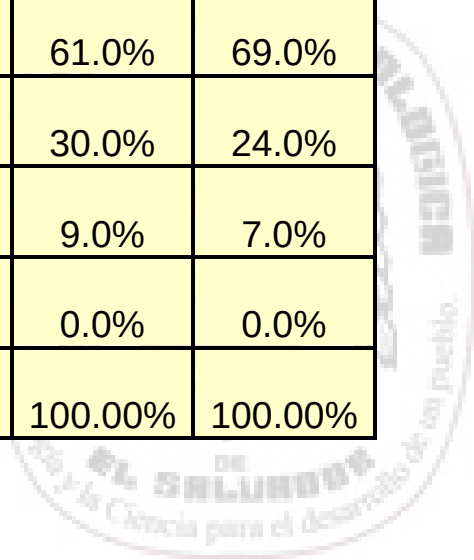
Polideportivo UEES

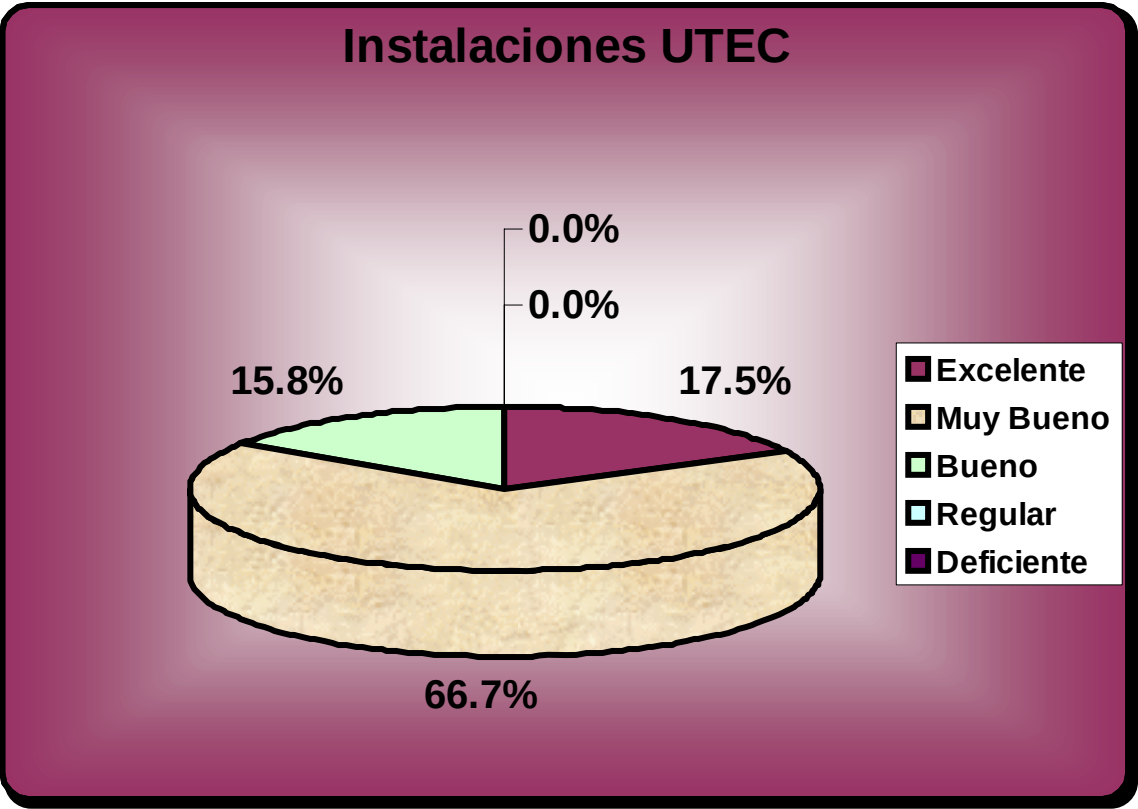


Polideportivos	UEES
Excelente	0.0%
Muy bueno	0.0%
Bueno	7.1%
Regular	85.7%
Deficiente	7.2%
TOTAL	100.0%

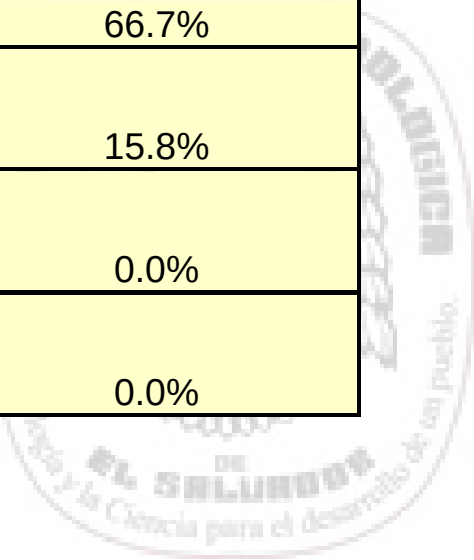


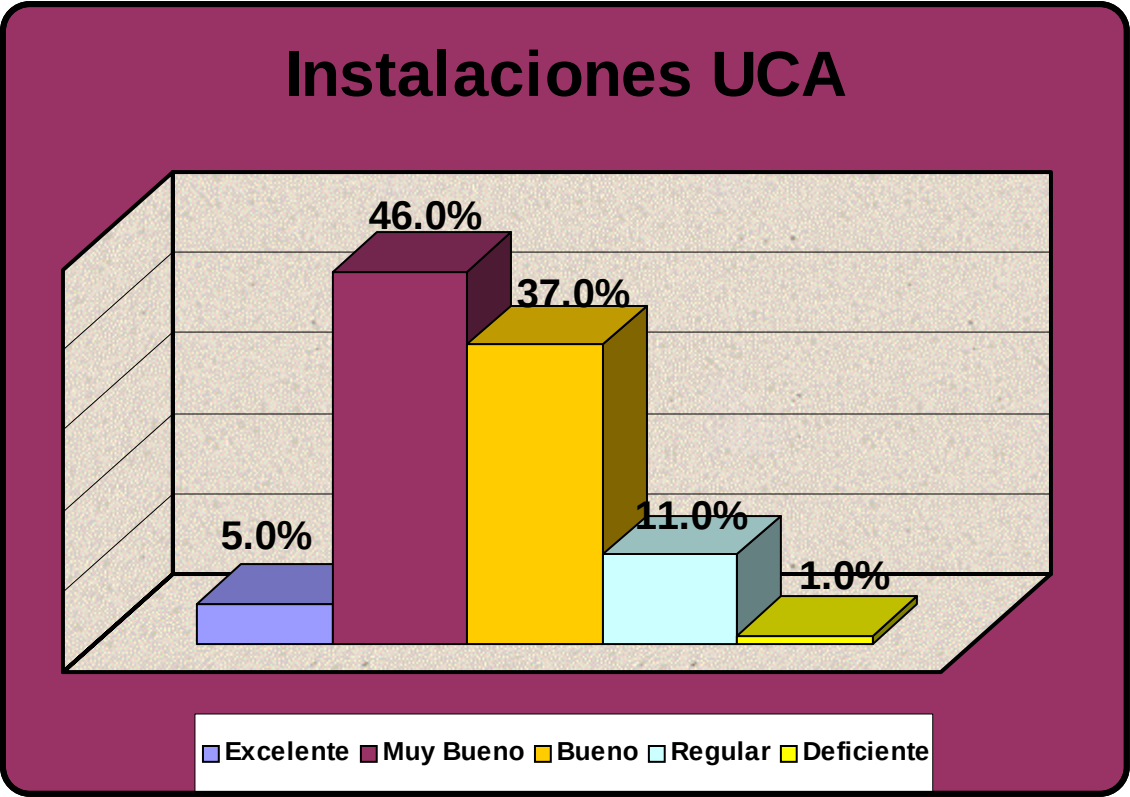
Miembros por Familia	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
1	0.0%	5.0%	4.0%	0.0%	0.0%
2 a 4	33.0%	46.0%	49.0%	61.0%	69.0%
5 a 7	46.0%	37.0%	45.0%	30.0%	24.0%
8 a 10	18.0%	11.0%	2.0%	9.0%	7.0%
Mas de 10	3.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%



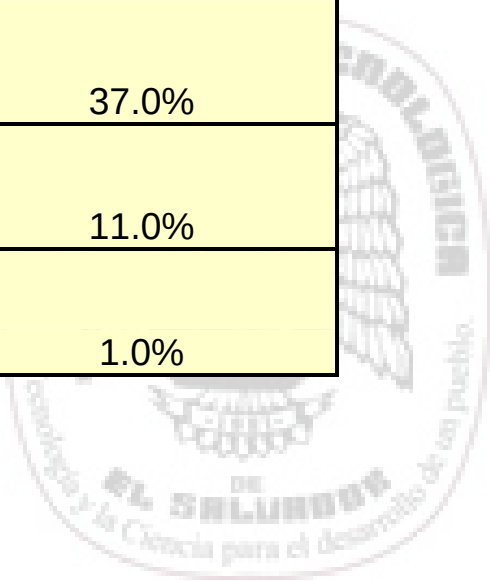


Instalaciones	UTEC
Excelente	17.5%
Muy Bueno	66.7%
Bueno	15.8%
Regular	0.0%
Deficiente	0.0%

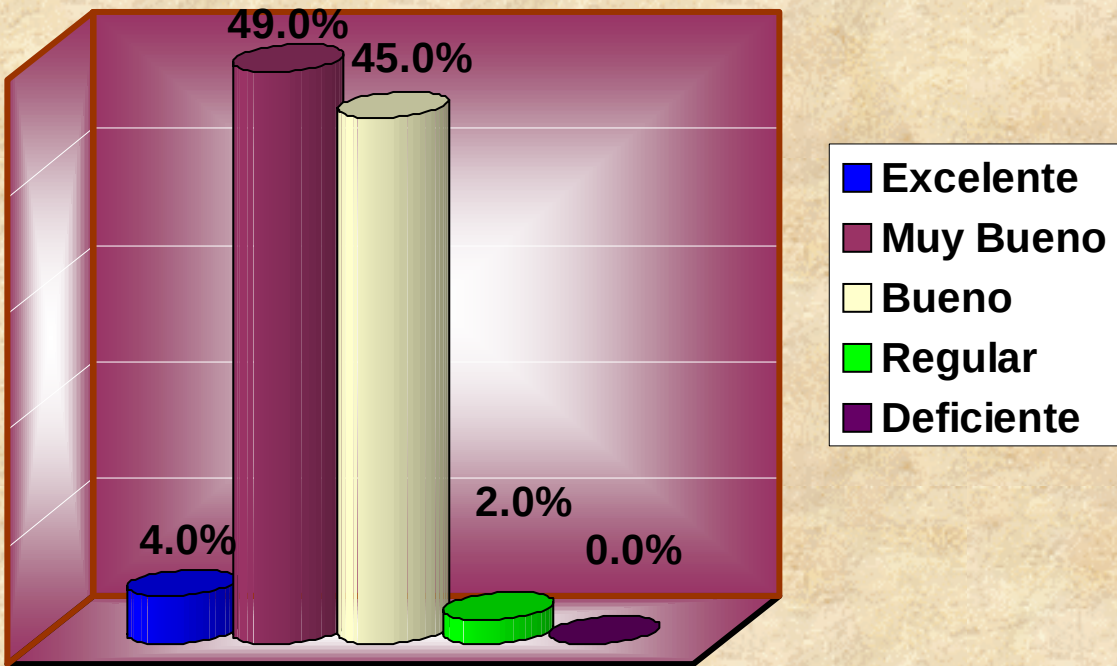




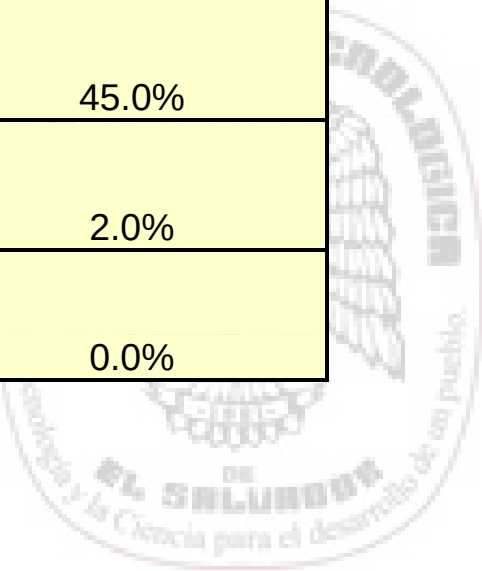
Instalaciones	UCA
Excelente	5.0%
Muy Bueno	46.0%
Bueno	37.0%
Regular	11.0%
Deficiente	1.0%



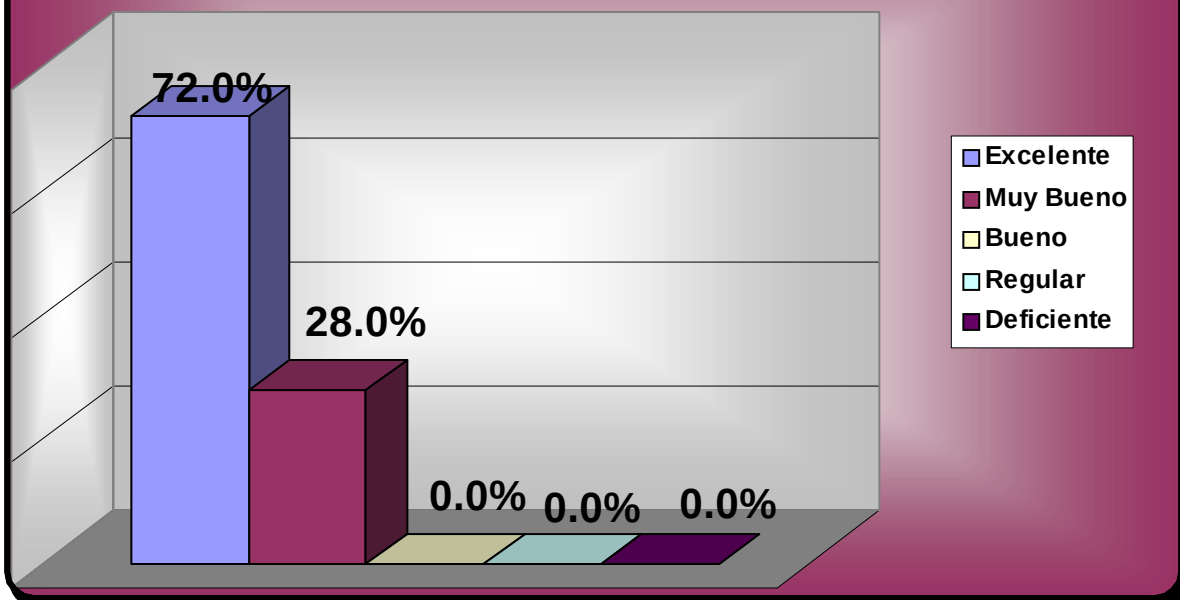
Instalaciones UFG



Instalaciones	UFG
Excelente	4.0%
Muy Bueno	49.0%
Bueno	45.0%
Regular	2.0%
Deficiente	0.0%

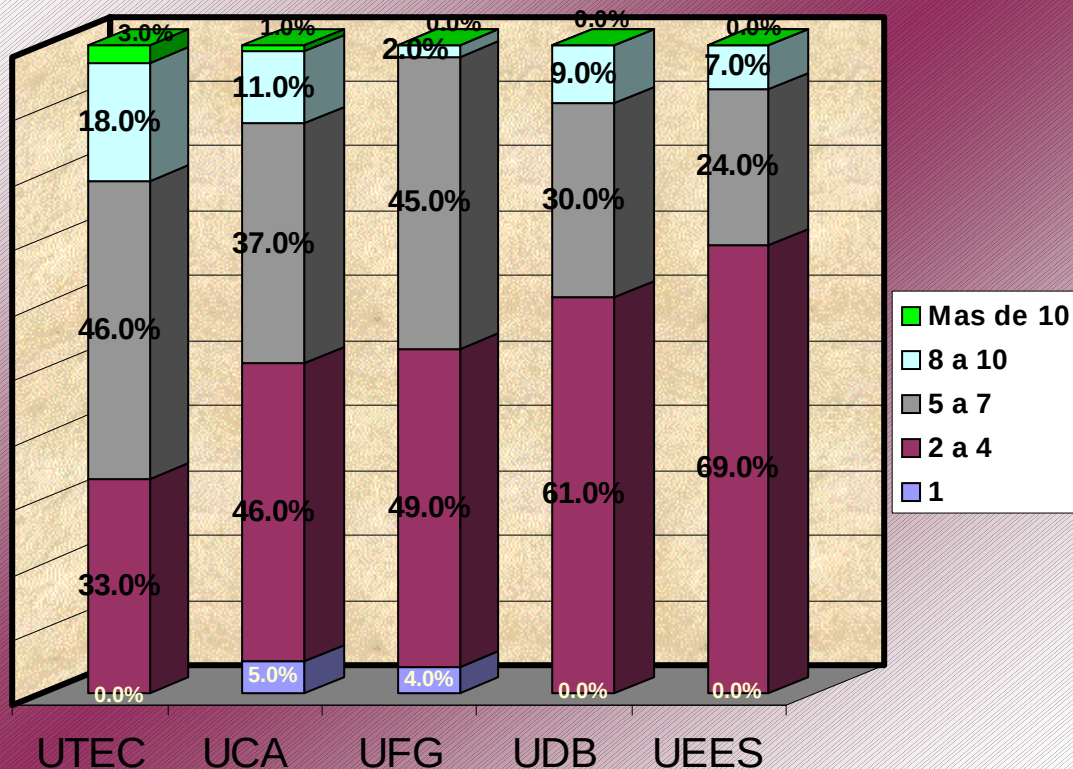


Instalaciones UDB



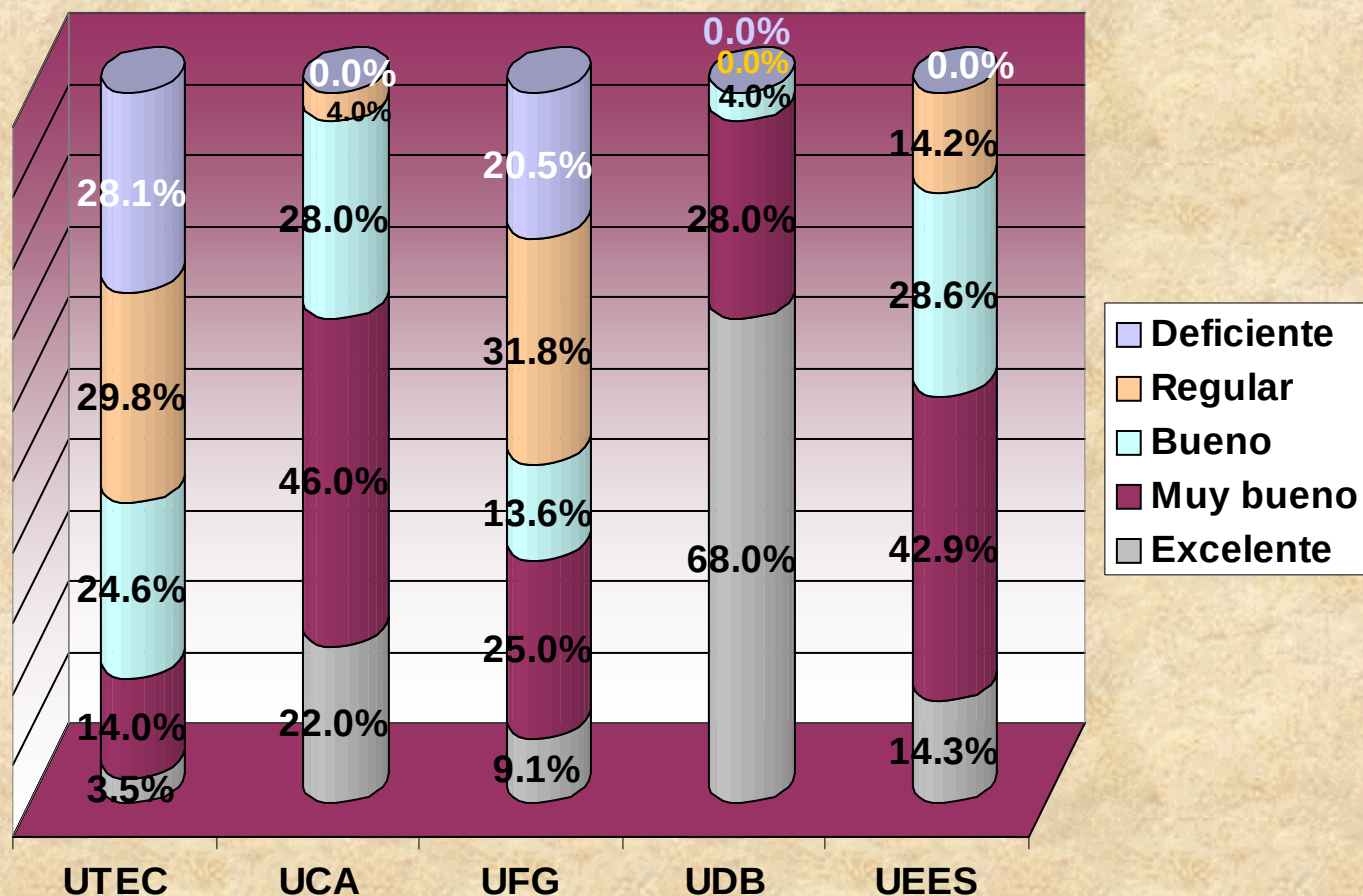
Instalaciones	UDB
Excelente	72.0%
Muy Bueno	28.0%
Bueno	0.0%
Regular	0.0%
Deficiente	0.0%

