



# Psicología y Educación: Presente y Futuro

Coordinador: Juan Luis Castejón Costa  
ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación

© CIPE2016. Juan Luís Castejón Costa

Ediciones : ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación

ISBN: 978-84-608-8714-0

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o cien

# Las competencias transversales como factores de mejora en la competitividad de los graduados universitarios

Morales Aguilar, P.L.

*Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial, Santo Domingo, Ecuador*

paulina.morales@ute.edu.ec

En el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento, cada vez se hace más necesario que la formación en la educación superior sea acorde con los requerimientos que el mercado laboral demanda. El entorno económico y laboral actual, exige a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación en el ámbito científico que se trate (Ayers y Stone, 1999; Hettich, 2000). Las competencias se están convirtiendo en un factor determinante en los procesos de inserción laboral, por lo que parece necesario identificar un conjunto de competencias dentro del ámbito de la formación universitaria que estén relacionadas con los procesos de inserción laboral. El presente trabajo de investigación busca analizar la influencia que tienen las competencias adquiridas en el proceso de educación universitaria por parte del estudiante en el rendimiento durante la inserción laboral de los graduados; centrándose en el caso particular de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador, en su sede de Santo Domingo. Con un alcance descriptivo, correlacional y predictivo; se estudiarán los datos obtenidos a través de diversas técnicas aplicadas a los graduados de esta universidad y los empresarios que contratan sus servicios, para establecer si los graduados de la UTE Santo Domingo contemplan las destrezas que está demandando el mercado laboral ecuatoriano. De las conclusiones del estudio se derivarán una serie de propuestas encaminadas a mejorar el desarrollo de competencias en actuales y futuros graduados de la UTE Santo Domingo que los hagan ganar en competitividad en los procesos de inserción laboral.

**Palabras clave:** competencias, inserción laboral, graduados universitarios, competitividad

# Skills as factors of improvement in the competitiveness of the college graduates

Morales Aguilar, P.L.

*Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Universidad Tecnológica Equinoccial, Santo Domingo, Ecuador*

paulina.morales@ute.edu.ec

In the context of the society of information and knowledge, it is becoming increasingly important for the training in higher education to be in accordance with the requirements that the labor market demands. The current economic and labor environment demands from the university graduates a set of capacities, skills and complementary attitudes to its formation in the field of scientific concerned (Ayers and Stone, 1999; Hettich, 2000). Competences are turning into a determining factor in the processes of labor insertion; therefore it seems necessary to develop a set of competences within the scope of university education. Once this framework does not define the concrete competences to be developed, it is necessary to define what kinds of skills are related to the processes of labor insertion.

This research work aims to analyze the influence that the acquired competences have in the process of university education by student performance during the labor insertion of graduated students, focusing on the particular case of the Universidad Tecnológica Equinoccial of Ecuador, headquarters Santo Domingo. With a descriptive, correlational, and predictive scope, the data obtained was studied through various techniques applied to graduated students of this university and the employers that hire their services to establish whether the graduated students from the UTE Santo Domingo contemplate the skills that the Ecuadorian labor market is demanding. From the conclusions of the study, a series of proposals are derived, directed to improve the development of skills in current and future graduated students from the UTE Santo Domingo, which make them gain in competitiveness in the processes of labor insertion.

**Key words:** skills, university graduates, competitiveness, employability

## 1. Introducción

En pleno siglo XXI el mundo se desarrolla en un amplio cúmulo de conocimientos y avances tecnológicos que exige a la Educación Superior trabajar con un programa basado en competencias que brinde a sus estudiantes herramientas que les facilite familiarizarse con ellos y ponerlos en práctica en su mundo laboral.

En Ecuador, la reorganización de la LOES (Ley Orgánica de Educación Superior) establece que es necesario dictar una nueva Ley que contribuya a la transformación de la sociedad, a su estructura social, productiva y ambiental, formando profesionales y académicos con capacidades y conocimientos que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y a la construcción de ciudadanía; en este contexto cobra relevancia la educación superior basada en competencias.

A partir de Chomsky en 1953 surge el concepto de competencias como el dominio de los principios que gobiernan el lenguaje o como “capacidades y disposiciones para la interpretación y la actuación”. Para Piaget, a diferencia de Chomsky, señala que estos

Principios están subordinados a una lógica de funcionamiento particular y no a una lógica de funcionamiento común; pero coinciden en que las competencias son un conocimiento y es ahí donde se empieza a hablar de competencias cognitivas (Torrado, 2000).