MIEMBROS POR Familia :



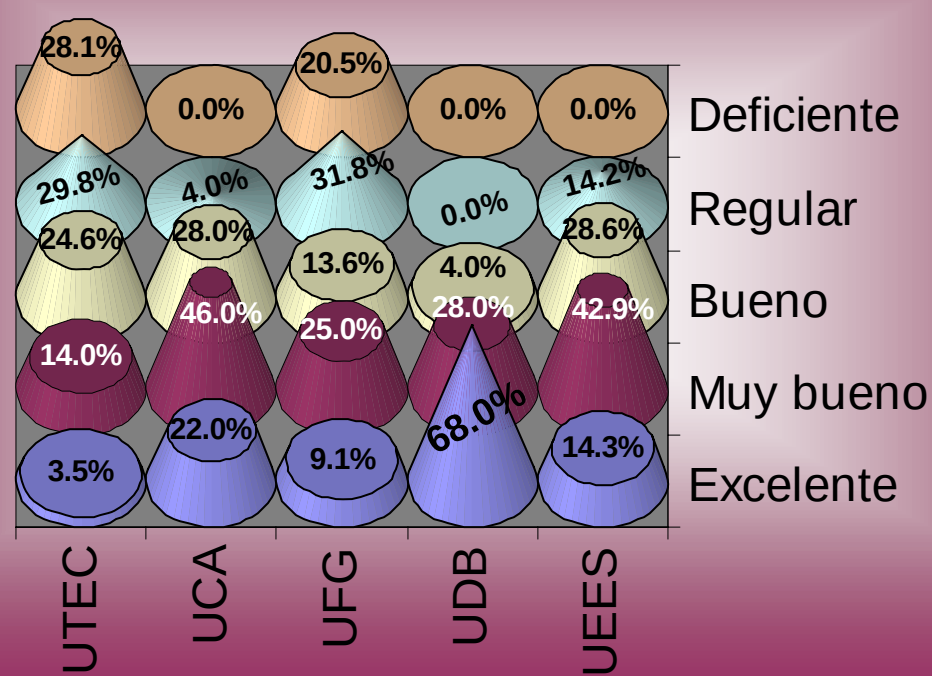
Miembros por Familia	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
1	0.0%	5.0%	4.0%	0.0%	0.0%
2 a 4	33.0%	46.0%	49.0%	61.0%	69.0%
5 a 7	46.0%	37.0%	45.0%	30.0%	24.0%
8 a 10	18.0%	11.0%	2.0%	9.0%	7.0%
Mas de 10	3.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Estacionamientos



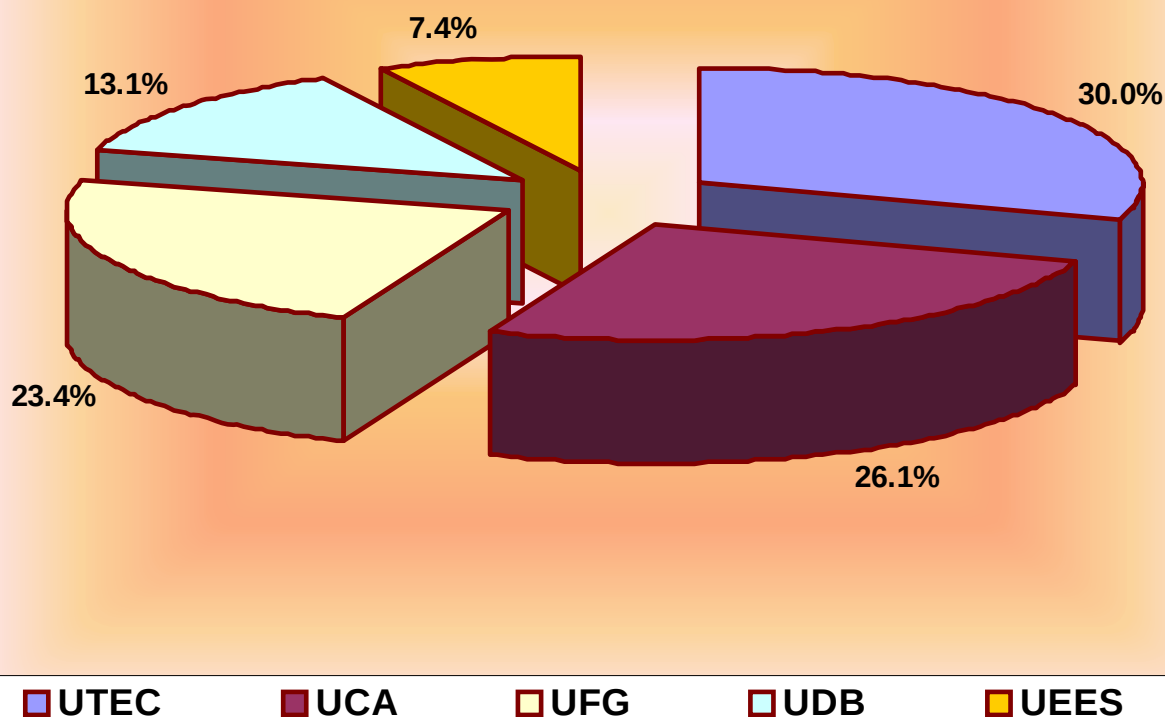
Estacionamiento	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Excelente	3.5%	22.0%	9.1%	68.0%	14.3%
Muy bueno	14.0%	46.0%	25.0%	28.0%	42.9%
Bueno	24.6%	28.0%	13.6%	4.0%	28.6%
Regular	29.8%	4.0%	31.8%	0.0%	14.2%
Deficiente	28.1%	0.0%	20.5%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Evaluación de Aulas

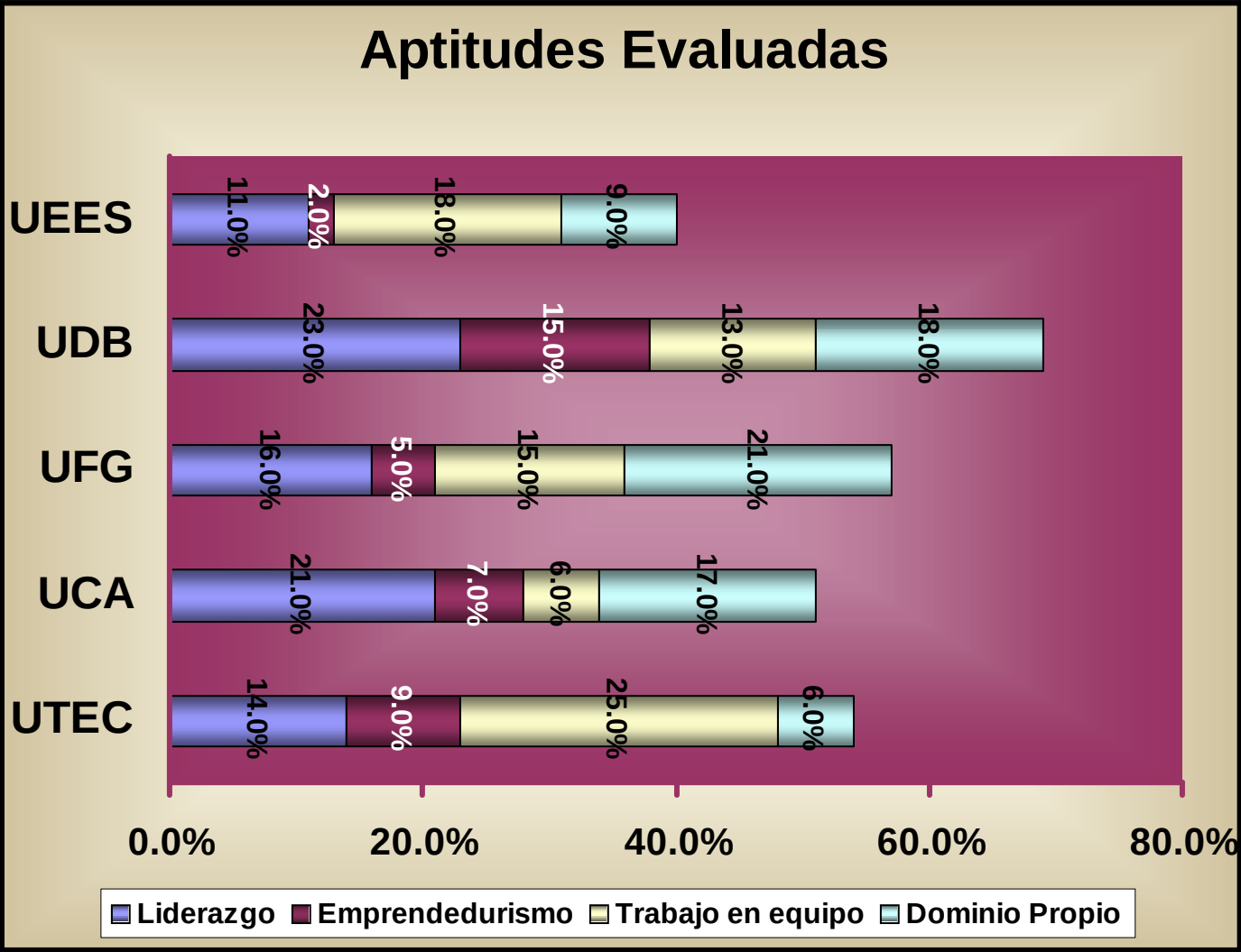


Aulas (Ventilación, iluminación)	UTEc	UCA	UFG	UDB	UEES
Excelente	3.5%	22.0%	9.1%	68.0%	14.3%
Muy bueno	14.0%	46.0%	25.0%	28.0%	42.9%
Bueno	24.6%	28.0%	13.6%	4.0%	28.6%
Regular	29.8%	4.0%	31.8%	0.0%	14.2%
Deficiente	28.1%	0.0%	20.5%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

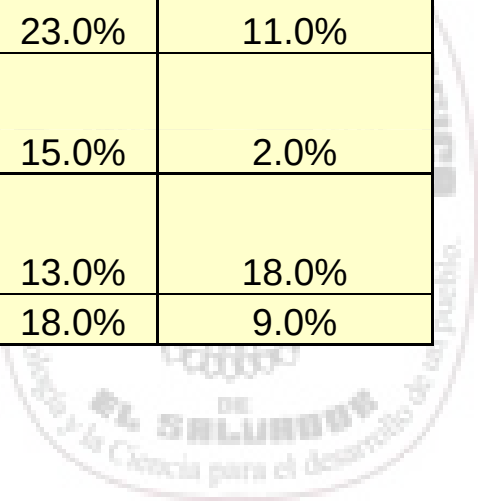
Personas Evaluadas



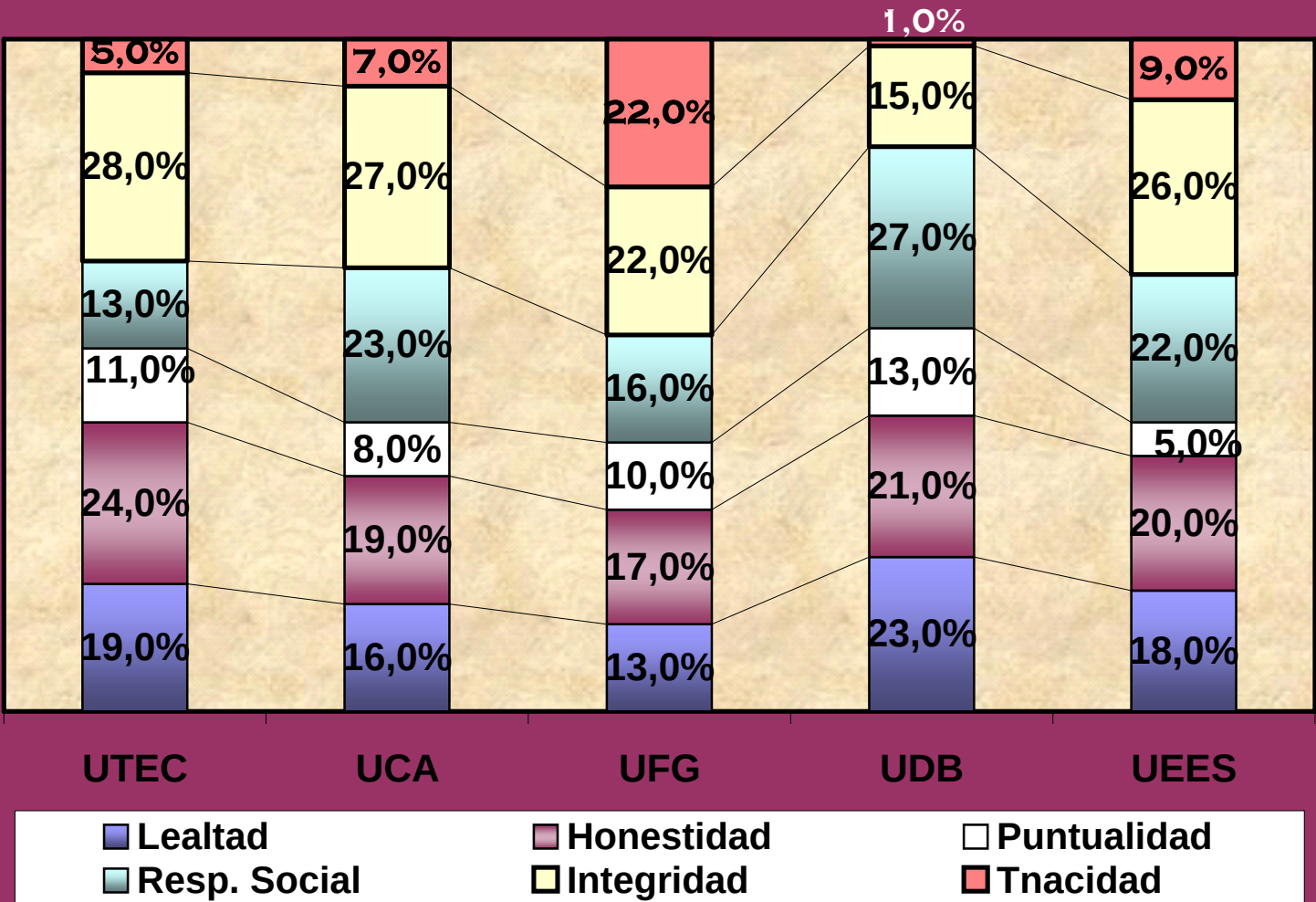
Universidad	Personas Evaluadas
UTEC	30.0%
UCA	26.1%
UFG	23.4%
UDB	13.1%
UEES	7.4%
Total	100.0%



APTITUDES	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Liderazgo	14.0%	21.0%	16.0%	23.0%	11.0%
Emprendedurismo	9.0%	7.0%	5.0%	15.0%	2.0%
Trabajo en equipo	25.0%	6.0%	15.0%	13.0%	18.0%
Dominio Propio	6.0%	17.0%	21.0%	18.0%	9.0%

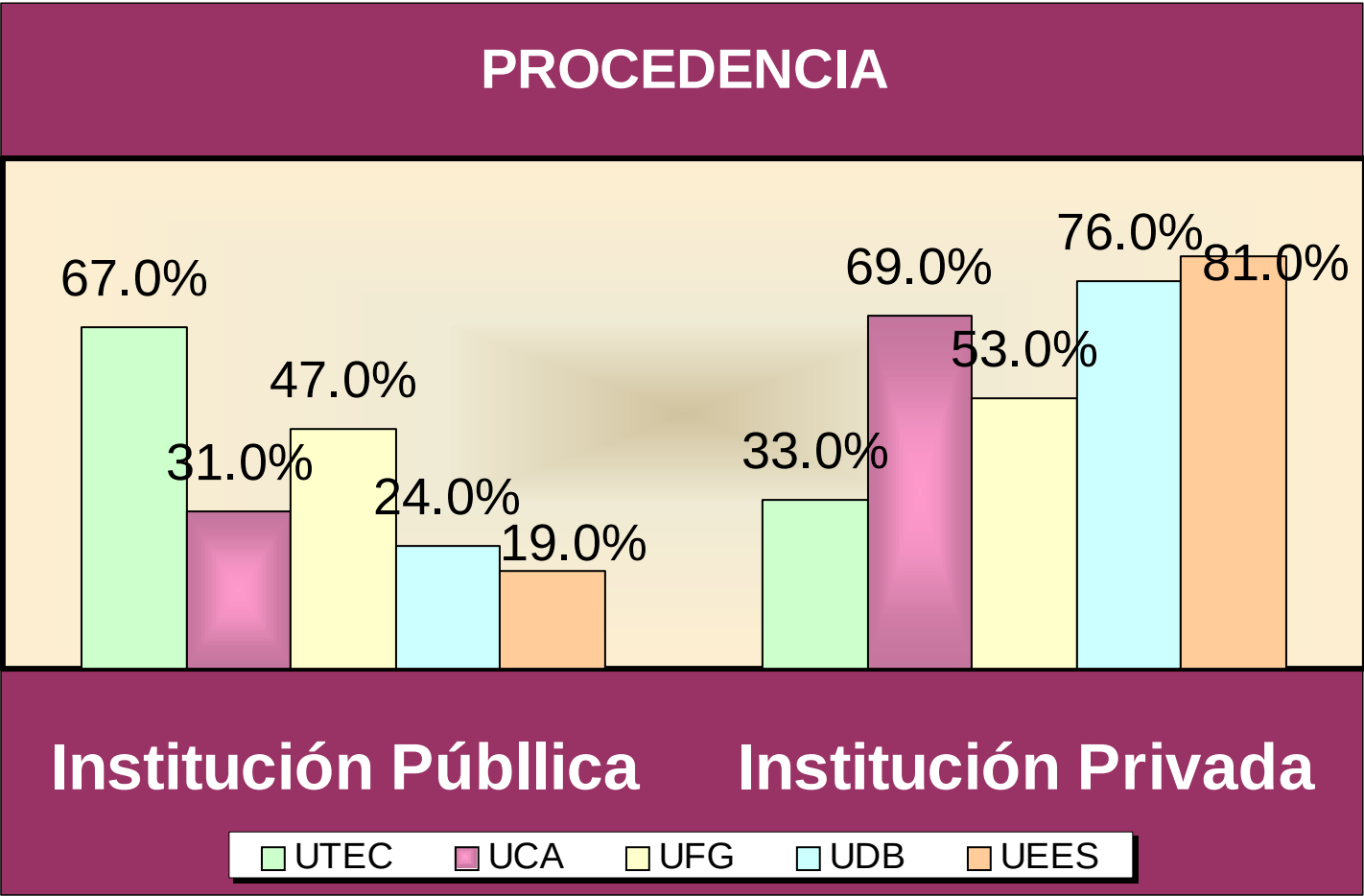


Valores Evaluados



Valores	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Lealtad	19.0%	16.0%	13.0%	23.0%	18.0%
Honestidad	24.0%	19.0%	17.0%	21.0%	20.0%
Puntualidad	11.0%	8.0%	10.0%	13.0%	5.0%
Resp. Social	13.0%	23.0%	16.0%	27.0%	22.0%
Integridad	28.0%	27.0%	22.0%	15.0%	26.0%
Tenacidad	5.0%	7.0%	22.0%	1.0%	9.0%
Total :	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

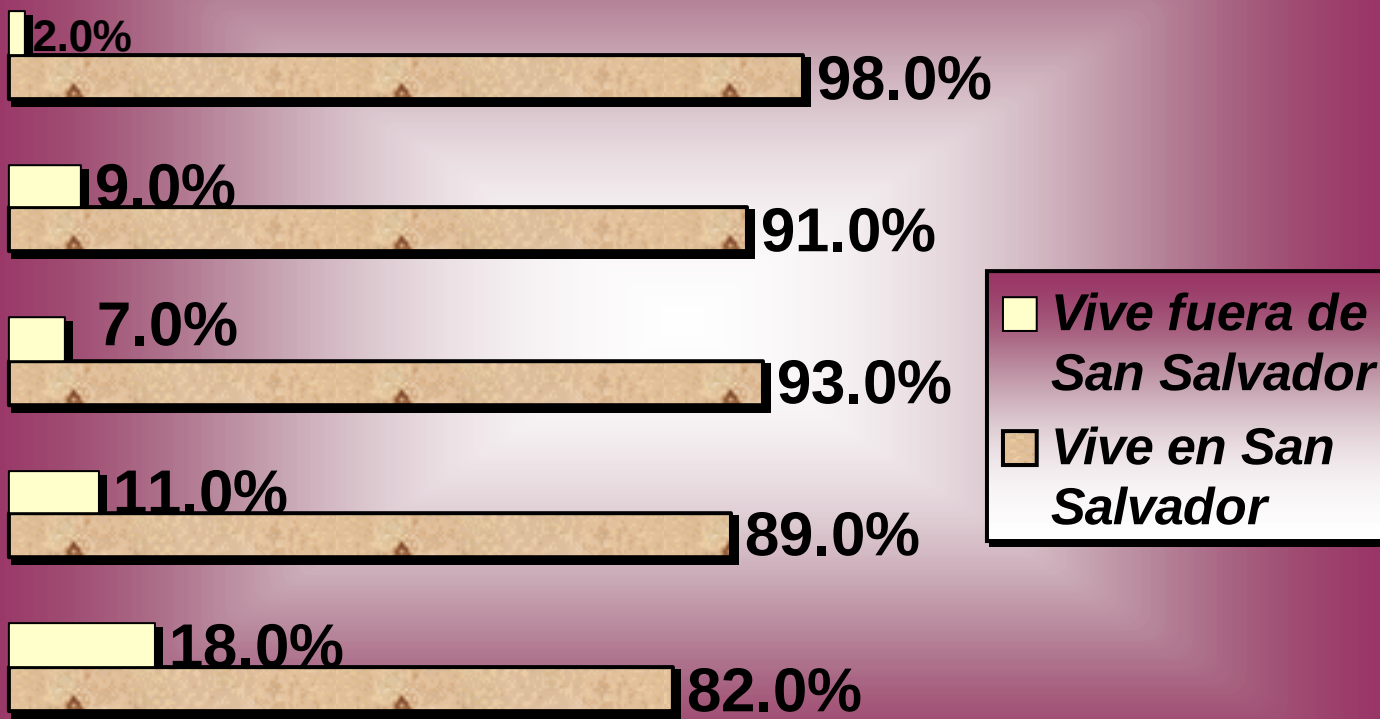




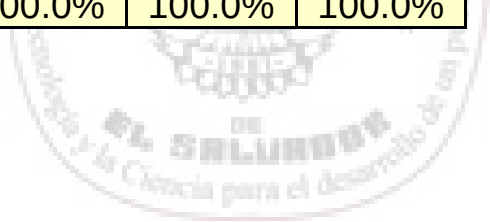
Procedencia	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Institución Pública	67.0%	31.0%	47.0%	24.0%	19.0%
Institución Privada	33.0%	69.0%	53.0%	76.0%	81.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