Según Mertens (1996) el tema de competencias surge en los Estados Unidos cuando David McClelland realiza unos estudios en el año 1973 para mejorar la selección de personal, con el principal objetivo de identificar las características presentes en los candidatos para predecir un alto nivel de desempeño laboral. En sus estudios David McClelland concluye que de las notas obtenidas en la universidad no depende el rendimiento laboral ni los resultados de un test de inteligencia predicen el éxito en el trabajo, pero en cambio si se analizan las competencias se tendrá más éxito en predecir el desempeño en el ámbito laboral.

Etimológicamente la palabra competencias proviene del verbo latino *competere*, término que en español se refiere al concepto de competir (competencia entre dos rivales). A partir del siglo XV la palabra competencia tomó otro significado como es el de *competente* para indicar la cualidad de *apto, adecuado*.

Para entender el término de competencias es necesario aclarar varios conceptos propuestos por diversos investigadores. Existen infinidad de conceptos referente a las competencias, por lo que es importante tomar como referencia las definiciones de ciertos autores.

En el Proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) de la OCDE, encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad, se define el término competencia como la “capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”. En el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003), las competencias son una dinámica combinación de atributos que describe el grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos. En su trabajo sobre la noción de competencia Méndez Varela (2009) explica que las competencias y las destrezas se entienden como conocer y comprender, saber cómo actuar y saber cómo ser, está claro que el fin de dicho proyecto, la educación en competencias, conlleva al desarrollo integral del individuo. En sus estudios Angélica del Rey y J. Sánchez (2011) difieren del concepto de los demás autores, ya que para ellos las competencias son una modulación de conocimientos de acuerdo a determinadas demandas o necesidades de los mercados laborales. Para Repetto, Ballastero y Malik (2000) la expresión competencia hace referencia, fundamentalmente, a la relación de tres niveles de funcionamiento humano representados con el acrónimo CHA (Conocimientos, Habilidades y Actitudes). Boyatzis (1982) indica que “las competencias son características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”.

Resumiendo las aportaciones de los autores que se han ocupado del tema, se puede considerar que la *competencia es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia*. En el concepto de competencia se integran cinco saberes: el saber, saber hacer, saber ser, saber convivir, saber desapehender y reaprehender; en donde **saber** son los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios, **saber hacer** es llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, **saber ser** un ser humano con valores éticos y morales y **saber convivir** es respetar y comprender los sentimientos de los demás como también vivir en armonía y respeto por la naturaleza, **saber desapehender y reaprehender** es tener la habilidad de actualizar sus conocimientos a la par con el desarrollo de la tecnología y aplicarlos en su mundo personal y en su mundo laboral. Las investigaciones realizadas por Vargas, Casanova y Montanaro (2001); Jimenez (1997); Royo y Del Cerro (2005) y Castillo (2010), resumen los enfoques sobre competencias en seis; los mismos que son: Conductista, Funcionalista, Cognitiva, Constructivista, Hermenéutico-Reflexiva (Crítico) y Humanista.

En cuanto a la Tipología, según Lèvy-Leboyer (1997) las competencias pueden diferenciarse según su grado de aplicabilidad entre competencias genéricas y competencias específicas. Las genéricas son las que sirven para



cualquier actividad personal, entre estas tenemos las instrumentales, las personales y las sistémicas. En cambio las específicas están ligadas a un área específica y una actividad concreta. Sin embargo existen otras clasificaciones de competencias. Ruiz de Vargas y otros (2005) identifican hasta doce tipos de competencias: en el puesto de trabajo, ocupacionales/profesionales, genéricas, meta-competencias, básicas, de empleabilidad, interpersonales, organizacionales o sociales, técnicas o específicas, sistémicas y tecnológicas. Marzo Navarro et al. (2006) agrupan las competencias en cuatro módulos: **contenidos de la carrera** (conocimientos que adquiere el graduado a través de la titulación universitaria), **habilidades sociales** (aquéllas que, en cualquier contexto, tanto laboral como personal, permiten colaborar de una forma comunicativa y constructiva, así como el entendimiento interpersonal), **habilidades metodológicas** (aquéllas que facilitan la aplicación del procedimiento adecuado ante cualquier tarea o situación, y que además le permiten transferir esas experiencias a nuevas situaciones) y **competencias participativas** (aquéllas que, en un contexto estrictamente laboral, permiten intervenir y colaborar en la organización del trabajo). Las competencias emocionales según Goleman (1999) se agrupan en dos grandes categorías: competencias personales y competencias sociales. Las competencias personales determinan la forma como el individuo se relaciona consigo mismo. En esta categoría encontramos: conciencia individual, autorregulación y motivación. Las competencias sociales son la forma como un individuo se relaciona con los demás, dentro de esta tenemos la empatía y la habilidad social. En el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003) clasifica a las competencias en genéricas o generales y específicas; las competencias genéricas a su vez se subdividen en: competencias instrumentales -que se manifiesta mediante la habilidad cognitiva-, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas, competencias interpersonales -que comprende la habilidad individual relacionada con la capacidad para expresar los propios pensamientos- y las competencias sistémicas -que se relacionan con aquellas habilidades y capacidades de comprensión, sensibilidad y conocimiento-; Las competencias específicas son aquellas que caracterizan el perfil profesional de cada carrera.