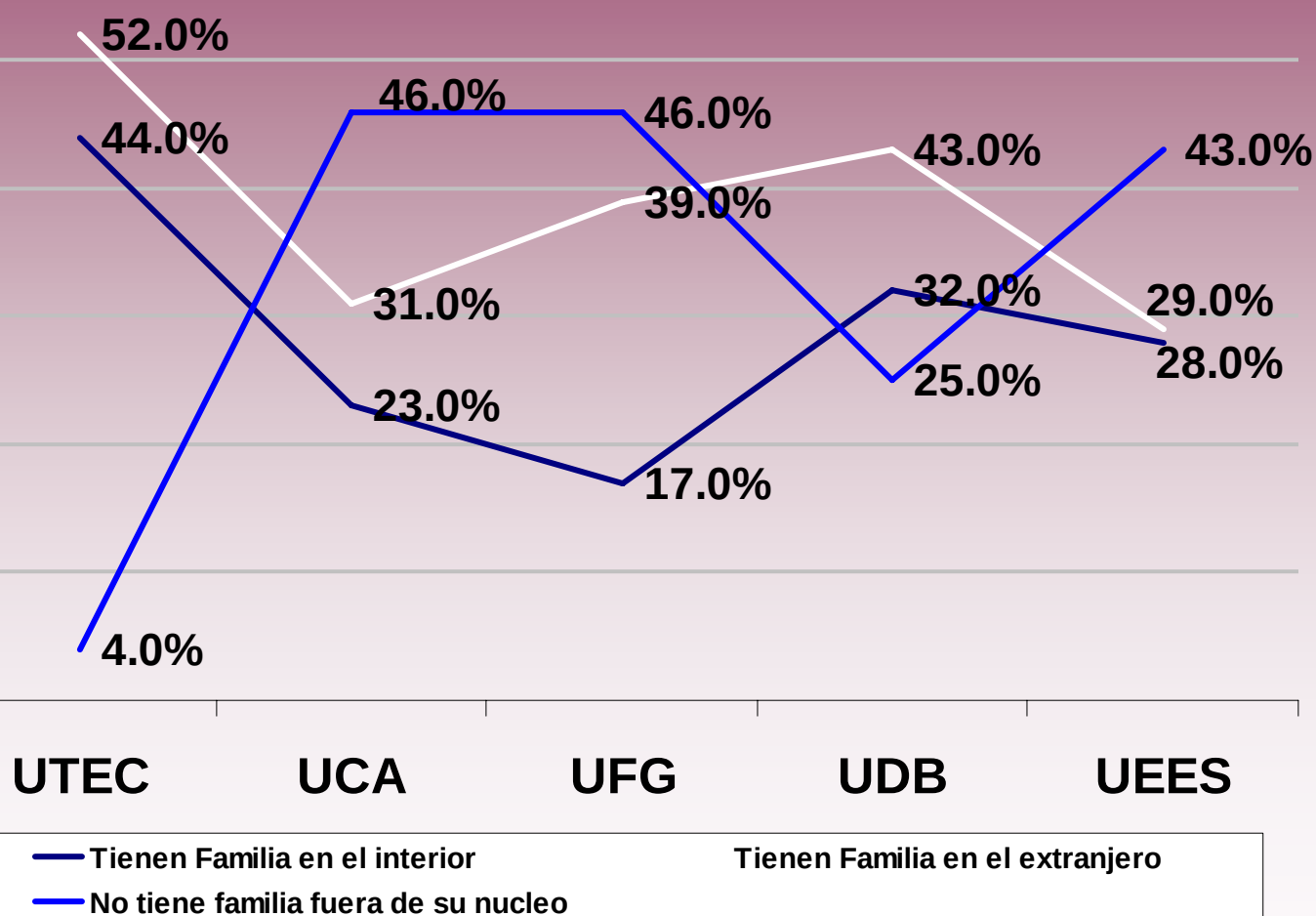
DOMICILIOS



Domicilio	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Vive en San Salvador	82.0%	89.0%	93.0%	91.0%	98.0%
Vive fuera de San Salvador	18.0%	11.0%	7.0%	9.0%	2.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

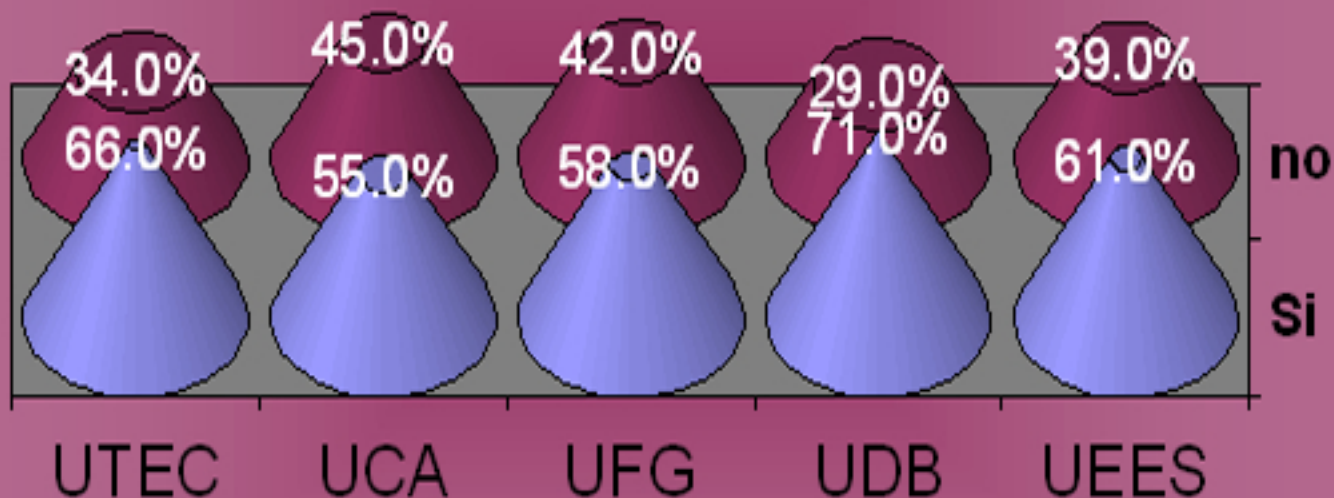


Conformación del grupo Familiar

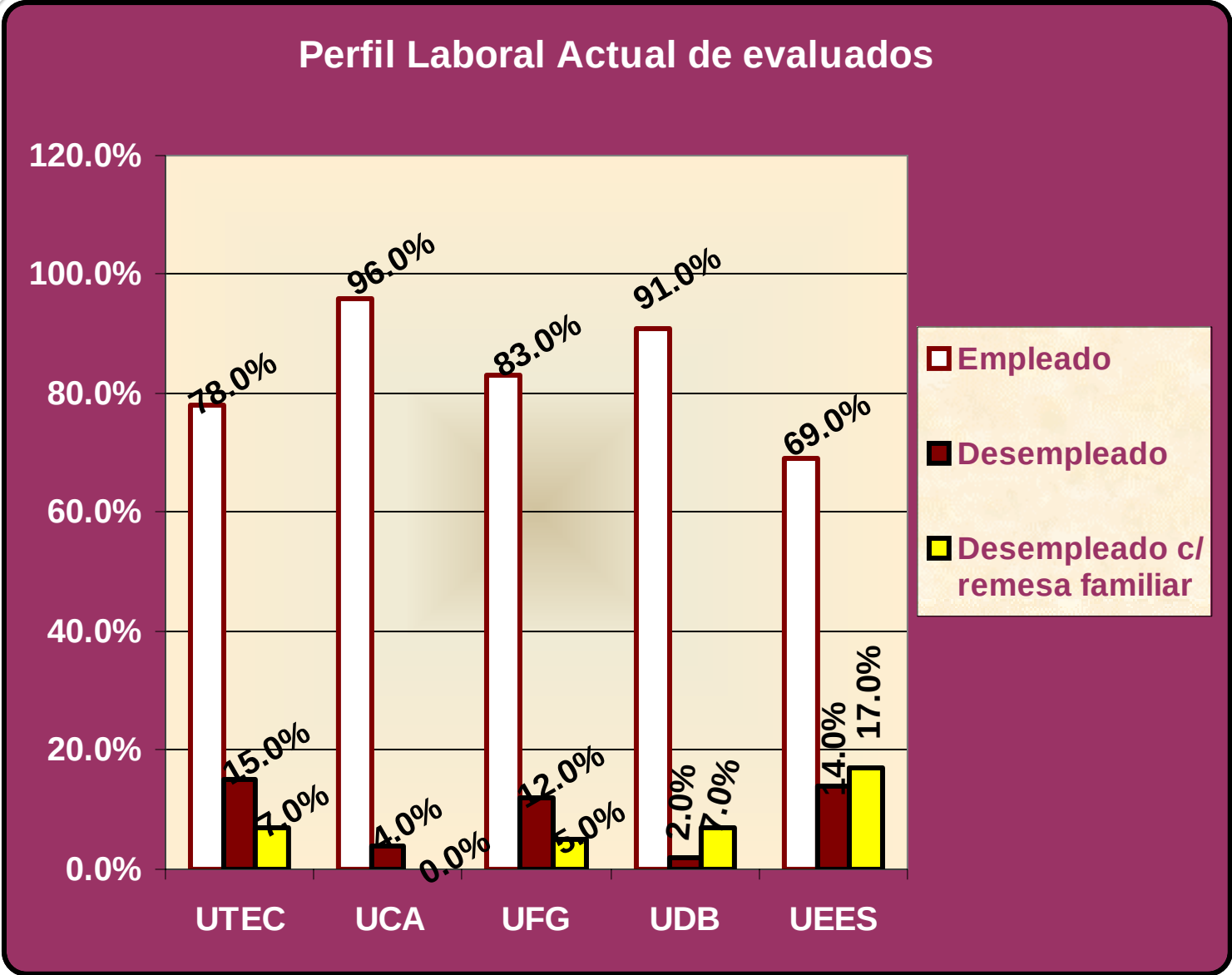


Familiares	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Tienen Familia en el interior	44.0%	23.0%	17.0%	32.0%	28.0%
Tienen Familia en el extranjero	52.0%	31.0%	39.0%	43.0%	29.0%
No tiene familia fuera de su núcleo	4.0%	46.0%	46.0%	25.0%	43.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

REMESAS

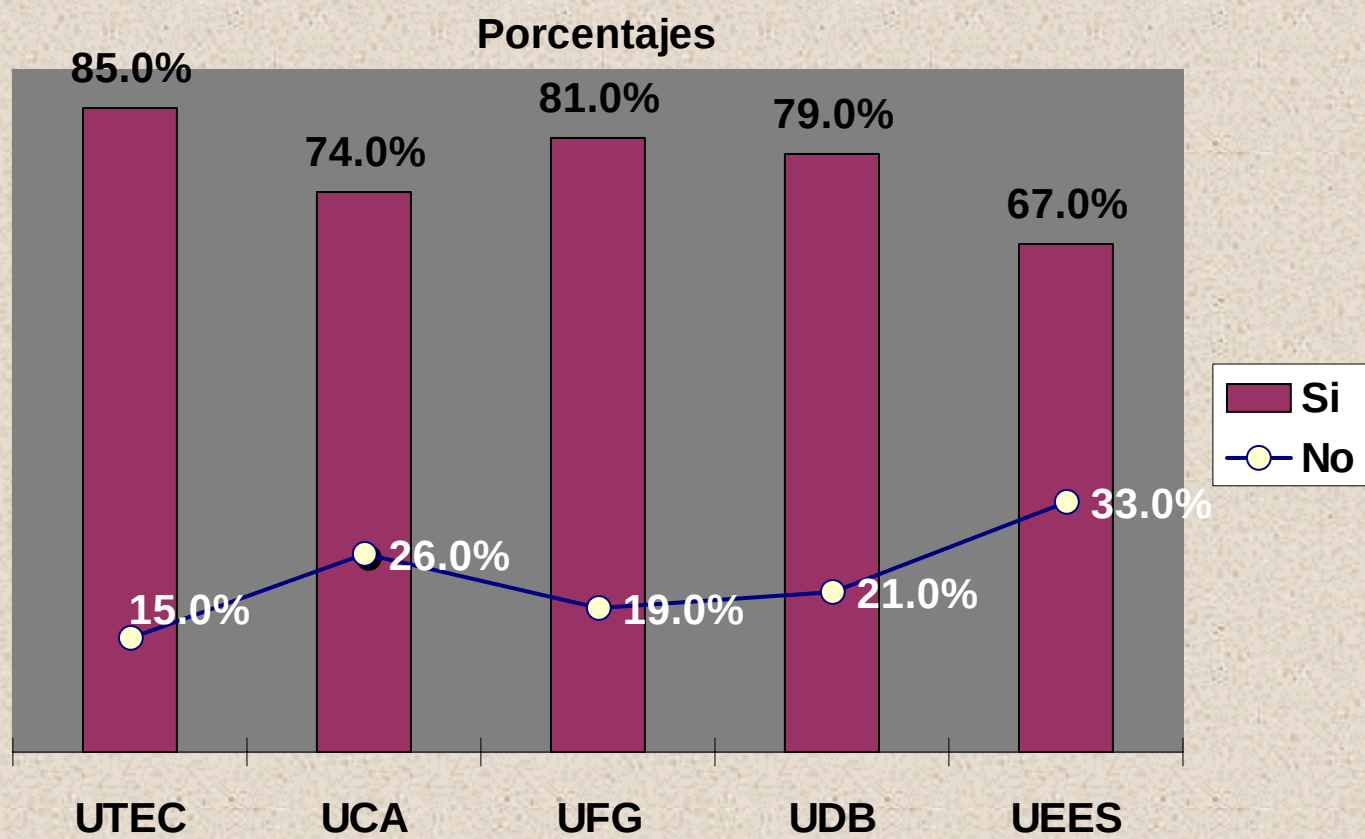


Reciben Remesas	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Si	66.0%	55.0%	58.0%	71.0%	61.0%
no	34.0%	45.0%	42.0%	29.0%	39.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Perfil laboral actual	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Empleado	78.0%	96.0%	83.0%	91.0%	69.0%
Desempleado	15.0%	4.0%	12.0%	2.0%	14.0%
Desempleado c/ remesa familiar	7.0%	0.0%	5.0%	7.0%	17.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Jefes de Familia

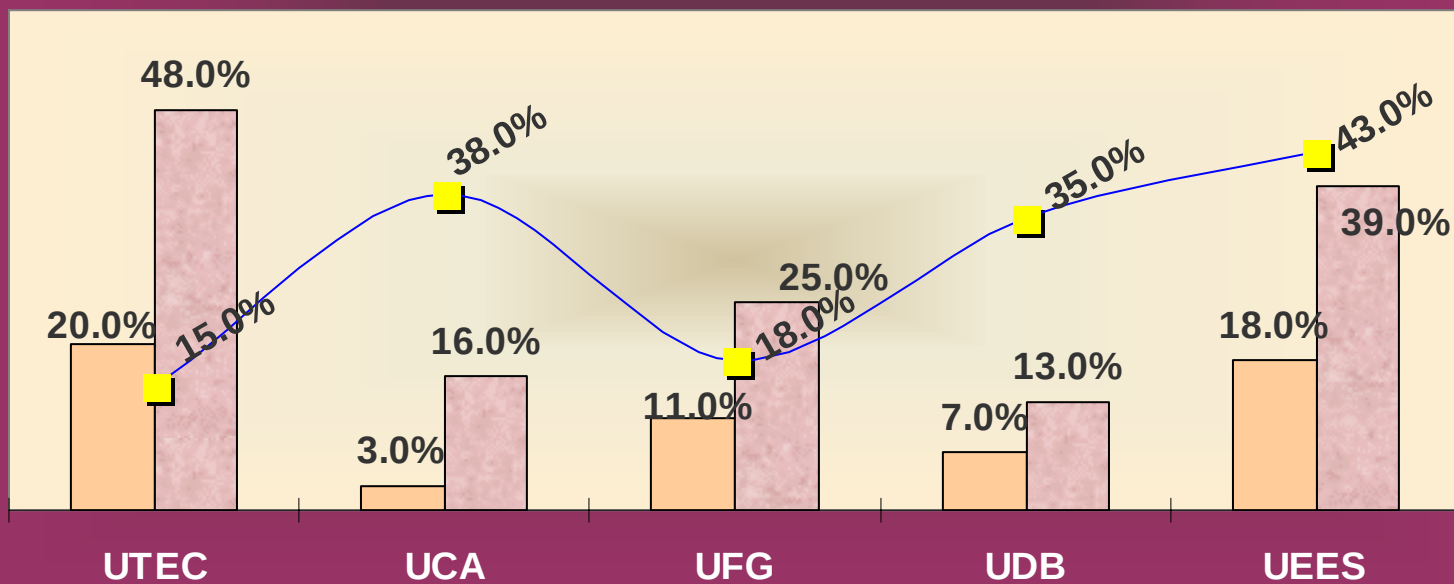


Jefe de Familia	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Si	85.0%	74.0%	81.0%	79.0%	67.0%
No	15.0%	26.0%	19.0%	21.0%	33.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



Niveles de Ingresos

Menos de \$200.00 \$201.00 a \$500.00 \$501 a \$800.00

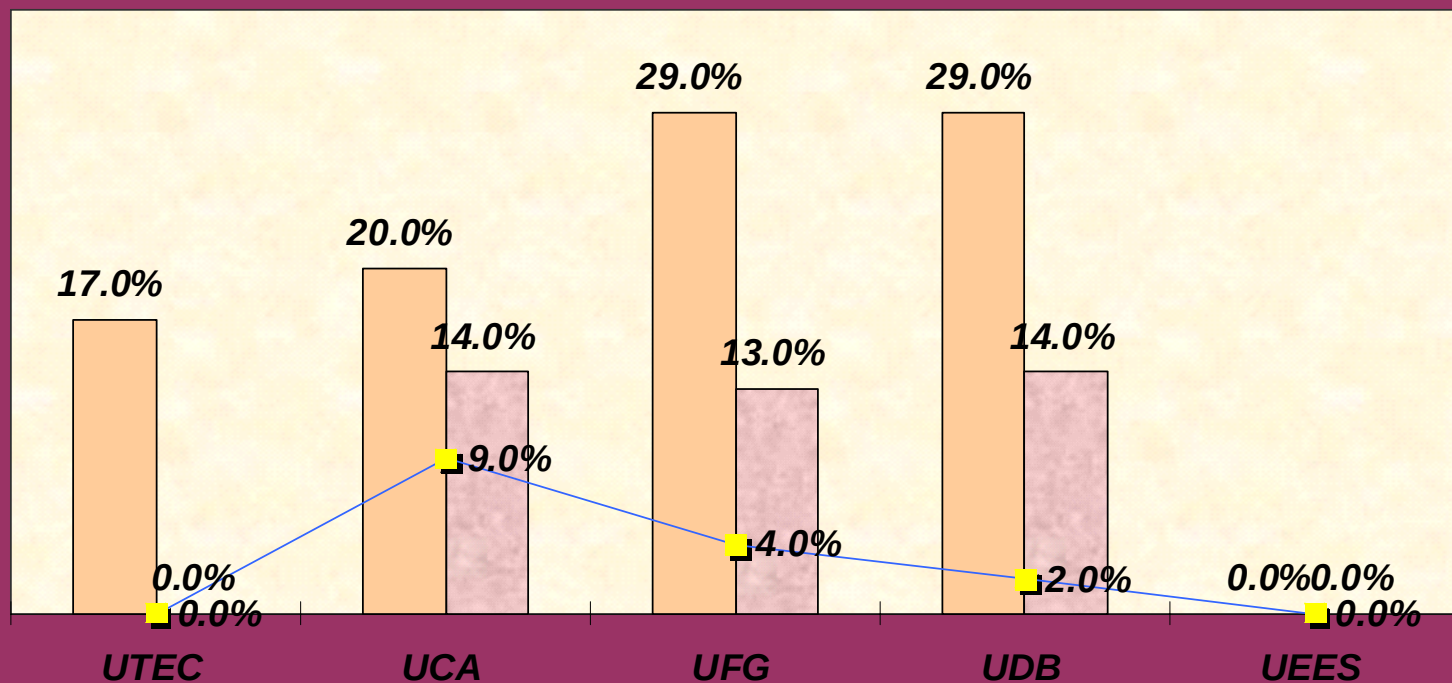


Niveles de Ingresos

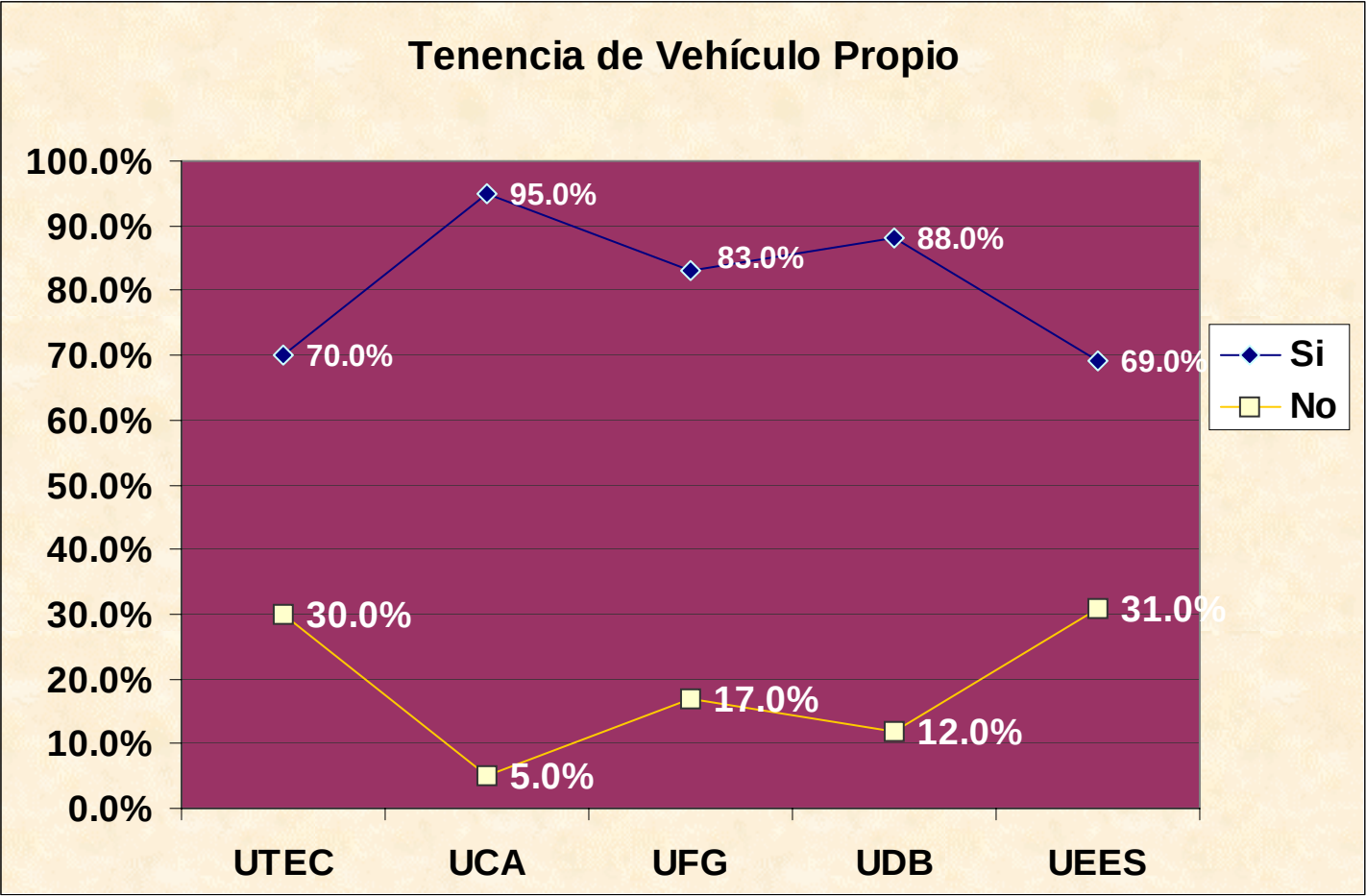
\$ 801 a \$1,200.00

\$1,201.00 a \$2,000.00

Mas de \$2,000.00



Nivel de ingreso	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Menos de \$200.00	20.0%	3.0%	11.0%	7.0%	18.0%
\$201.00 a \$500.00	48.0%	16.0%	25.0%	13.0%	39.0%
\$501 a \$800.00	15.0%	38.0%	18.0%	35.0%	43.0%
\$ 801 a \$1,200.00	17.0%	20.0%	29.0%	29.0%	0.0%
\$1,201.00 a \$2,000.00	0.0%	14.0%	13.0%	14.0%	0.0%
Más de \$2,000.00	0.0%	9.0%	4.0%	2.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

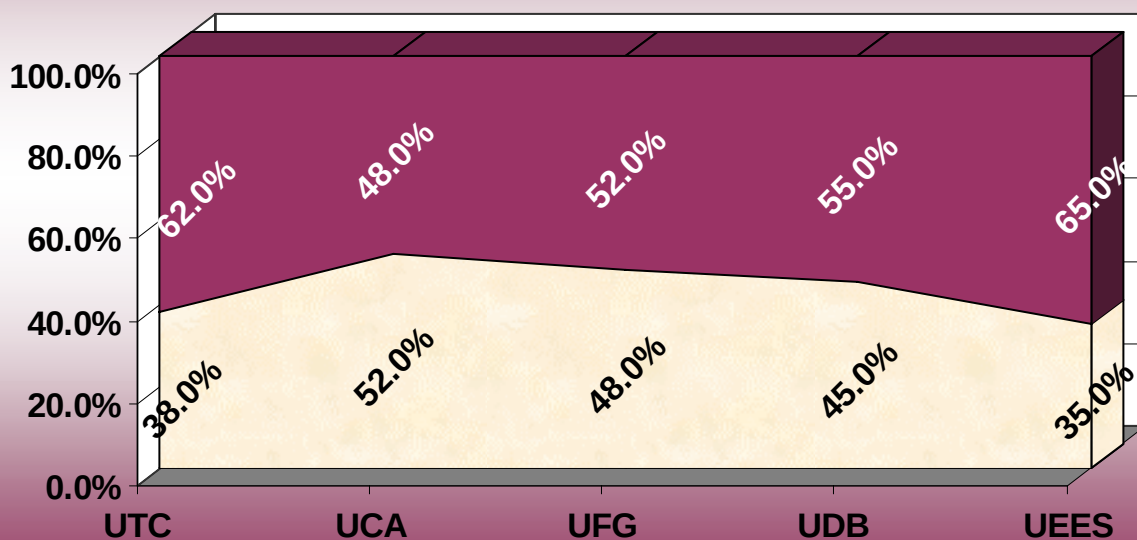


Tenencia de Vehículo propio	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Si	70.0%	95.0%	83.0%	88.0%	69.0%
No	30.0%	5.0%	17.0%	12.0%	31.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

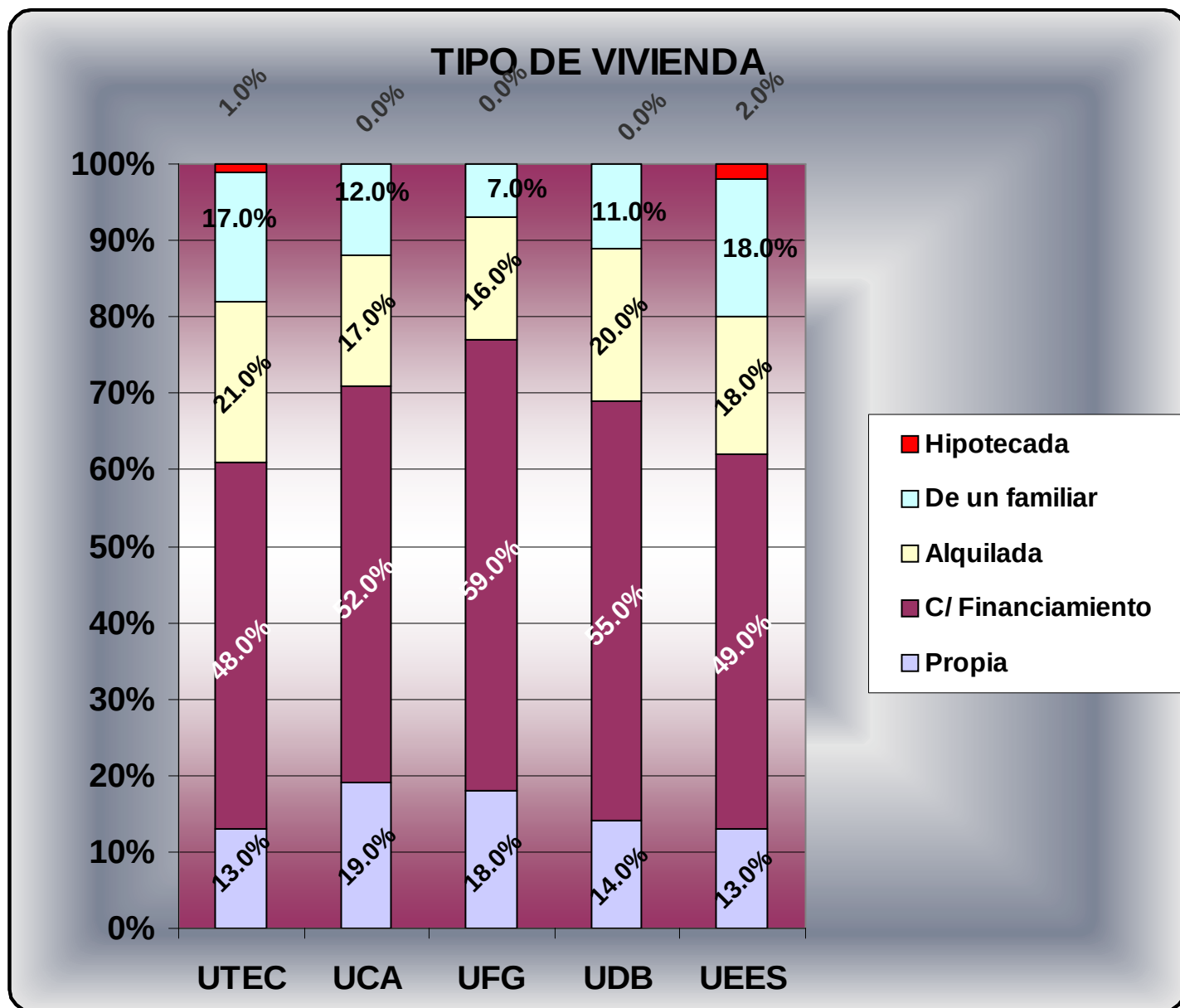


TENENCIA DE PC PROPIA

SI NO

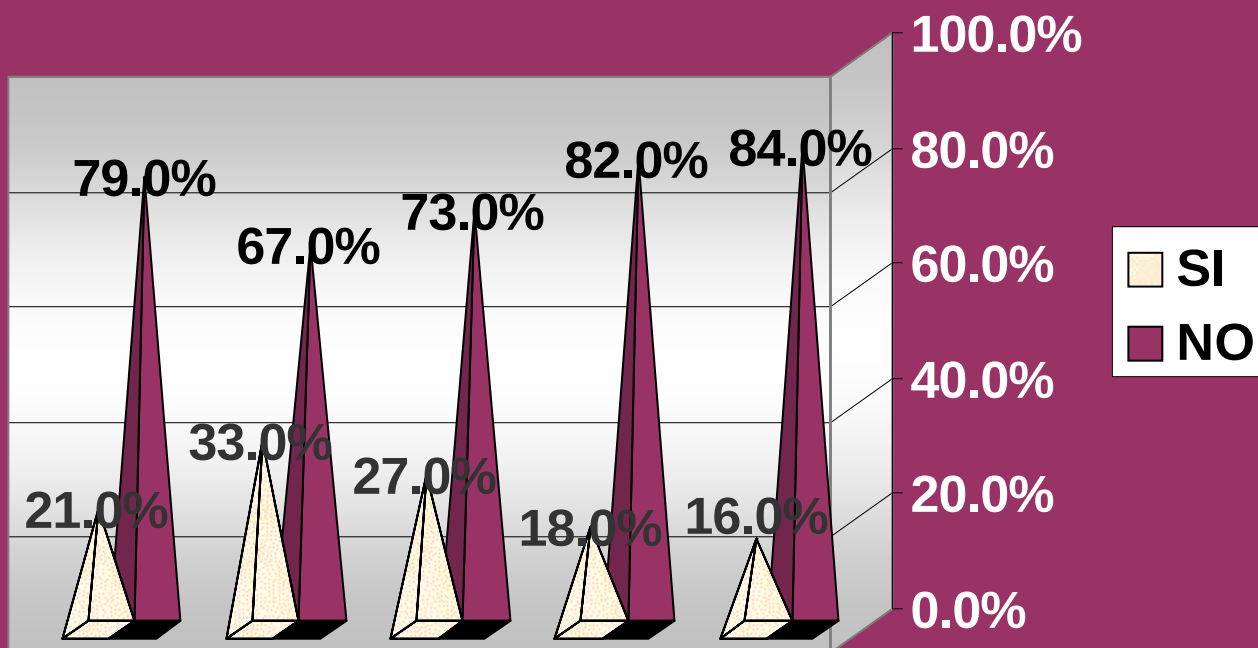


Tenencia de PC propia	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
SI	38.0%	52.0%	48.0%	45.0%	35.0%
NO	62.0%	48.0%	52.0%	55.0%	65.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



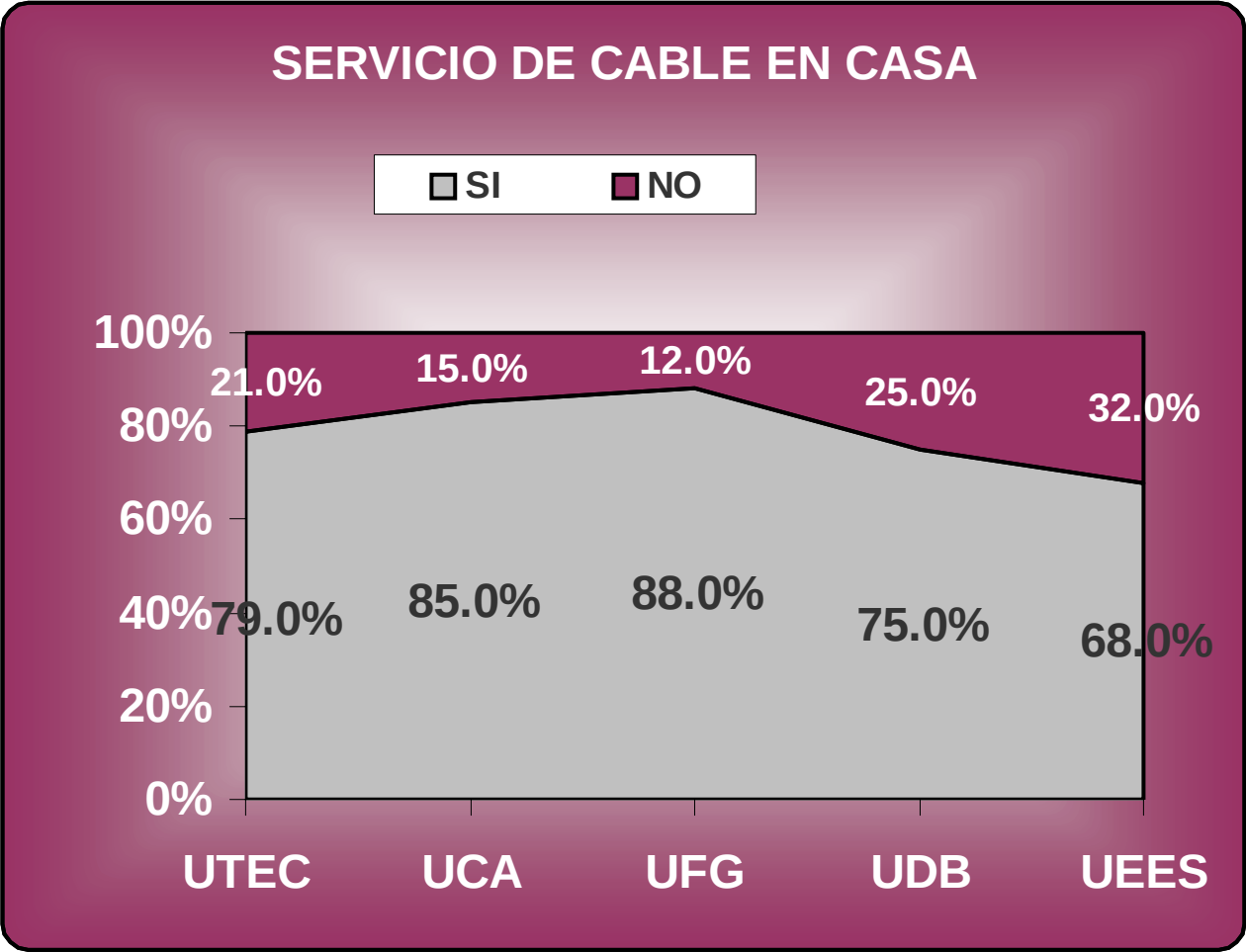
Tipo de vivienda	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Propia	13.0%	19.0%	18.0%	14.0%	13.0%
C/ Financiamiento	48.0%	52.0%	59.0%	55.0%	49.0%
Alquilada	21.0%	17.0%	16.0%	20.0%	18.0%
De un familiar	17.0%	12.0%	7.0%	11.0%	18.0%
Hipotecada	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
TOTAL :	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%

ACCESO A INTERNET

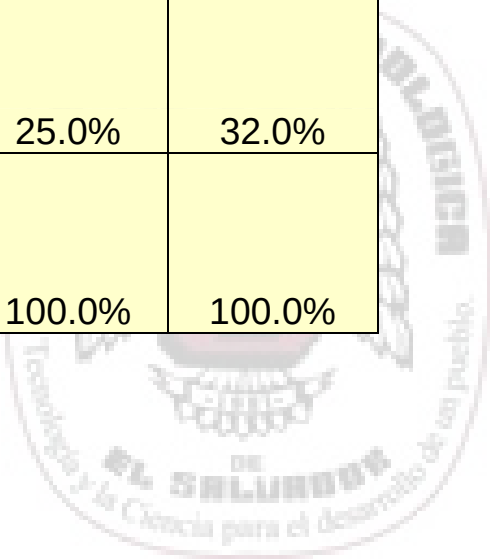


Acceso a Internet	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
SI	21.0%	33.0%	27.0%	18.0%	16.0%
NO	79.0%	67.0%	73.0%	82.0%	84.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

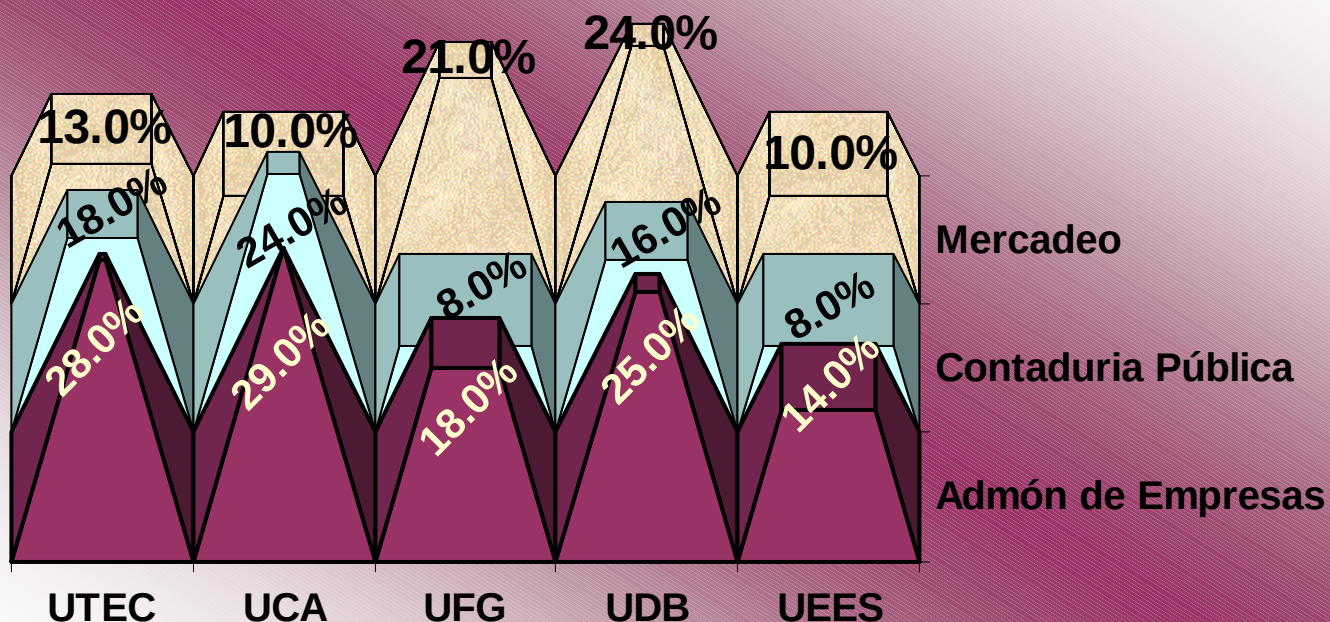




Servicio de Cable	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
SI	79.0%	85.0%	88.0%	75.0%	68.0%
NO	21.0%	15.0%	12.0%	25.0%	32.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