Las competencias propuestas por el proyecto Tuning engloban a las competencias propuestas por varios investigadores, estas competencias propuestas por dicho proyecto plantean una clara diferenciación entre resultados académicos y competencias, en donde el resultado académico son los niveles de conocimiento que se espera que alcancen los estudiantes y que pueden ser bien de su primer periodo de estudio o bien correspondientes al culminar su carrera; en cambio las competencias son el verdadero sentido de la educación, se lo va adquiriendo paso a paso durante el proceso académico universitario.

Dentro de sus principales objetivos el proyecto Tuning se centra en el estudiante, así como en fomentar la transparencia en los perfiles profesionales y académicos para responder a las demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje permanente, y mejorar los niveles de empleabilidad.

En décadas anteriores por el hecho de que la educación superior no era asequible para toda la población por muchas razones (políticas gubernamentales de turno, falta de recursos económicos, etc.) los pocos profesionales que existían contaban con muchas plazas de trabajo, de forma que las universidades no consideraban importante preocuparse por el futuro laboral de sus estudiantes. En la actualidad el entorno económico y laboral vive una revolución tecnológica que exige a los titulados universitarios una variedad de competencias complementarias a su formación académica (Ayers y Stone, 1999; Hettich, 2000) que serán las que les permitan tener éxitos durante su vida profesional. En este sentido Repetto (2007) indica que las competencias que se desarrollen en los estudiantes universitarios no deben estar únicamente enfocadas en el contenido técnico de su trabajo, también deben referirse a la forma de trabajar, a la actitud hacia el trabajo y hacia los demás, a la actitud y calidad de relacionarse, y a la flexibilidad y capacidad de adaptación, entre otras (Ayers y Stone, 1999; Hettich, 2000). El aplicar competencias acorde a las necesidades se está convirtiendo en un factor determinante, por lo que toda universidad debe tener claro sobre las competencias que demanda el mercado laboral actual.



Según Ariza (2000) la empleabilidad está condicionada por la interacción entre el mercado de trabajo y el ajuste entre las competencias personales del candidato y las demandas del mercado de trabajo. Planas et al (2000) consideran que la cualificación académica es menos importante que las competencias actitudinales y habilidades sociales. García-Aracil y Van der Velden (2008) llegan a establecer que los estudiantes graduados con mayores competencias profesionales consiguen mayores ingresos económicos y muestran mayor satisfacción laboral. Para muchos autores (Palací y Moriano, 2003; Repetto y Pérez-González, 2007) las competencias son críticas para el desempeño efectivo de la mayoría de los trabajos, la inserción laboral y la empleabilidad.

En la actualidad no es admisible que en esta sociedad cambiante existan aun universidades que en sus planes de estudio presten poca importancia a las competencias transversales como la base fundamental en la inserción y permanencia laboral de sus estudiantes. Es importante el plan de acción del Ministro de Educación de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC), que anunció que impulsará la comparabilidad de los sistemas de educación superior y fortalecerá mecanismos mutuos de acreditación.

Cada vez estoy más convencida de que “Un país con su gente educada de una manera adecuada abrirá puertas hacia la plenitud de la sociedad”, debido que la finalidad de una educación en competencias es formar seres humanos profesionales íntegros, que pongan en práctica sus saberes, que hagan de su puesto de trabajo un espacio agradable, que aparte de obtener un recurso económico contribuyan al desarrollo de la sociedad.

(Medina Vazquez Javier ,Bacerra Steven,Castaño Paola, 2014)La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) manifiesta que la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral, los cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo. Por su parte, la organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 definió al empleo de calidad o al buen trabajo como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad”.

En la actualidad nos damos cuenta que grandes empresas de todo el mundo están haciendo hincapié en el talento humano, la globalización, el crecimiento y la innovación a diferencia de lo que se consideraba en tiempos pasados; por lo que la calidad de la universidad debe ser contemplada tomando en cuenta la adecuación del producto que sale de sus aulas a las demandas sociales y productivas del mercado de laboral donde se insertan sus graduados.