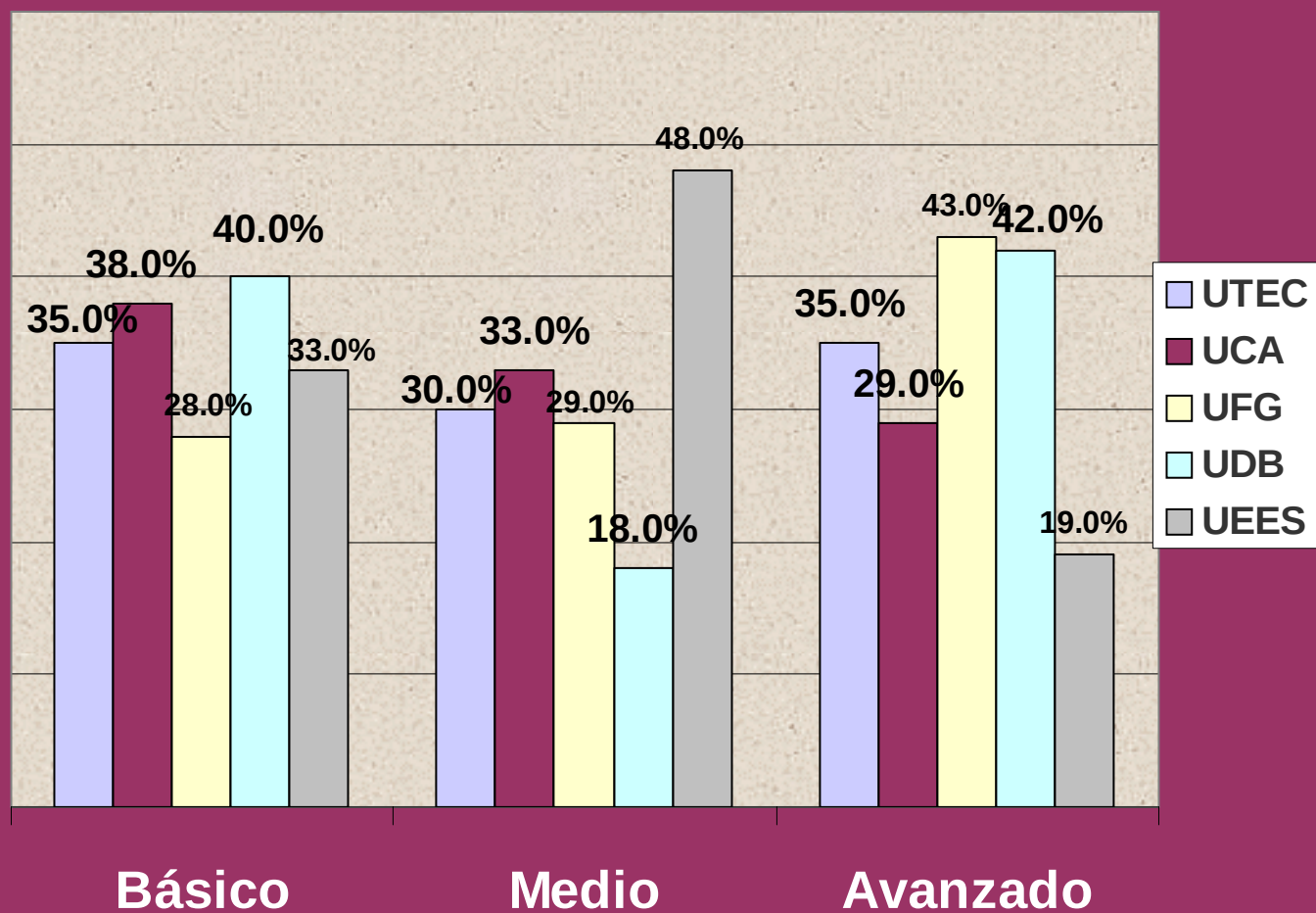


Carrera Referente al Centro de Estudio



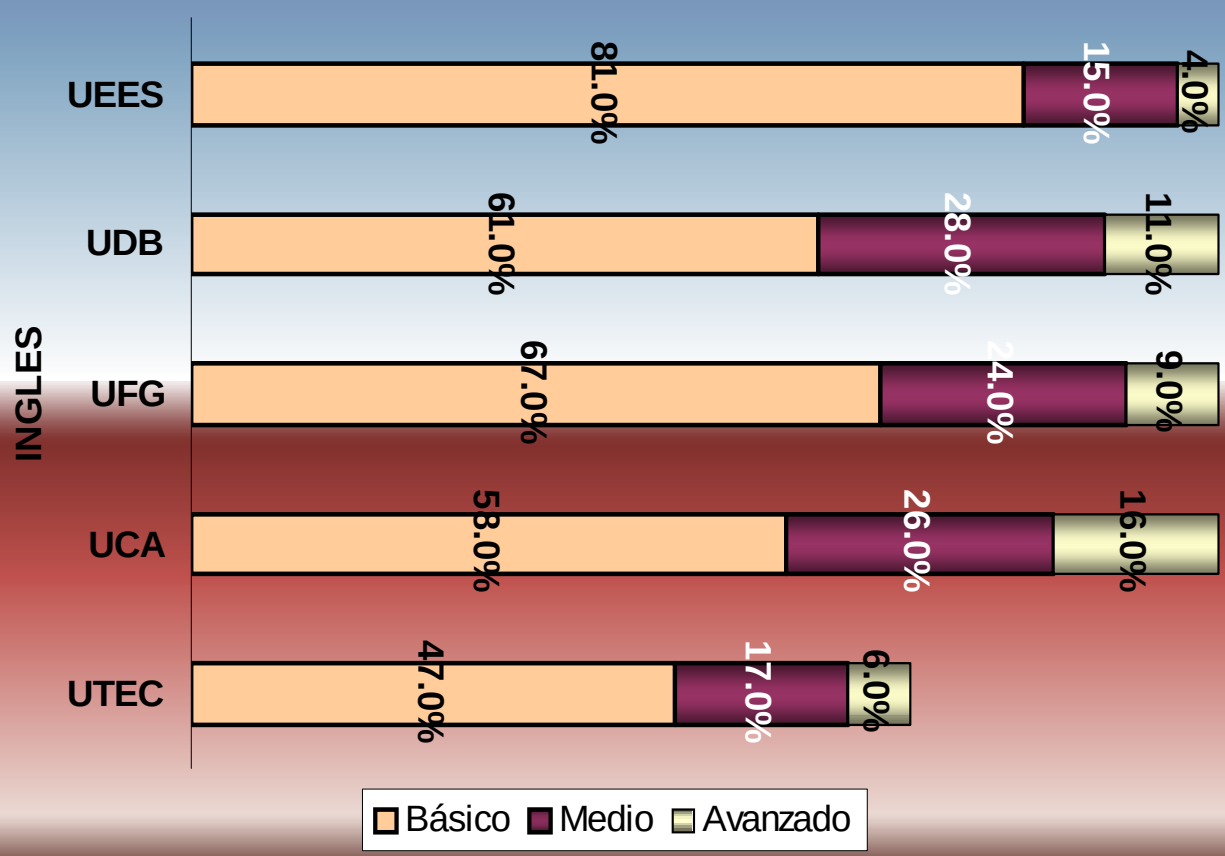
Carrera Referente del Centro de estudio	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Admón. de Empresas	28.0%	29.0%	18.0%	25.0%	14.0%
Contaduría Pública	18.0%	24.0%	8.0%	16.0%	8.0%
Mercadeo	13.0%	10.0%	21.0%	24.0%	10.0%
Admón. con Especialidad	8.0%	0.0%	24.0%	0.0%	0.0%
Ninguna	16.0%	5.0%	11.0%	2.0%	0.0%
Otras	17.0%	32.0%	18.0%	33.0%	68.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Competencia en Informática



Competencias Informáticas	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Básico	35.0%	38.0%	28.0%	40.0%	33.0%
Medio	30.0%	33.0%	29.0%	18.0%	48.0%
Avanzado	35.0%	29.0%	43.0%	42.0%	19.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

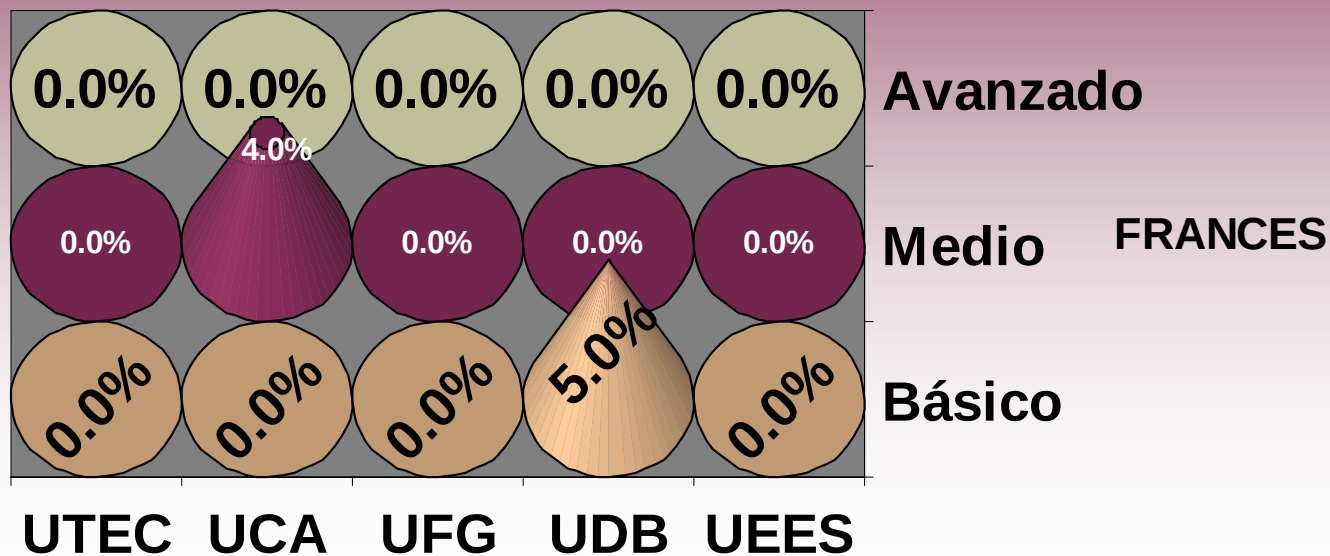
Competencia en otros Idiomas



Competencia en otros Idiomas	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Inglés					
Básico	47.0%	58.0%	67.0%	61.0%	81.0%
Medio	17.0%	26.0%	24.0%	28.0%	15.0%
Avanzado	6.0%	16.0%	9.0%	11.0%	4.0%



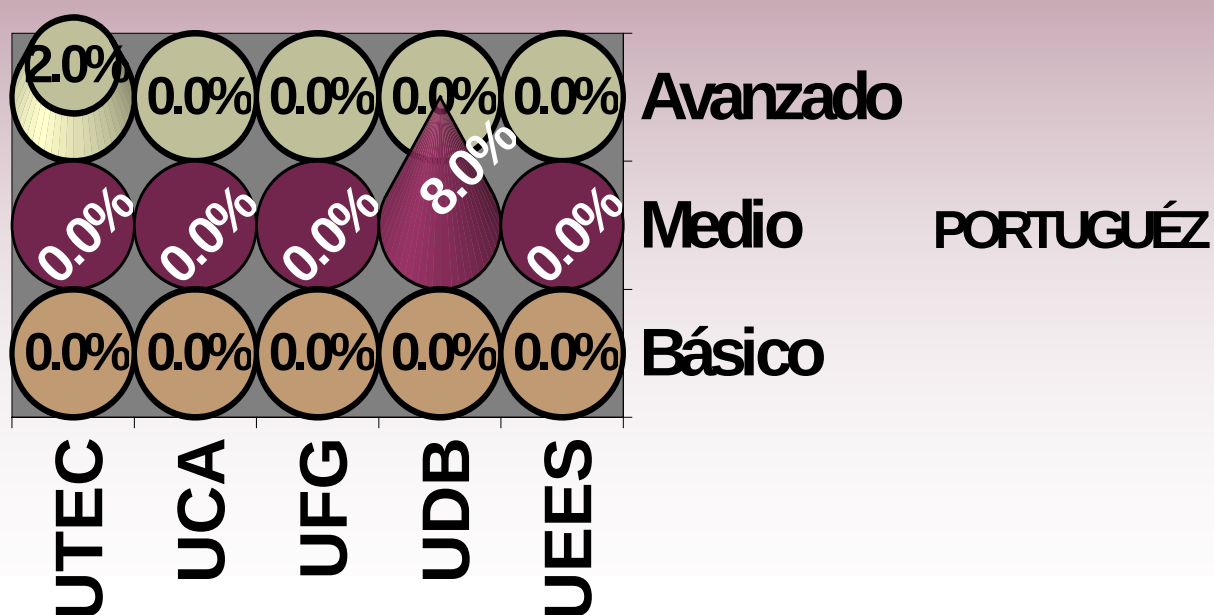
Competencia en otros idiomas



Francés	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Básico	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
Medio	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Avanzado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

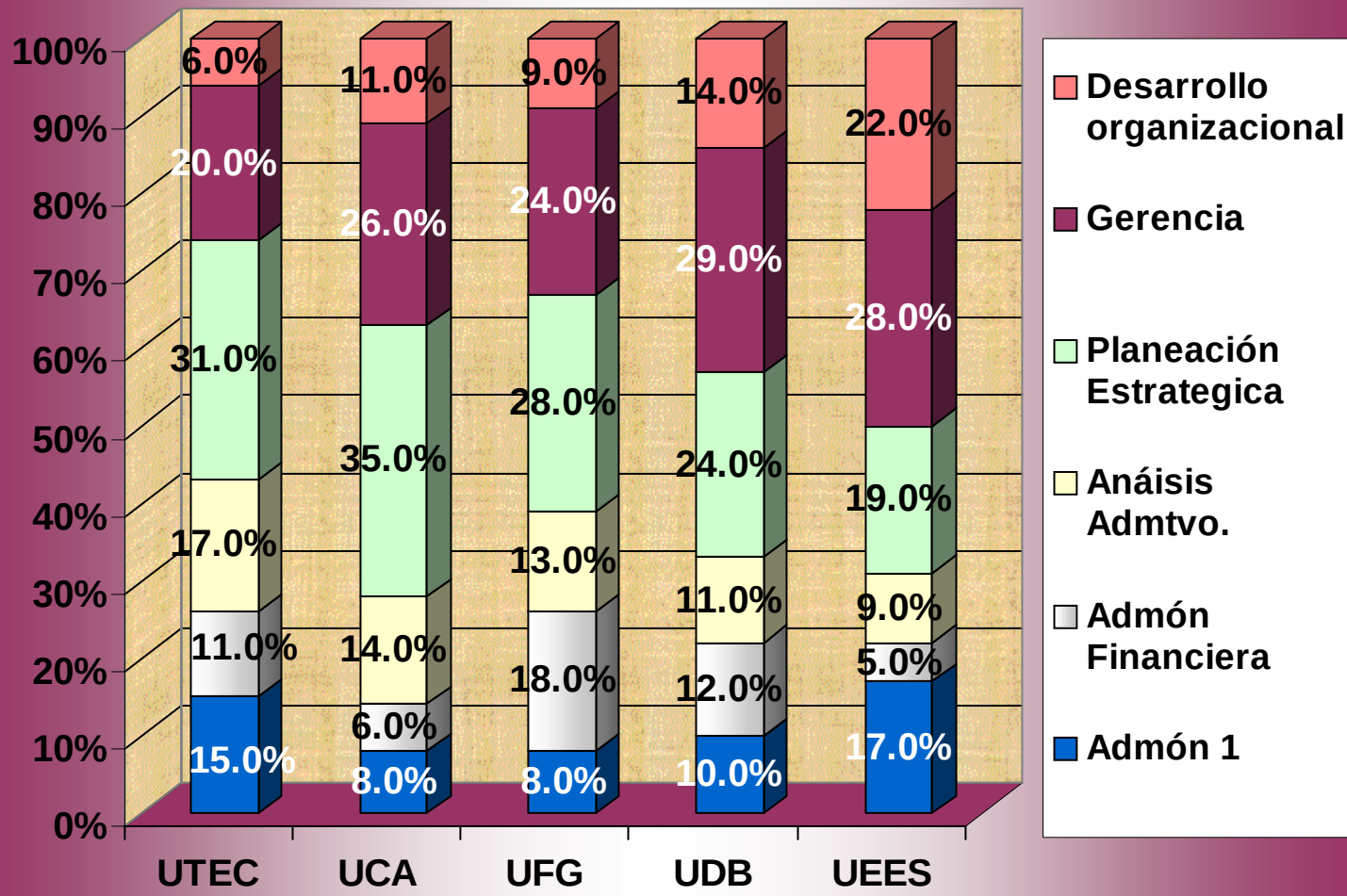


Competencia en otros idiomas

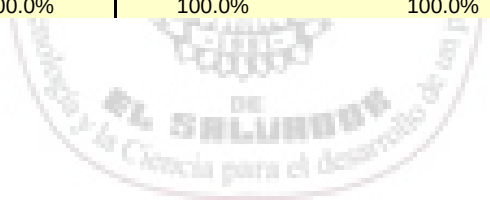


Portugués	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Básico	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Medio	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%
Avanzado	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

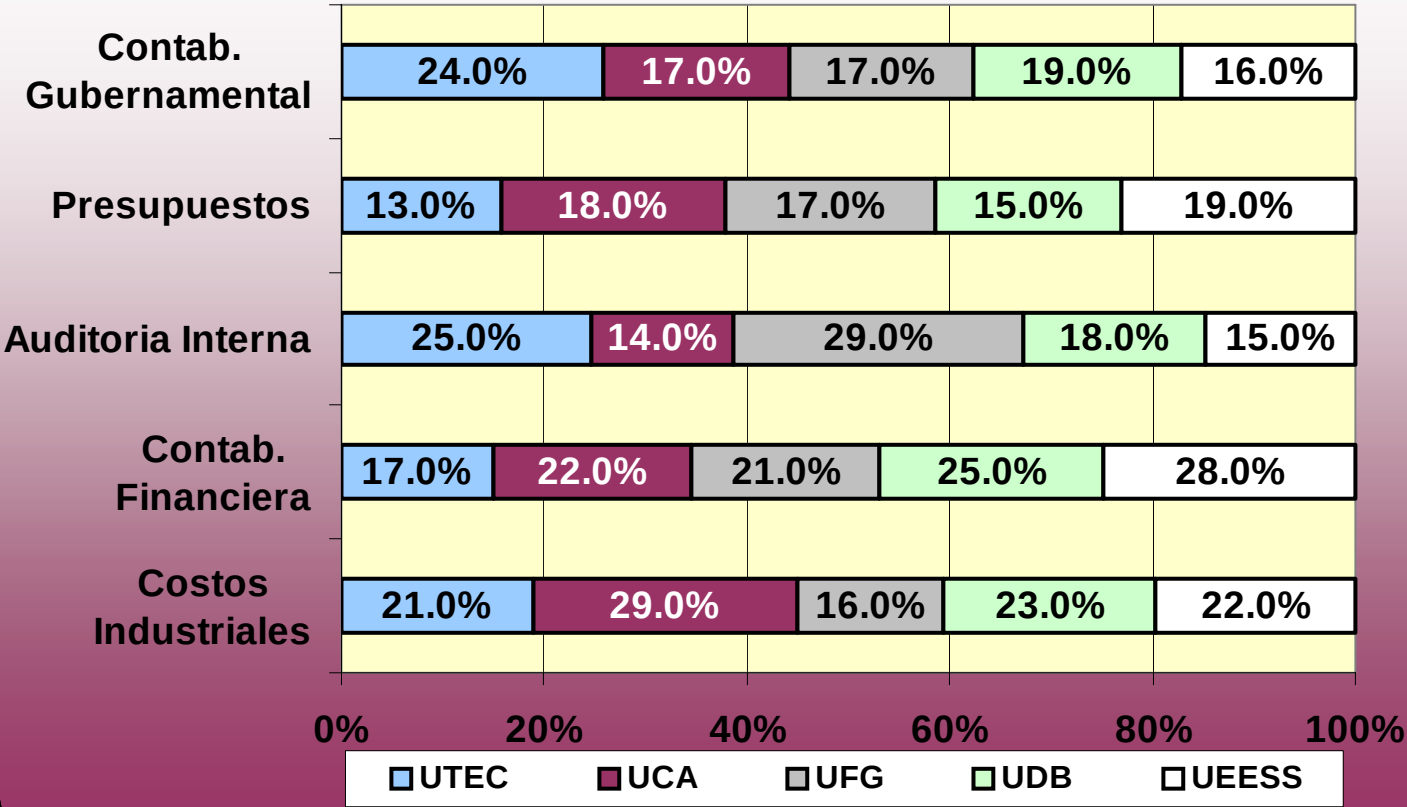
ASIGNATURAS CLAVES



Carrera Administración de empresas	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Administración 1	15.0%	8.0%	8.0%	10.0%	17.0%
Admón. Financiera	11.0%	6.0%	18.0%	12.0%	5.0%
Análisis Admtvo.	17.0%	14.0%	13.0%	11.0%	9.0%
Planeación Estratégica	31.0%	35.0%	28.0%	24.0%	19.0%
Gerencia	20.0%	26.0%	24.0%	29.0%	28.0%
Desarrollo organizacional	6.0%	11.0%	9.0%	14.0%	22.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



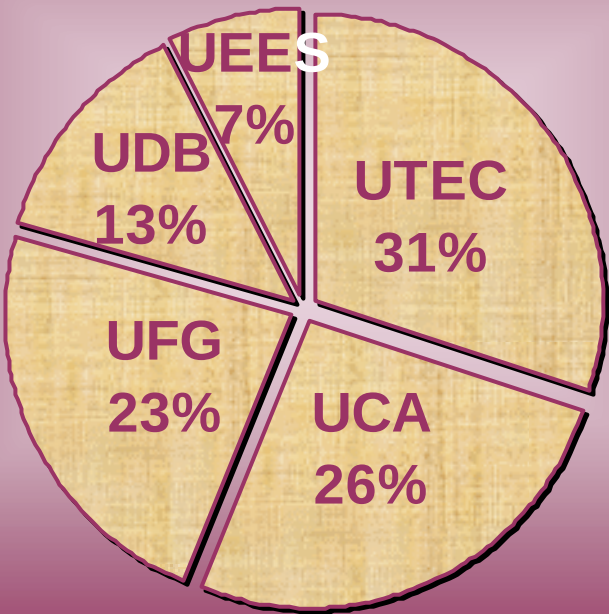
Contaduría Pública



Contaduría Pública	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Costos Industriales	21.0%	29.0%	16.0%	23.0%	22.0%
Contab. Financiera	17.0%	22.0%	21.0%	25.0%	28.0%
Auditoria Interna	25.0%	14.0%	29.0%	18.0%	15.0%
Presupuestos	13.0%	18.0%	17.0%	15.0%	19.0%
Contab. Gubernamental	24.0%	17.0%	17.0%	19.0%	16.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

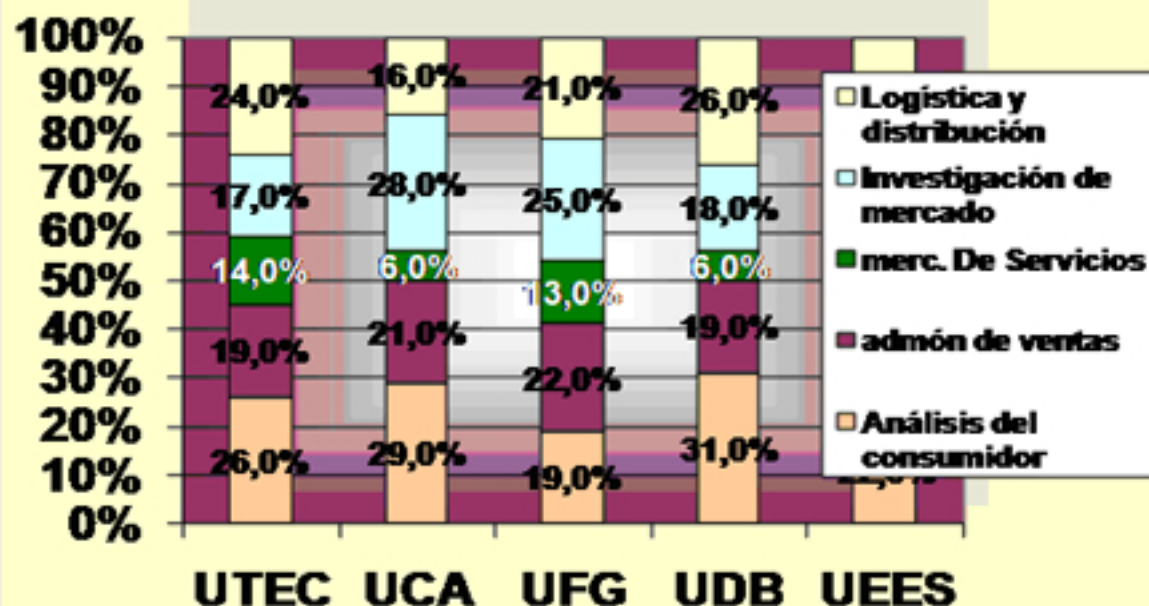


personas evaluadas



Universidad	Personas evaluadas
UTEC	30.0%
UCA	26.1%
UFG	23.4%
UDB	13.1%
UEES	7.4%
TOTAL	100.0%

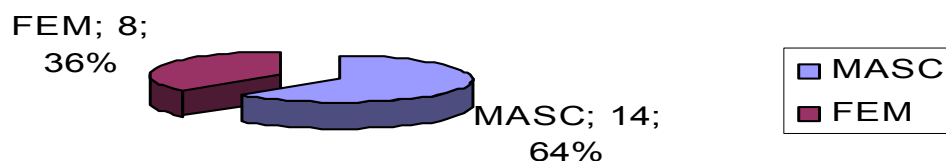
MERCADEO



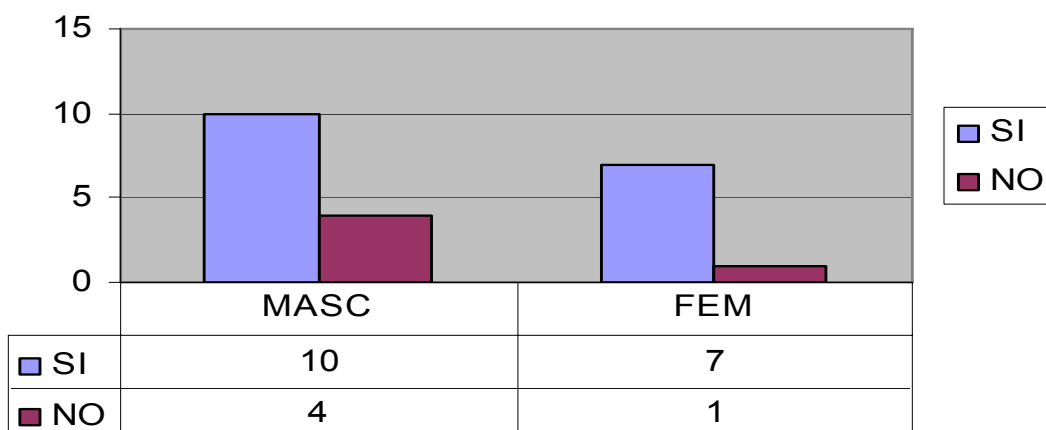
Mercadeo	UTEC	UCA	UFG	UDB	UEES
Análisis del consumidor	26.0%	29.0%	19.0%	31.0%	22.0%
Administración de ventas	19.0%	21.0%	22.0%	19.0%	23.0%
Mercadeo de Servicios	14.0%	6.0%	13.0%	6.0%	18.0%
Investigación de mercados	17.0%	28.0%	25.0%	18.0%	16.0%
Logística y distribución	24.0%	16.0%	21.0%	26.0%	21.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

10. Resultados de Entrevistas a responsables de Reclutamiento y Selección de personas

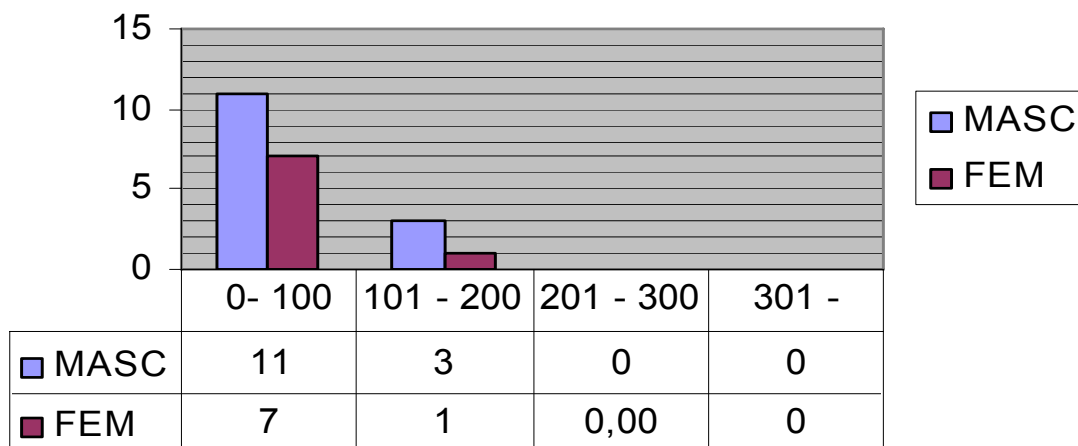
EMPRESARIOS ENTREVISTADOS POR GENERO



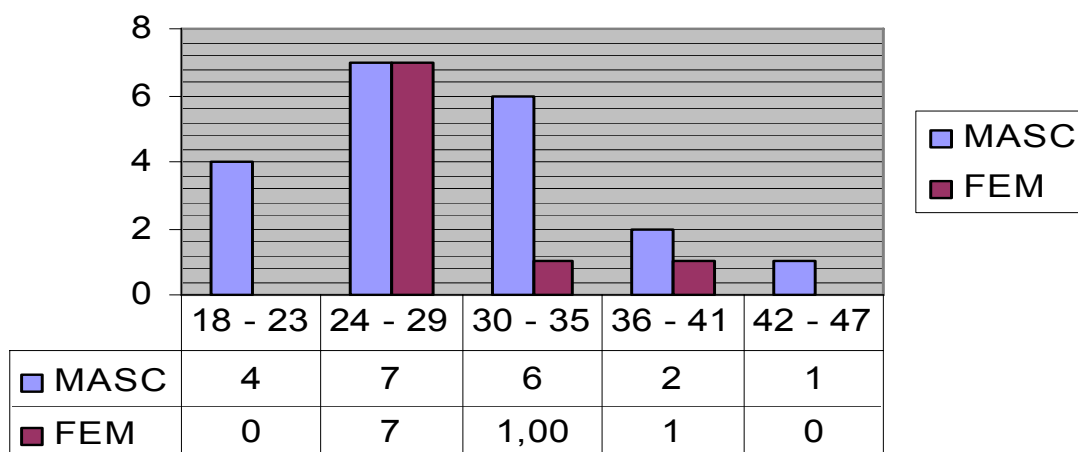
¿CONTRATA PERSONAL EGRESADO PARA CUBRIR LAS DIFERENTES PLAZAS EN SU EMPRESA?



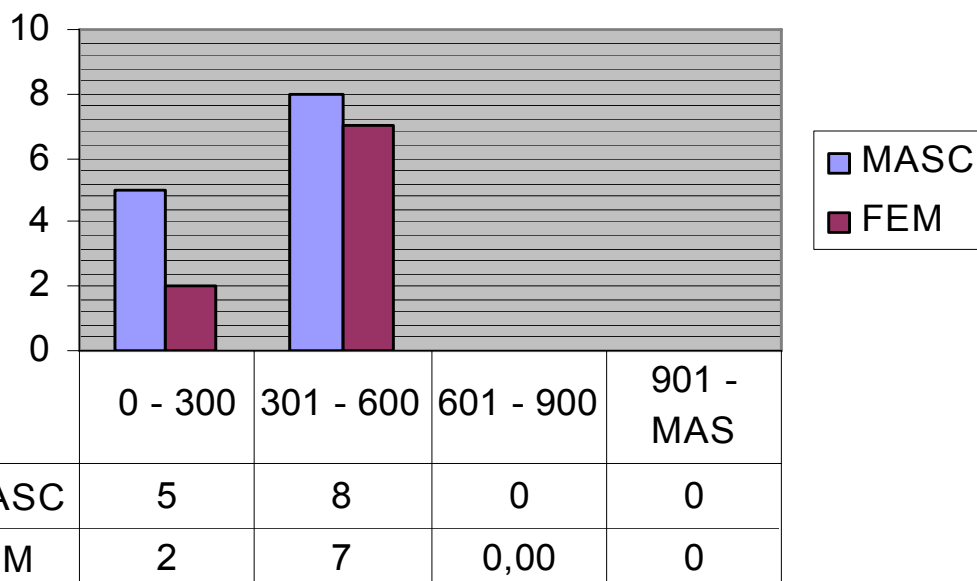
EN TERMINOS GENERALES ¿CUANTAS PLAZAS OFRECE A LOS EGRESADOS DE LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES?



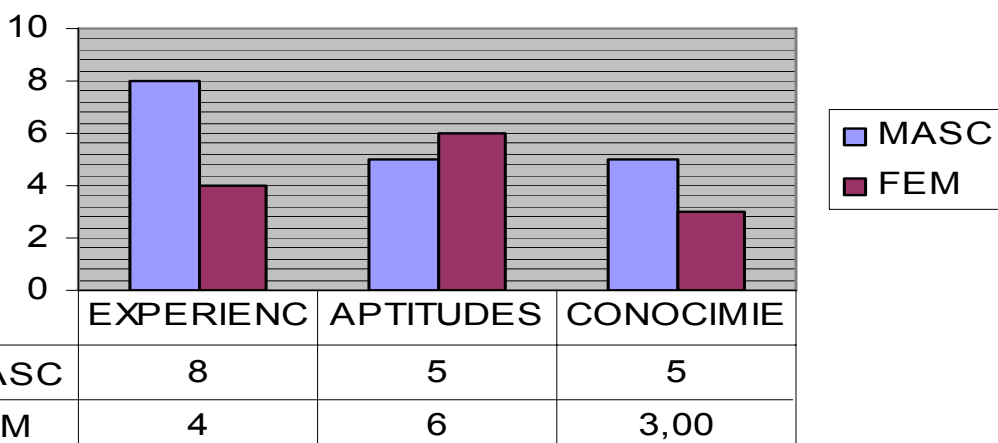
¿CUAL ES EL RANGO DE EDADES EN QUE OSCILAN LAS EDADES DE LAS PERSONAS QUE CONTRATAN?



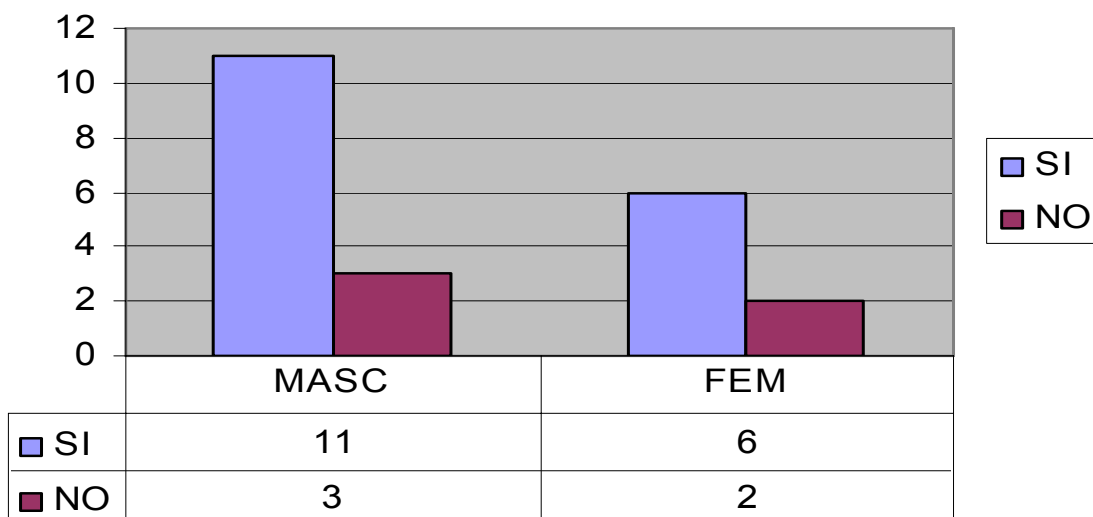
¿COMO OSCILA EL SALARIO PARA UN RECIEN EGRESADO?



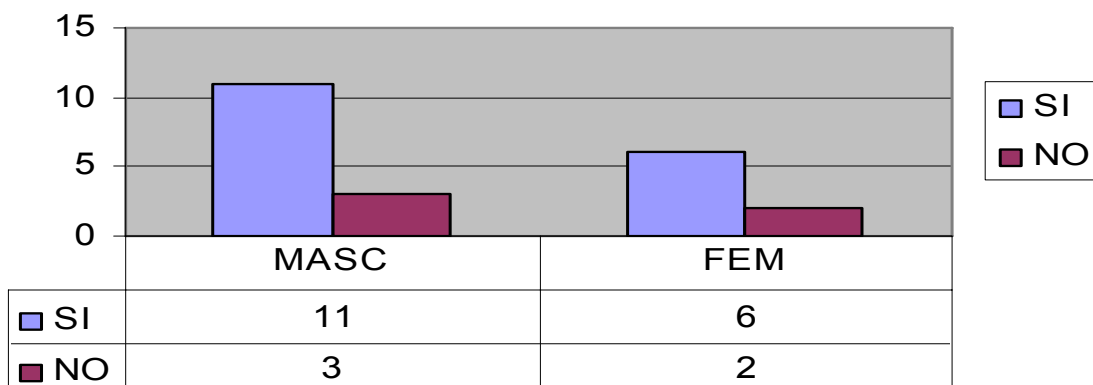
¿QUE ASPECTOS TOMA EN CUENTA PARA LA CONTRATACION DE UN EGRESADO?



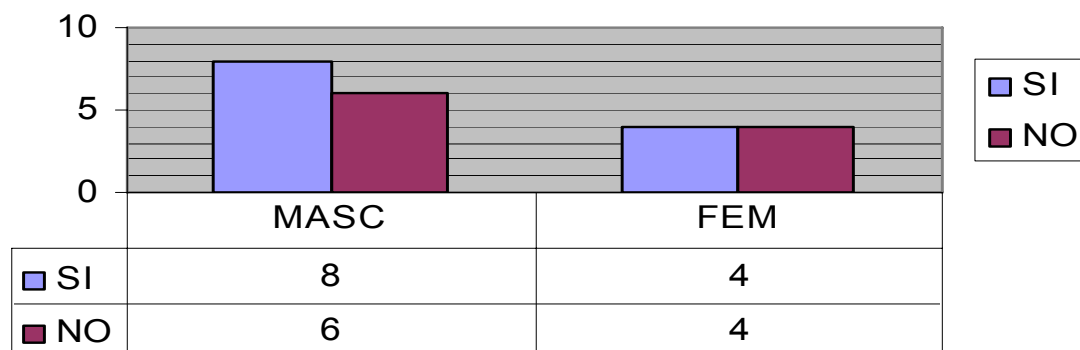
¿CONTRATA PERSONAL SIN EXPERIENCIA LABORAL ?



¿CONSIDERA QUE LOS EGRESADOS ESTAN REALMENTE PREPARADOS PARA DESEMPEÑARSE LABORALMENTE?

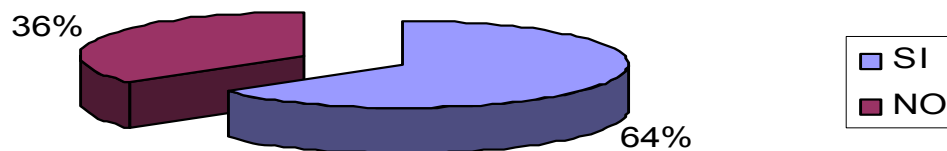


¿CONSIDERA QUE LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS TENGA ALGUNA DIFERENCIA DEPENDIENDO DE LA UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA?



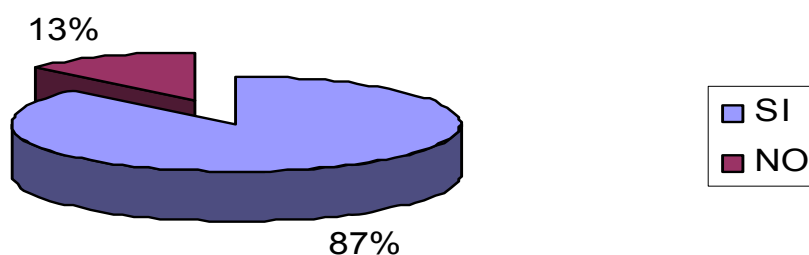
MASCULINO

¿PARA QUE LOS EGRESADOS TENGAN ACCESO AL EMPLEO REQUIEREN PREPARACION ADICIONAL QUE DEBERIAN BRINDAR LAS UNIVERSIDADES ?