## **2. Método**

### **2.1. Participantes**

Se trabajó con a 101 empleadores, 231 estudiantes del último semestre próximos a graduarse, 461 graduados con trabajo y graduados sin trabajo en el momento de la encuesta, de un total de 1.674 graduados de las diferentes carreras de la UTE

### **2.2. Medidas**

Como *instrumento* principal de obtención de datos se empleó la Encuesta a Graduados de la UTE sede Santo Domingo, que recoge la siguiente información: 1. Datos personales, 2. Datos sobre incorporación al mercado laboral, 3. Datos de la empresa, 4. Rasgos principales del empleo, y 5. Opinión sobre la formación académica recibida, que incluye a su vez la valoración de la organización académica, organización institucional, opinión sobre los docentes y la valoración de las competencias desarrolladas en la universidad.

Se aplicó también cuestionarios para obtener información a los estudiantes del último nivel de diferentes carreras de la UTE que permitió recoger los siguientes datos: 1. Datos generales, 2. Valoración de los servicios brindados por



los departamentos de la universidad, 3. Opinión sobre la formación académica recibida, 4. valoración de la organización académica, 5. organización institucional, 6. opinión sobre los docentes y 7. La valoración de las competencias desarrolladas en la universidad. Para obtener datos de los empleadores se empleó instrumentos como la entrevista y la encuesta, que lo permitió recoger la siguiente información: 1. Datos generales de la empresa, 2. Contratación del profesional, 3. Aspectos relevantes que influyen en la contratación del profesional, 4. Identificación de la universidad de su preferencia, 5. Identificación de la universidad local de su preferencia, 6. Datos específicos del desempeño laboral, 7. Competencias que posee el graduado y competencias que requiere la empresa, 8. Demanda laboral y 9. Vinculación de la universidad con la empresa.

### **2.3. Procedimiento**

En cuanto al *Procedimiento* a seguir, la aplicación de las encuestas a los graduados de todas las carreras de la UTE sede Santo Domingo se elaboró en el año 2015 y principios del 2016 a través de encuestas de manera presencial asistiendo a los lugares de trabajo; en todo momento se garantiza el anonimato de los participantes y de los resultados individuales obtenidos. Para la aplicación de la encuesta a los estudiantes de los últimos niveles que están próximos a graduarse de la UTE sede Santo Domingo, se procedió a solicitar a través de un escrito su consentimiento para la aplicación de dicha encuesta en la que el encuestador garantiza en todo momento mantener el anonimato de los participantes y el manejo de la información exclusivo para fines de la investigación.

Por último, para la recolección de información de los empresarios se procedió a la selección de las empresas y concretar las citas con los empleadores a los que se les garantizó el adecuado manejo de la información.

### **2.4. Diseño y análisis de datos**

Se utilizó la recolección de datos que permitió conocer la percepción que tienen los estudiantes, graduados con trabajo y empleadores sobre las competencias transversales requeridas para un adecuado desempeño profesional, como también situación actual, condiciones laborales, calidad de la inserción laboral, trayectoria profesional. En el presente trabajo se emplean técnicas de análisis descriptivo.

## **3. Resultados**

En relación a la medición de competencias se ha tomado la tipología que propone el Proyecto Tuning, en las cuales se ha seleccionado las competencias genéricas o generales en las que permitió conocer en qué medida contribuyó la UTE al desarrollo de competencias de sus *graduados*, también se obtuvo información sobre el grado de requerimiento de las competencias por graduados en su ámbito laboral, se utilizó una escala de valoración en la que: “0” es igual No sabe/No existe, “1” indica muy bajo, “2” bajo, “3” medio, “4” alto y “5” muy alto. Con la misma tipología y de la misma forma se pudo medir el grado de contribución de las competencias de los *estudiantes de los últimos niveles y empleadores* a si también el grado de requerimiento de las competencias en el campo laboral.