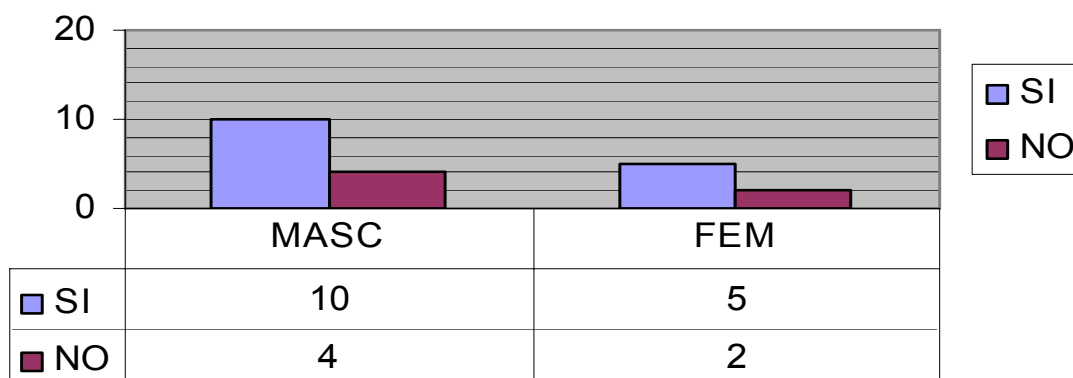


FEMENINO

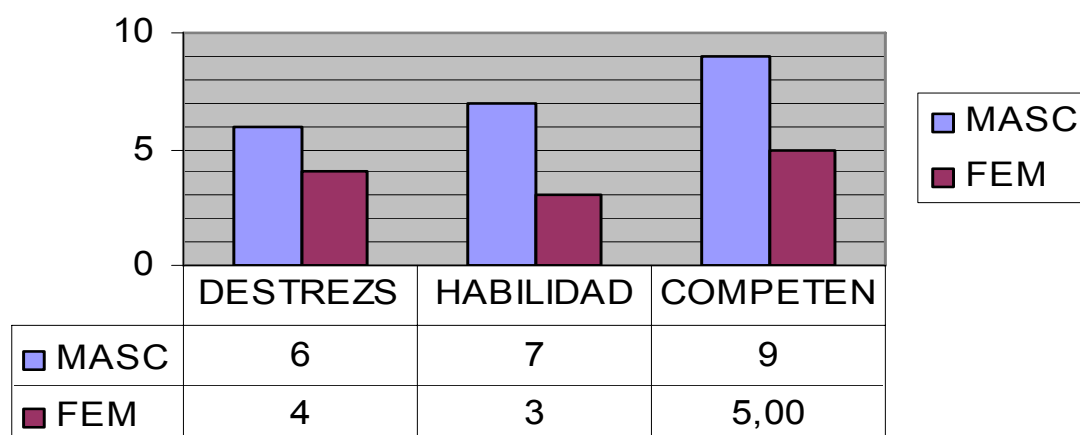
**¿PARA QUE LOS EGRESADOS
TENGAN ACCESO AL EMPLEO
REQUIEREN PREPARACION
ADICIONAL QUE DEBERIAN BRINDAR
LAS UNIVERSIDADES ?**



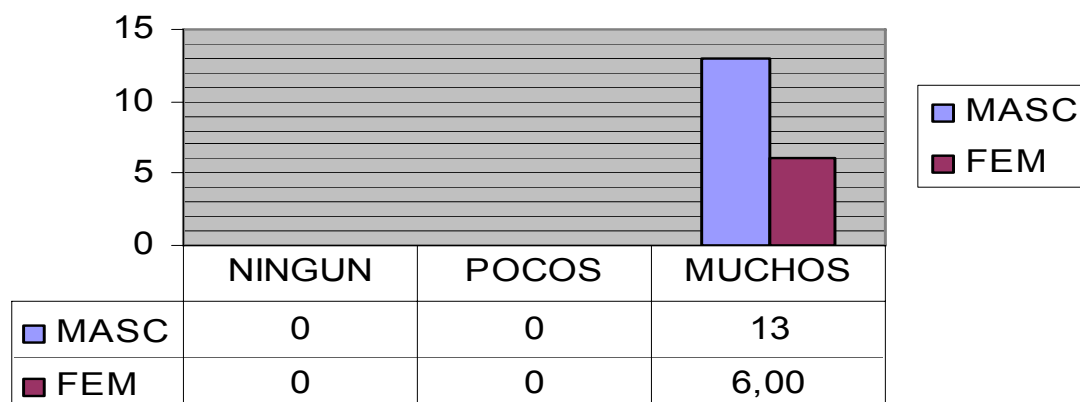
**¿CONSIDERA QUE LA FORMACION
DE LOS EGRESADOS LES PERMITE
RESPONDER A LAS DEMANDAS DE
OTRAS AREAS DENTRO DE LA
EMPRESA?**



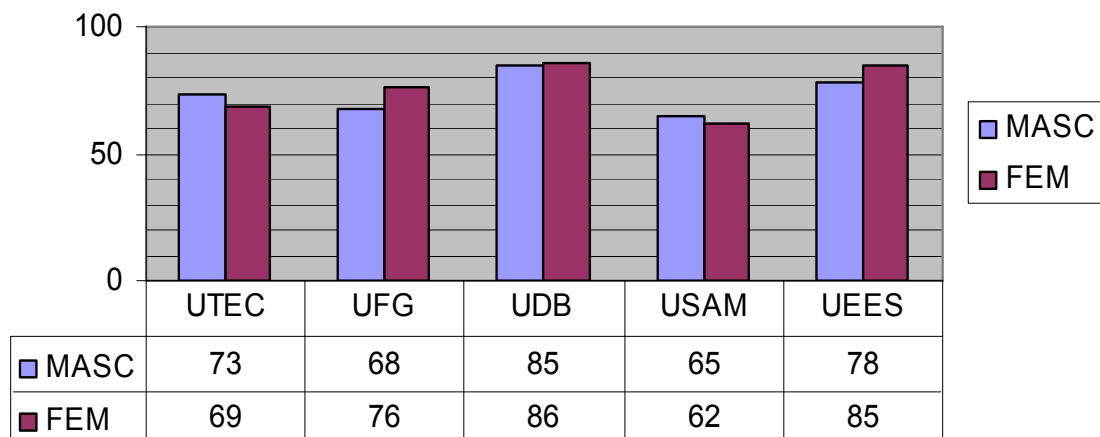
¿QUE ASPECTOS CLAVES LAS UNIVERSIDADES DEBERIAN FORTALECER EN EL PERFIL DE LOS EGRESADOS?



¿QUE VENTAJAS OBTIENE UNA EMPRESA CON LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS PROFESIONALES?

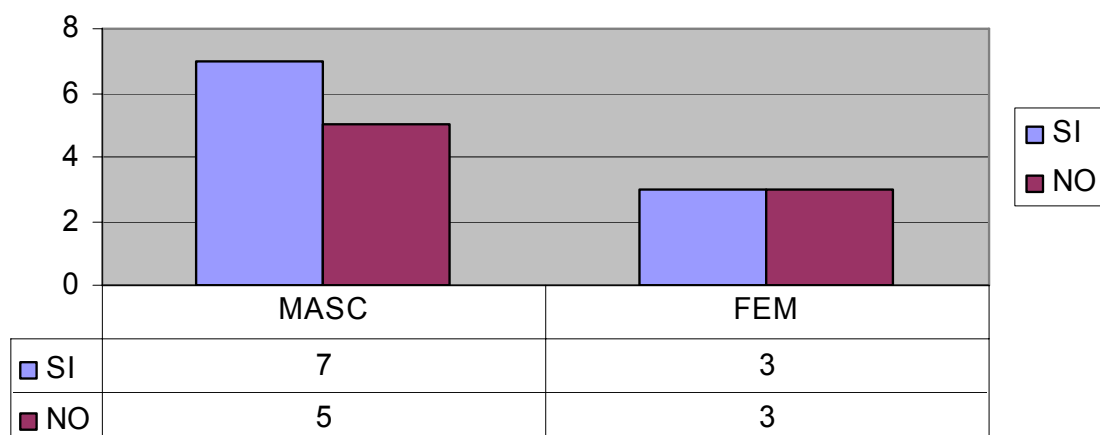


**EN LA ESCALA DEL 1 AL 10 COMO EVALUARIA
LAS SIGUIENTES UNIVERSIDADES PRIVADAS
ACREDITADAS, SOBRE LA CALIDAD Y PERFIL
DE LA OFERTA ACADÉMICA**

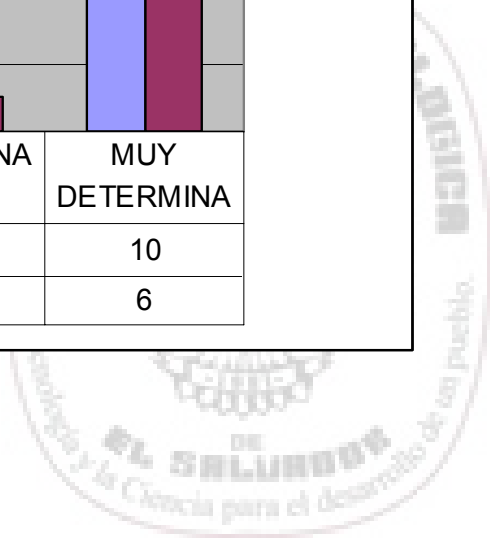
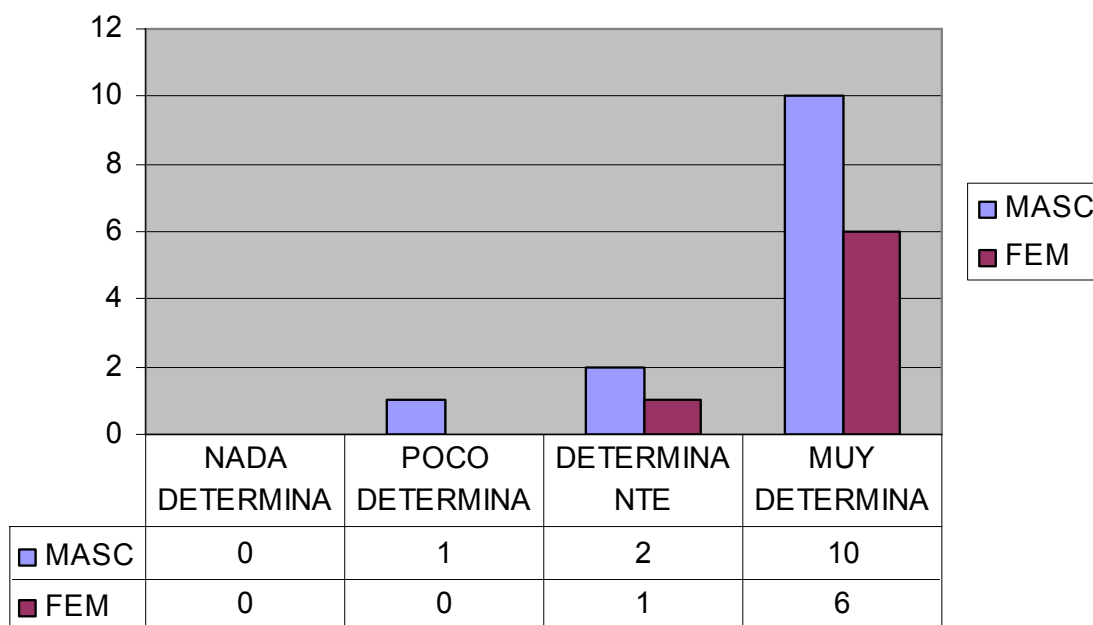
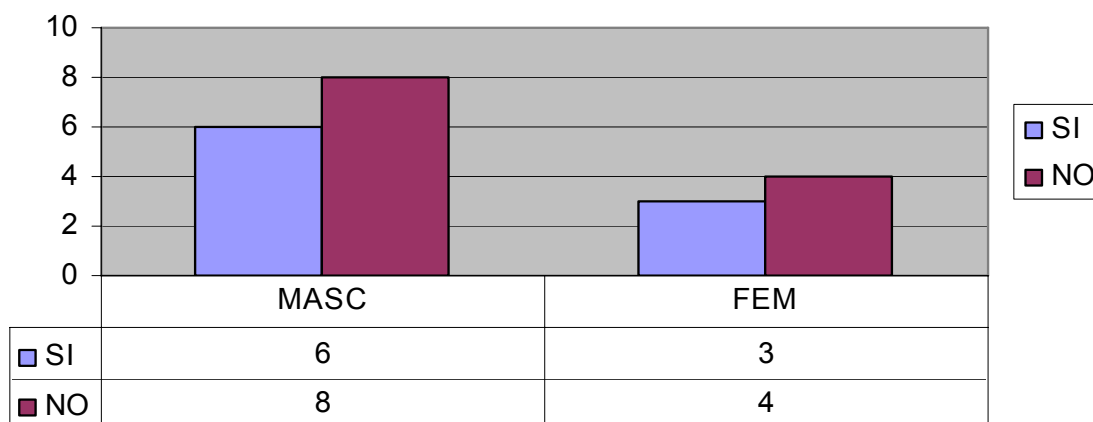


NOTA: LAS NOTAS OBTENIDAS ESTAN EN BASE A 100.

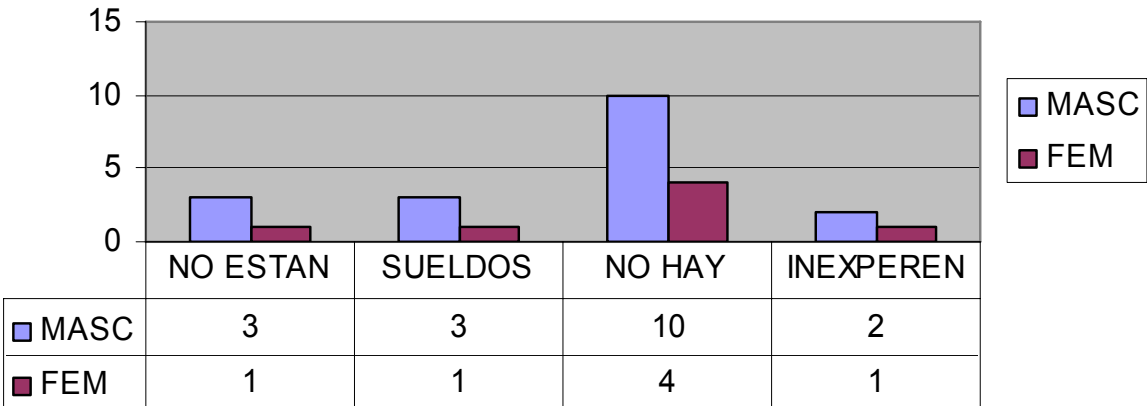
**¿ESTAN CALIFICADOS LOS PROFESIONALES
PARA LAS EMPRESAS QUE REQUIEREN LOS
SERVICIOS DE LOS PROFESIONALES?**



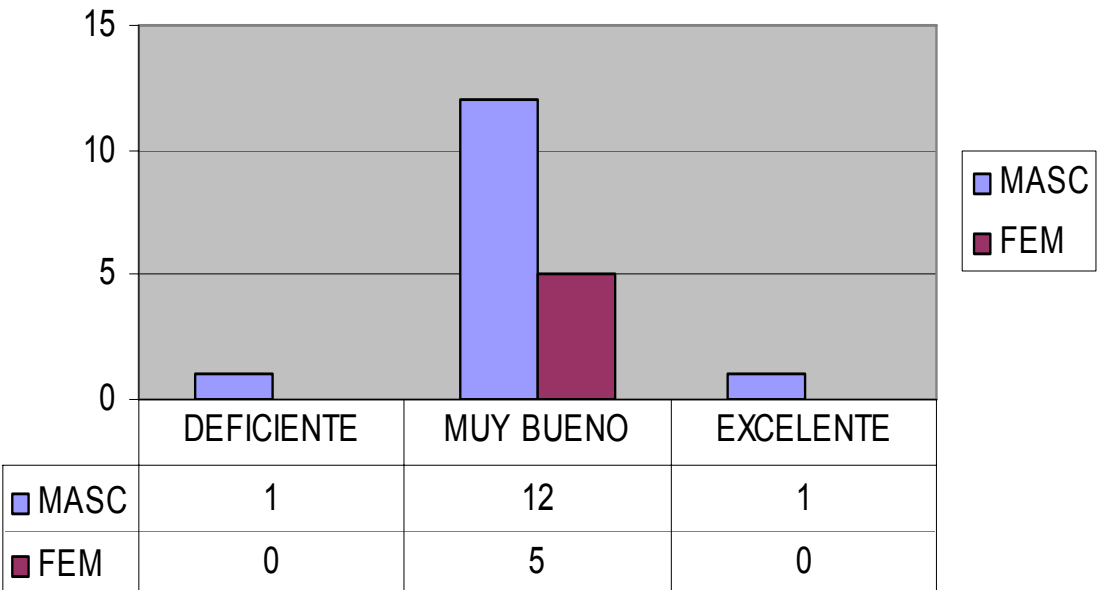
¿ LAS UNIVERSIDADES TIENEN TECNICOS ESPECIALIZADOS PARA LA INDUSTRIA SALVADOREÑA?



¿ PORQUE RAZON CONSIDERA QUE VARIOS EGRESADOS DE LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES NO TRABAJEN DE ACUERDO A LA CARRERA QUE HAN CURSADO?



¿COMO EVALUARIA EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN ALUMNO RECIEN GRADUADO?



PROPUESTA TÉCNICA

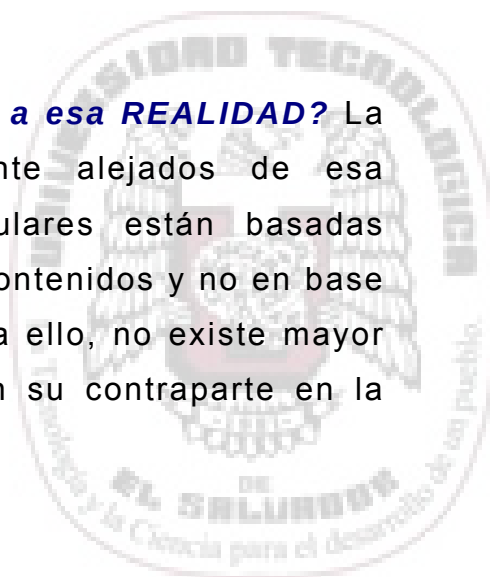


11. RESUMEN EJECUTIVO.

11.1 ANTECEDENTES.

Se ha mencionado en muchas oportunidades el tema de formación profesional con calidad, pero ¿a qué nos estamos enfrentando realmente como instituciones de educación superior en nuestro rol de formadores? Existen una diversidad de factores que afectan de forma directa o indirecta la situación laboral de toda la población graduada de las universidades a nivel nacional y por que no decirlo también en el contexto internacional; las organizaciones a nivel mundial dieron un salto hacia la internacionalización de sus operaciones y con ello, viene una exigencia mayormente definida por el entorno mismo: estandarización de procesos, avances enormes en tecnología (IT, I+D, IP), se abren los espacios para aquellas organizaciones que son capaces de hacerle frente a una realidad empresarial más competitiva en la que predomina el desarrollo de economías de escala, desarrollo de estrategias globales, desarrollo de culturas organizacionales basadas o sustentadas en la aplicación de marcos de valores y que cada día demandan profesionales más competitivos, integrales, propositivos, y sobre todo con la capacidad de tener competencias profesionales definidas que faciliten su permanencia y desarrollo en el ámbito empresarial actual.

¿Estamos preparados para hacer frente a esa REALIDAD? La respuesta es sencilla, estamos bastante alejados de esa realidad, porque las estructuras curriculares están basadas primordialmente en base a desarrollo de contenidos y no en base a la formación de competencias, aunado a ello, no existe mayor vinculación de algunas universidades con su contraparte en la



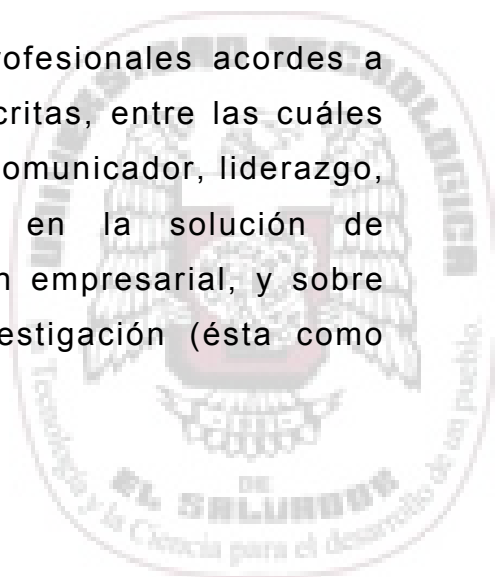
formación (las empresas), es decir, debe partirse en principio de las necesidades reales de las empresas como empleadoras de toda la gran cantidad de personas graduadas año con año y que deberán emplearse en el mejor de los casos en actividades diferentes de lo que su formación profesional les orientaba, o en el peor de los casos pasar a formar parte de las estadísticas como un elemento más sin empleo.

Partiendo de un marco definido en términos conceptuales y conociendo las aspiraciones sociales que implica la formación de un profesional graduado de las ciencias empresariales, se establece que el perfil ideal del mismo debe construirse a partir de ejes claros que involucren los siguientes aspectos:

Una sólida base conceptual a partir de inducir una amplia comprensión del entorno y tomándose como referencia la dinámica empresarial de las organizaciones.

Plantear una definición de roles diferenciados en las distintas áreas que puede plantear el desafío empresarial: directivo, gerencial, asesor, emprendedor, académico, supervisor, etc.

Definición del conjunto de habilidades profesionales acordes a cada una de las áreas anteriormente descritas, entre las cuáles se destaca: poder de decisión, excelente comunicador, liderazgo, creatividad e innovación, proactividad en la solución de problemas, visión holística de la situación empresarial, y sobre todo una fuerte inclinación hacia la investigación (ésta como



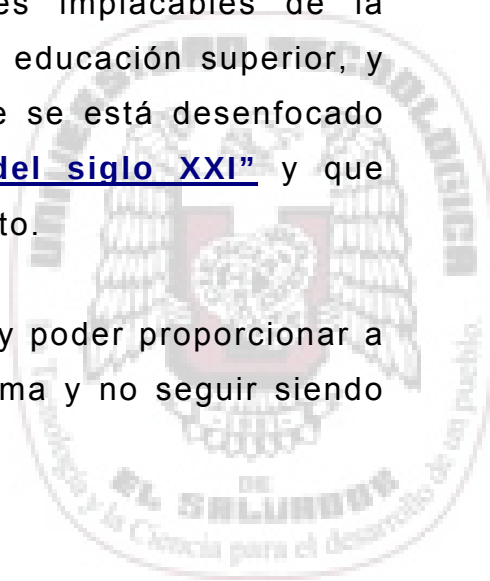
soporte principal en el rol de profesional intuitivo, sagaz, efectividad y eficacia).

Construcción de un marco ético universal, sustentado en la formación de valores en los graduados desde el inicio de sus estudios, dentro de los que se destaca: integridad, solidaridad, responsabilidad social; valores que puedan construir en primer lugar una buena persona, luego un buen ciudadano, y finalmente un buen profesional comprometido con los retos desafiantes que presenta el mundo empresarial actual.

El camino está definido y fue trazado con bastante anterioridad por el entorno mismo, ahora solo queda el reto de reorientar el mismo, de hacer una pequeña pausa y dar un giro en algunos casos de trescientos sesenta grados en otros casos de noventa o ciento ochenta, total se requiere dar un nuevo direccionamiento en la educación superior y más aún cambiar las políticas de educación en su totalidad si se quiere y sobre todo si se tiene el compromiso de sacar adelante a un país que está bastante distante en materia de competitividad educativa frente a la realidad empresarial actual.

Los mercados mundiales son los jueces implacables de la gestión realizada por las instituciones de educación superior, y los cuáles demuestran cada vez más que se está desenfocado del fenómeno denominado [“Empresas del siglo XXI”](#) y que forma parte de la Sociedad del conocimiento.

Es tiempo de hacer un verdadero cambio y poder proporcionar a nuestra sociedad las soluciones al problema y no seguir siendo



parte del mismo; ya no continuemos formando tantos Administradores de empresas, cuándo lo que demandan las economías empresariales a nivel mundial, regional y local son más ingenieros, más expertos en ventas internacionales, se debe buscar ese vinculo sociedad, universidad, empresa, para construir un nuevo camino que proporcione las bases sólidas de un desarrollo humano de nuestra sociedad.

El desarrollo del capital humano, la competitividad centrada en el conocimiento y desarrollo de competencias profesionales, se constituyen más que enunciados de principios en enfoques o tendencias prácticas que marcan el nuevo rumbo de las organizaciones y con ello se debe amalgamar nuestras estrategias como instituciones eje en la conformación de toda una Estrategia de Educación basada en el desarrollo de competencias.

11.2 RECOMENDACIONES.

- ❖ Propiciar un espacio para la formación de profesionales que adopten una postura protagónica en la búsqueda de soluciones a los diferentes problemas que aquejan a nuestras sociedades.
 - o **Crear e implementar un programa institucional derivado en áreas del conocimiento (facultades), sobre los ejes temáticos de detección de necesidades reales de las empresas y de la sociedad en particular.**

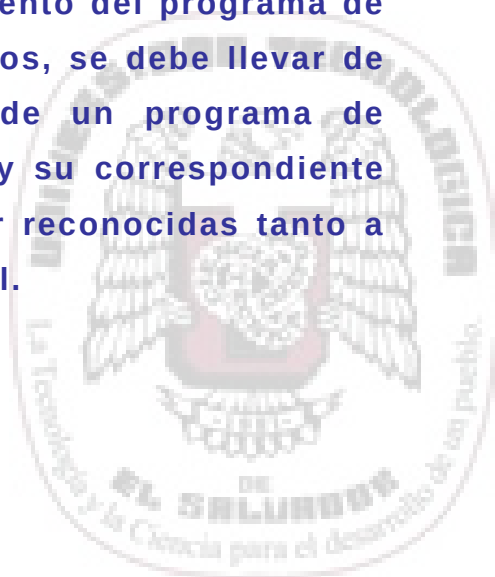


- o Posibilitar el desarrollo de un programa de incubación de jóvenes talentos para potenciar los conocimientos y competencias de los involucrados y lograr con ello, un banco de talentos con habilidades en investigación científica y tecnológica con aportes sustanciales a nuestra industria.
 - o Simultáneamente propiciar un programa de incentivos a esos jóvenes talentos que incluya: becas para especializaciones durante su pregrado, involucramiento en proyectos de investigación (carga académica del ciclo más cuatro horas diarias dedicadas a investigación), reconocimientos institucionales sobre investigaciones relevantes, entre otras actividades.
- ❖ Desarrollar una readecuación de los programas de estudio de las carreras actuales para propiciar una integración entre universidades y las empresas, con el propósito de formar profesionales con un cúmulo de competencias que respondan a las necesidades reales de las empresas en sus diferentes sectores.
- o Estructurar un plan de vinculación UNIVERSIDAD-EMPRESA, que permita una revisión permanente y sistematizada de nuestras mallas curriculares y

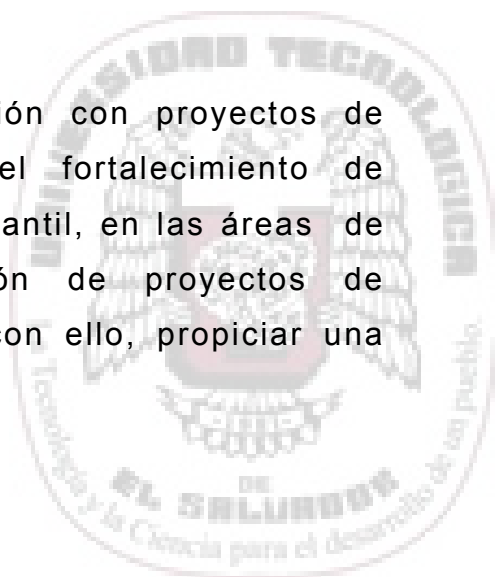


sus consecuentes competencias por áreas de formación profesional.

- o Posibilitar a partir de un programa de investigación cualitativa (entrevistas de profundidad y sesiones de grupo) la recolección de información de las empresas y sus diferentes sectores productivos con los responsables de reclutar y contratar personal.**
 - o Conformar equipos multidisciplinarios dentro de la organización a fin de crear las readecuaciones de los planes actuales por carrera y así lograr una simetría entre lo demandado por las empresas y lo ofertado por nuestras universidades.**
- ❖ Crear programas de promoción, desarrollo y difusión de conocimientos a partir de la generación de una cultura de investigación científica y tecnológica entre los alumnos, que posibilite el desarrollo de conocimientos en beneficio de la sociedad en general.
- o Con la creación y fortalecimiento del programa de incubación de jóvenes talentos, se debe llevar de forma alterna la creación de un programa de difusión de investigaciones y su correspondiente certificación (ISBN), para ser reconocidas tanto a nivel local como internacional.**

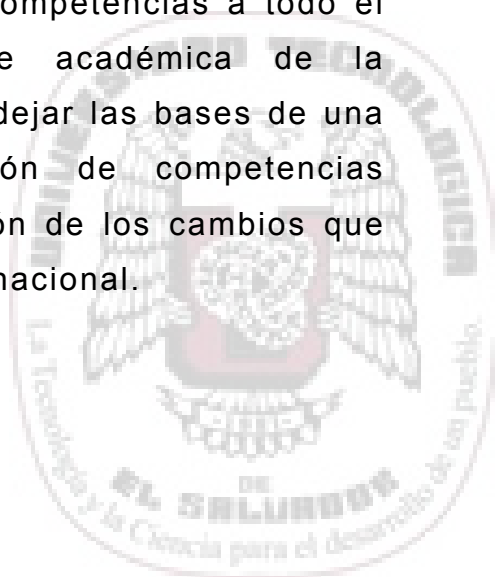


- o **Fomentar el desarrollo de investigaciones multidisciplinarias a fin de enriquecer la generación de nuevos conocimientos y sobre todo enmarcados en la problemática nacional.**
- ❖ Fortalecer la aplicación de un marco de valores como eje transversal en el desarrollo de competencias de nuestros alumnos, por medio de los cuáles, se logre mayores niveles de ética en la práctica profesional de cada graduado.
- o **Las organizaciones a nivel internacional demandan profesionales con amplios estándares de competencias y sobre todo con la capacidad de aplicar valores éticos en beneficio de las organizaciones y de la sociedad misma.**
- o **Dentro de un marco de una institución de educación superior y bajo el contexto organizacional, debe existir un MARCO DE VALORES que sea el eje identitario de nuestra comunidad educativa y al mismo tiempo un referente del recurso humano que sale de nuestras aulas.**
- ❖ Desarrollar programas de vinculación con proyectos de proyección social, que faciliten el fortalecimiento de competencias en la población estudiantil, en las áreas de resolución de conflictos, ejecución de proyectos de desarrollo en las comunidades, y con ello, propiciar una

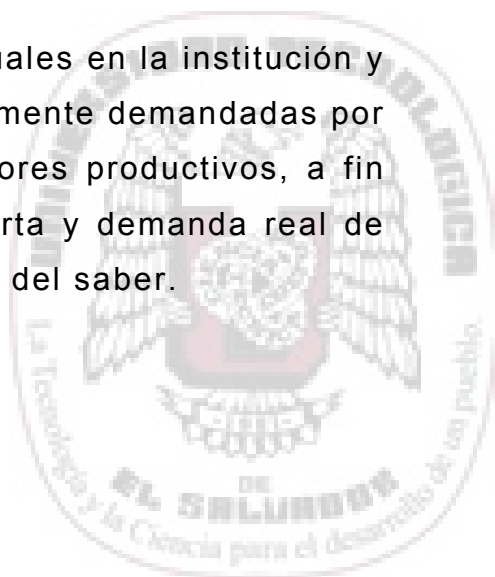


mayor identificación del alumno con su entorno social, económico y cultural.

- o **La definición de las líneas de investigación por áreas de conocimiento, facilitará el desarrollo de proyectos de proyección social apegados a nuestra realidad y enmarcados en la búsqueda continua de alternativas de solución a las necesidades de nuestra sociedad.**
 - o **Paralelamente esas actividades desarrollarán en los educandos un marco de valores que trascienda a una identificación de los mismos con las necesidades de todos los sectores de nuestra sociedad.**
 - o **No menos importante, se conseguirá que los educandos fortalezcan sus competencias profesionales de una manera directa y con responsabilidad social.**
- ❖ Crear e implementar un programa de capacitación sobre el modelo de aprendizaje basado en competencias a todo el personal vinculado con la parte académica de la organización, y por medio de éste, dejar las bases de una política de revisión y valorización de competencias desarrolladas por carreras en función de los cambios que exija el mercado laboral local e internacional.



- o **Base primordial de la aplicación de un Modelo de educación basado en competencias es el desarrollo de un programa de capacitación constante y reacreditable para todo el recurso vinculado con las actividades académicas de las (IES), Instituciones de Educación Superior.**
- ❖ Propiciar la creación de un comité consultivo (staff), que provenga del sector empresarial y que tenga como parte de sus principales funciones el proceso de revisión, readecuación, integración de competencias a los programas de estudio por carrera, y consecuentemente para la búsqueda de referentes profesionales en cada una de las áreas de su especialidad.
- o **Desarrollar convenios de apoyo Multilateral entre los sectores involucrados: sector empresarial e instituciones de educación superior (IES), a fin de posibilitar la creación de una comisión de revisión, actualización y generación de nuevas carreras que obedezcan a las necesidades demandadas por las organizaciones.**
- ❖ Evaluar el portafolio de carreras actuales en la institución y confrontarlas con las carreras mayormente demandadas por las empresas de los diferentes sectores productivos, a fin de buscar concordancia entre la oferta y demanda real de profesionales en las diferentes áreas del saber.

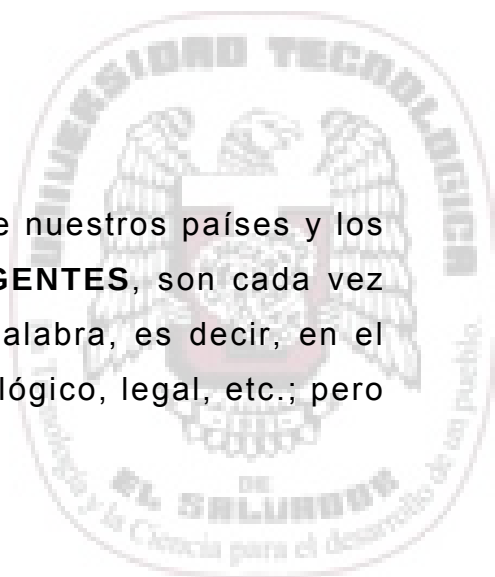


- ❖ Apostar por la especialización a partir de una estrategia de Diferenciación en carreras referentes tanto desde la perspectiva demandas laborales, como desde la perspectiva de construcción de ventajas competitivas en ciertas áreas del conocimiento.

- o A partir de un proceso de identificación de ventajas competitivas se podrá alcanzar con mayor facilidad un mayor grado de especialización.
- o Identificando las necesidades insatisfechas de las empresas en sus diferentes sectores productivos se reducirá el riesgo de salir al mercado con carreras fantasmas, por el contrario, se genera un efecto de POSICIONAMIENTO DE MARCA (carrera), en la mente de nuestro mercado meta (target), a corto plazo a nivel local y a mediano plazo a nivel internacional. (IES posicionada a nivel regional por su capacidad de reacción a los volátiles cambios de los mercados globales)

11.3 CONCLUSIÓN FINAL.

Hay que comprender que las brechas entre nuestros países y los países denominados **ECONOMÍAS EMERGENTES**, son cada vez más grandes en el sentido amplio de la palabra, es decir, en el contexto económico, cultural, social, tecnológico, legal, etc.; pero

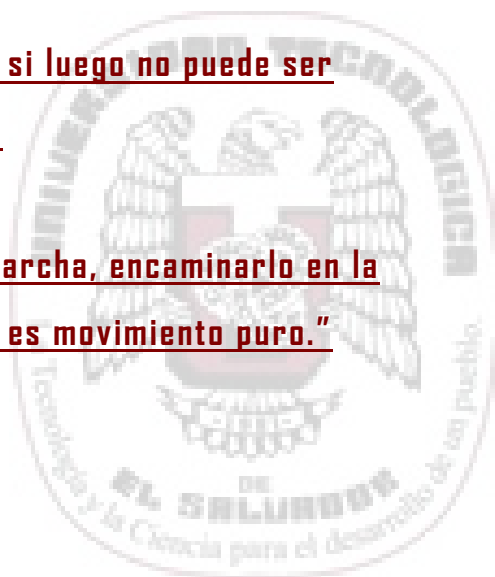


que las mismas pueden ser adoptadas y mejoradas y lograr sobre todo **COMPRENDER** que el desarrollo de una sociedad se centra en la generación y fortalecimiento de conocimientos del capital humano desde los primeros niveles en el proceso de enseñanza aprendizaje y el cuál debe ser moldeado y perfeccionado a nivel de educación superior, a través de las tres funciones básicas de toda institución de educación :

- ❖ **Docencia** (conocimientos teóricos y adaptabilidad de los mismos a un contexto real de los actores productivos de cualquier sociedad).
- ❖ **Investigación** (fortalecer los avances que se tienen en materia de investigación científica y tecnológica, por medio de: Crear, Innovar y Socializar).
- ❖ **Proyección Social** (Buscar el nexo de conectividad en la comunidad universitaria y la sociedad misma con sus diferentes actores).

**"El conocimiento teórico no sirve de mucho si luego no puede ser
llevado a la práctica."**

**"Hace falta traducirlo en hechos, ponerlo en marcha, encaminarlo en la
dirección correcta; es algo físico, tangible, es movimiento puro."**



12. BIBLIOGRAFÍA.

Glosario de términos técnicos: **“Certificación de Competencias Profesionales”**

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Secretaría de Políticas públicas de empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil.

Construcción de un Perfil Profesional

Profesores Gustavo Hawes B. & Oscar Corvalán V.

Universidad de Talca / Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional, Enero 2005.

Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Proyecto Tuning América Latina 2004-2007.

Pablo Beneitone (Argentina), César Esquetini (Ecuador), Julia Gonzáles (España), Maida Marty Maletá (Cuba), Gabriela Siufi (Argentina), Robert Wagenaar (Países Bajos).

Competencias Profesionales “Análisis conceptual y aplicación profesional”

Profesora: Assumpta Aneas Alvarez

Departamento de Métodos de Investigación Y Diagnóstico en Educación / Universidad de Barcelona, España.

Noviembre 2003

Encuesta realizada por la Consultora Eurocom Worldwide:

“Perspectivas Laborales en el 2007” (realizada a 350 Ejecutivos).

Mads Christensen, Director de Red de Eurocom Worldwide



ANEXOS



INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS (IRD)

TITULO:

Evaluación de competencias profesionales de los alumnos egresados de las universidades acreditadas de San Salvador (Sector Empresarial).

OBJETIVO:

Determinar si las competencias de los alumnos graduados de las universidades acreditadas se apegan a las exigencias de sus puestos de trabajo.

Muy buenos días/ tardes, mi nombre es: _____

_____ Le visito de la Universidad Tecnológica de El Salvador, de la Facultad de Ciencias empresariales en esta oportunidad estamos realizando una investigación sobre las competencias profesionales de los alumnos egresados de las universidades acreditadas y de la manera más atenta le solicito de su colaboración para dar respuestas a las siguientes interrogantes.

DATOS DE CLASIFICACION:

Nombre del entrevistado: _____

_____ Empresa en que se realizará la Entrevista: _____

_____ Dirección de la Empresa o Institución: _____

_____ Teléfono (fijo): _____ (móvil) _____

_____ Correo electrónico: _____

Sexo: (01) Masculino: _____ Sexo (02) Femenino: _____

Rubro a que pertenece:

(06) Gobierno ☐

(05) Comercio ☐

(04) Industria ☐



(03) Servicio ☐

(02) Outsorsing ☐

(01) ONG ☐

24) ¿Contrata personal egresado para cubrir las diferentes plazas en su empresa?

(01) SI ☐

(02) No ☐

1) ¿En términos generales cuantas plazas ofrece a los egresados de las diferentes universidades?

(01) - 100 ☐

(02) 101-200 ☐

(03) 201-300 ☐

(04) 301-Más ☐

2) ¿Por qué rango de edades oscilan las personas que contrata?

(01) 18-23 ☐

(02) 24-29 ☐

(03) 30-35 ☐

(04) 36-41 ☐

(05) 42-47 ☐

3) ¿En cuanto oscila el salario para un recién egresado?

(01) - 300 ☐

(02) 301-600 ☐

(03) 601-900 ☐

(04) 9001-más ☐

4) ¿Qué carrera universitaria es la que tiene más demanda en su empresa en cuanto a las plazas vacantes?

Carreras	01 SI	02 NO
Admón. De empresas		
Lic. En Computación		
Mercadotecnia		
Técnicos en comercialización		



Contaduría pública		
--------------------	--	--

5) ¿Qué aspectos toma en cuenta para la contratación de un egresado?

(01) Experiencias ☐

(02) Aptitudes ☐

(03) Conocimientos ☐

6) ¿Contrata personal sin experiencia laboral?

(01) SI ☐

(02) No ☐

7) ¿Considera que los egresados están realmente preparados para desempeñarse laboralmente?

(01) SI ☐

(02) No ☐

8) ¿Considera que la formación profesional de los egresados tenga alguna diferencia dependiendo de la universidad de procedencia?

(01) SI ☐

(02) No ☐

9) ¿Qué opinión merece la siguiente afirmación: Las universidades deben proporcionar a la sociedad argumentos sólidos sobre la calidad de sus egresados?

10) ¿Para que los egresados tengan acceso al empleo requieren preparación adicional que deberían brindar las universidades?

(01) SI ☐

(02) No ☐

11) ¿Considera que la formación de los egresados les permite responder a las demandas de otras áreas dentro de la empresa?

(01) SI ☐

(02) No ☐

12) ¿Qué aspectos claves las universidades deberían fortalecer el perfil de los egresados?



- (03) Competencias ☐
- (02) Habilidades ☐
- (01) Destrezas Técnicas ☐

13) ¿Qué ventajas obtiene una empresa con la formación basada en competencias profesionales?

- (03) Mucho beneficio ☐
- (02) Pocos beneficios ☐
- (01) Ningún Beneficio ☐

14) En la escala del 1 al 10 como evaluaría las siguientes universidades privadas acreditadas, sobre la calidad y perfil de la oferta académica.

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
UTEC										
UFG										
UDB										
USAM										
UEES										

15) ¿Considera que se encuentra saturado el mercado laboral especialmente para algunas carreras y que los profesionales no tienen oportunidades laborales?

Carreras	01 SI	02NO
Admón. De empresas		
Lic. En Computación		
Mercadotecnia		
Técnicos en comercialización		
Contaduría pública		

16) ¿Están calificados los profesionales para las empresas que requieren los servicios de los profesionales?

- (01) SI ☐ (02) No ☐

17) ¿Las universidades tienen técnicos especializados para la industria salvadoreña?

- (01) SI ☐ (02) No ☐



18) ¿Qué opina de la educación superior y las expectativas laborales? _____

19) ¿Qué conocimientos generales considera usted que necesita un egresado para incorporarse al sector laboral?

conocimiento	(01) muy determinante	(02) Determinante	(03) Poco determinante	(04) Nada determinante
Dominio de otro idioma				
Informática				
Admón. RRHH				
Relaciones interpersonales				
Capacidad de análisis				
Toma de decisiones				

20) ¿En su opinión considera usted que los egresados salen con los conocimientos necesarios para el mercado laboral?

21) ¿Cómo evaluaría usted la importancia del conocimiento de idiomas para los egresados?

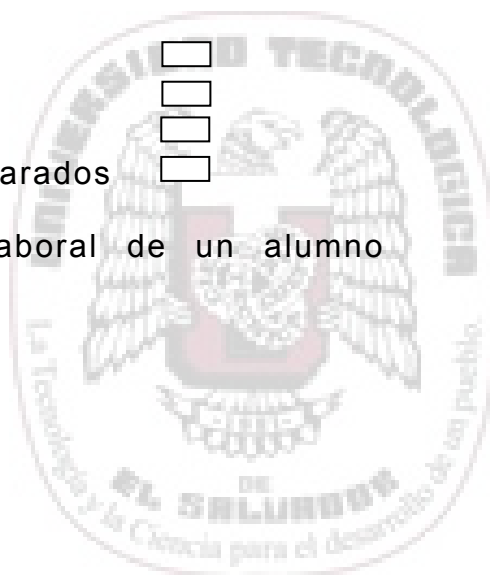
- (04) Muy determinante ☐
- (03) Determinante ☐
- (02) Poco determinante ☐
- (01) Nada determinante ☐

22) ¿Por qué razón considera que varios egresados de las diferentes universidades no trabajan de acuerdo a la carrera que han cursado?

- (04) Inexperiencia ☐
- (03) No hay plazas disponibles ☐
- (02) Sueldos bajos ☐
- (01) No están académicamente preparados ☐

23) ¿Cómo evaluaría el desempeño laboral de un alumno recién egresado?

- (03) Excelente ☐
- (02) Muy bueno ☐



(01) Deficiente ☐

Nombre del entrevistador: _____ Código: _____

Supervisor: _____

____ Código: _____

Hora de inicio de entrevistas: _____ Hora de Finalización

____ Duración en minutos: _____

Tipo de Supervisión:

Face to Face: _____

Vía teléfono: _____

Seguimiento: _____

Fecha de Entrevista: DD: _____ MM: _____ AA: _____