Una vez obtenido la información a través de la aplicación de las encuestas a graduados, estudiantes de los últimos niveles y a empleadores se ha precedido a realizar varios análisis estadísticos propuestos en los objetivos de la investigación: Analizar las competencias transversales que requieren los estudiantes de la UTE frente a la demanda del mercado laboral, Evaluar la percepción que tienen los graduados sobre la formación en competencias transversales adquiridas en su etapa de formación universitaria y las competencias requeridas para el desempeño en el campo profesional, Determinar el grado de inserción laboral real de los graduados. En primera instancia se ha realizado un análisis de frecuencias comparativo (tabla 1) dando un 90% de competencias se desarrollan en un nivel alto “4”, es

decir que los estudiantes consideran que la mayoría de competencias adquiridas durante su vida estudiantil la pondrán en práctica en el campo profesional, excepto de dos competencias que no se están desarrollando al 100%, estas competencias son: trabajo en equipo y la capacidad para actuar cuando se les presente nuevas situaciones

Tabla 1

Competencias desarrolladas por los estudiantes de UTE frente al requerimiento del campo laboral



En segundo lugar, se ha realizado y un análisis correlacional entre los resultados obtenidos de los graduados con los resultados obtenidos de los empleadores (tabla2), en las que se determina que: el 95% de las competencias desarrolladas en la UTE se encuentran en un nivel alto, sin embargo los empleadores consideran que el 65% de estas competencias requieren estar en nivel muy alto, entre las habilidades que necesitan mejorar los graduados son: Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, responsabilidad social y compromiso ciudadano, capacidad de comunicación oral y escrita , capacidad de aprehender y actualizarse pemanentemente, habilidad para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas, capacidad creativa, capacitar para actuar en nuevas situaciones, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, habilidad para trabajar en contexto internacionales, capacidad para formular y gestionar proyectos y compromiso ético

Tabla4

Competencias que poseen los graduados frente a la necesidad de las empresa





Como tercer punto de análisis se pudo determinar que Un 69.3% de los graduados entrevistados trabajaron durante sus estudios, en el momento de la encuesta un 64% de graduados se encontraban trabajando en pequeñas y medianas empresas, de los cuales un 53,4% lo hace en puestos a fin a su carrera.

#### **4. Discusión**

El estudio realizado en este trabajo nos ofrece un amplio panorama en relacionado al mundo laboral el cual está acrecentando su mirada y buscando nuevos horizontes, haciendo hincapié en los profesionales competitivo ,en la globalización, en el crecimiento y la innovación; es una manera de invitar a la reflexión a la comunidad universitaria para que incluyan en sus planes de estudio las competencias como un factor indispensable para hacer de sus estudiantes unos profesionales competitivos, capaces de tomar decisiones de formas consiente, que ayuden a la empresa a extraer el máximo valor, capaz de llevar a la empresa en direcciones nuevas , de adaptarse a los imprevistos de trabajar individual y colectivamente

#### **5. Conclusiones.**

Para que una Institución eleve su grado de excelencia superior tiene que adaptar sus programas a una nueva formación académica basada en competencias, que conlleve al desarrollo integral de sus estudiantes para que sean capaces de adaptarse con éxito a la sociedad en cualquier ámbito y en cualquier tiempo, respondiendo a sus necesidades laborales y económicas. Es importante recalcar que el éxito o fracaso de la educación basada en competencias dependerá de la manera de como las universidades establezcan las competencias y el modo diferencial que se lo aplique,

Esta investigación ha permitido tener una valiosa información acerca de las competencias transversales que se imparten en la UTE. Aquí nace mi verdadera investigación. Lograr que los estudiantes adquieran durante su proceso académico el 100% de competencias transversales.

## Referencias

- Angelica del Rey, J. Sanchez. (2011). critica de la educación por competencias . *UNIVERSITAS* , 233-246.
- Bodillo, R. G. (2003). Competencias cognoscitivas y evaluación. *Universidad Pedagógica Nacional*, 2-9.
- Castillo, J. G. (2010). Gestión basada en competencias . *CIPS*, 3-4.
- Díaz, M. d. (2007). Competencias laborales: Algunas propuestas. *Enseñanza e investigación en Psicología VOL. 12*, 3.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kaíros.
- J. Elliot, D. Schon, K, D. Salinas, J. Torres). (s.f.). gestionar el comportamiento humano en el trabajo. *COOPERAR*, 3-4.
- Jose Luis Mendez Varela. (2009). *la noción de las competencias en el proyecto Tuning*. Barcelona: ISSN.
- Medina Vazquez Javier ,Bacerra Steven,Castaño Paola. (2014). *Prospectivas y política pública para el cambio estructural en América Latina y el Caribe* . Santiago de Chile: ISBN.
- Susana Ruiz Pimentel. (2012). competencias profesionales en estudiantes de psicología. *Global journal of*, 2.
- Torrentes, C. L. (2008). Cómo enseñar Competencias Genéricas? *ICE de la universidad de Zaragoza*, 59-60.
- Trullén, J. I. (2008). Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios. *ICE DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA*, 35.
- Zaragoza, I. d. (2008). *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios*. Zaragoza.