

COMPETENCIAS, GRADUADOS, EMPLEADORES, ¿UNA TRILOGÍA POSIBLE?

Autores: Grupo de Investigación en Competencias.
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Cuyo.
Directora: Mg. Claudia Guzner
akaczu@uncu.edu.ar

RESUMEN

En el año 2004, por Res. N° 481/04-D, la Facultad de Ciencias Económicas de la UN-Cuyo constituyó la Comisión Evaluadora de Plan de Estudio Licenciatura en Economía 1998, con la finalidad de “*controlar la coherencia del Plan y merituar sus fortalezas y debilidades haciendo hincapié, a tales fines, en la evaluación de sus estructuras, objetivos, contenidos y adecuación a la demanda de profesionales por parte de la sociedad y sus organizaciones*”.

La presente investigación pretende dar respuesta a esta última cuestión, a partir de la formulación de un diagnóstico que explore, a nivel macro y meso curricular, los supuestos que operan a nivel contextual, en uno de los actores fundamentales del desarrollo curricular por competencias: *los empleadores*.

Se plantea como metodología un tipo de estudio descriptivo, sincrónico, no experimental, realizando una indagación con instrumento cuali-cuantitativo, con base a un muestreo de oportunidad a los posibles empleadores de los egresados de la titulación.

Como resultados parciales se plantea la discusión que da cuenta de la percepción de los empleadores sobre las competencias generales que tienen los graduados que están contratando. En ese sentido pareciera fundada la posibilidad de inferir sobre dichos resultados, la presencia de señales sobre la pertinencia de la educación por competencias.

VIII COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA EN AMÉRICA DEL SUR

COMPETENCIAS, GRADUADOS, EMPLEADORES, ¿UNA TRILOGÍA POSIBLE?

Autores: Grupo de Investigación en Competencias.

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional de Cuyo.

Directora: Mg. Claudia Guzner

akaczu@uncu.edu.ar

ÍNDICE

	Página
Introducción	1
1. Valoración conceptual	2
1.1.-El sector privado	3
1.2.-El sector público	4
1.3.-Los egresados	5
2. Validación empírica operativa	7
2.1.- Metodología	7
2.2 Resultados	8
3. Conclusiones	13
Bibliografía	14

COMPETENCIAS, GRADUADOS, EMPLEADORES, ¿UNA TRILOGÍA POSIBLE?

Autores: Grupo de Investigación en Competencias.

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional de Cuyo.

Directora: Mg. Claudia Guzner

akaczu@uncu.edu.ar

Introducción

Escenarios rápidamente cambiantes, movilizados por la irrupción de la sociedad de la información y del conocimiento, así como la globalización de la economía mundial, son, quizá, la principal causa de los radicales procesos de transformación de los sistemas educativos actuales: la oferta tradicional, centrada en la teoría y el saber técnico-conceptual, que sólo propicia una desarticulación entre aquella, la prospección y la práctica, no responde más a las necesidades de los nuevos contextos, que requieren de personas con otras cualidades, las cuales no sólo se relacionen con el cómo es o cómo se hace algo, sino con el querer hacerlo.

Desde la perspectiva del referido cambio, los resultados del aprendizaje se manifiestan en términos de una combinación de atributos (conocimientos, aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos (González y Wagenaar, 2003).

El enfoque basado en competencias *“es un enfoque educativo que procede desde el contexto que circunda a la formación. Proporciona las funciones, actividades y las tareas que se requieren de los egresados, sus alcances y condiciones de desempeño, de los cuales derivan los talentos especiales que permiten aportar valor a la organización en la cual se desempeñen”*. (Gutiérrez y Matilla, 2003, pág. 5). Por tanto, la competencia está directamente vinculada al contexto, es una intervención en el mundo real y no una preparación para actuar en él.

Es así que la definición de competencias y más aún, de los niveles e indicadores de competencia propios de cada titulación, se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empleadores, egresados, alumnos y educadores. Particularmente, son los empleadores quienes dan, con elementos del entorno que ellos expresan, las componentes de la realidad circundante que permiten ajustar la definición de las competencias a la evolución del mundo del trabajo, perfilando los profesionales capaces de gestionar una misión determinada.

En este marco, el presente trabajo es un aporte al necesario proceso de articulación entre la educación superior con el mundo productivo y tiene por finalidad indagar y acordar criterios, a mediano plazo, acerca de las competencias genéricas y específicas que están demandando los empleadores -de los egresados de la titulación Licenciatura en Economía de la UN-Cuyo-, a través de los procesos de selección / reclutamiento y evaluación de desempeño.

El escrito ha sido organizado en dos partes: la primera -Validación conceptual¹- ofrece un marco de análisis para conocer, comprender y explicar la salida laboral de los egresados de la titulación; en la segunda -Validación empírica operativa²- se establecen las variables, dimensiones e indicadores más representativos de la problemática mencionada. Se efectiviza un análisis cuanti-cualitativo de datos. Se describen estadísticamente las opiniones de los empleadores, percepciones y expectativas en torno a diferentes aspectos de la realidad laboral de los egresados la titulación.

Finalmente se ofrecen las conclusiones.

1. Valoración conceptual

La vinculación entre educación y trabajo, teoría y praxis, a decir de algunos autores, es elemento fundamental y estructurante de la formación basada en competencias. Por tanto, no es una relación que se lleve a cabo y consolide de manera espontánea; requiere de un análisis sistemático de los espacios de participación de los diversos actores involucrados.

Dado que el mundo del trabajo y su disquisición en términos de perfiles profesionales está condicionado en mayor o menor medida por las relaciones laborales, es conveniente comenzar la discusión al respecto por la definición – adoptada en el marco de la presente investigación - que de empleadores se da en el proyecto Tuning³ “*Empleadores: personas y/o organizaciones que contratan a los graduados de la universidad o personas y/o organizaciones que, a pesar de no existir pruebas de que contratan a los graduados de la universidad, parecieran tener puestos de trabajo interesantes para los graduados*”.

A la luz de esta enunciación, a la hora de caracterizar el mundo del trabajo de los egresados de la titulación Licenciatura en Economía, un aspecto a considerar entonces es que aquél pasa tanto por el sector público como el privado, y, en este último caso, teniendo en cuenta que estudios previos sobre la inserción de los titulados (Avalle y Guzner, 2006) indican una gran dispersión en el empleo según el criterio tamaño de la empresa, es que no se debe discriminar a éstas por tamaño.

Esta aseveración también se sostiene en impresiones recogidas del Lic. Trapé – actual director de la carrera de Economía y recientemente decano de la Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo -, quien manifiesta al respecto “*fundamentalmente son tres las áreas donde se desempeñan los egresados de la titulación:*

1. *Sector privado: bodegas, sistema financiero (en Mendoza, Buenos Aires)*
2. *Sector público: Gobierno de Mendoza (administración central), muy pocos en organismos internacionales.*

¹ Samaja J. 1995. *Epistemología y Metodología*. Elementos para una teoría de la investigación científica, Bs. As: Eudeba.

² Op. Cit.

³ Tuning Educational Structures in Europe, Comisión Europea en el marco del Programa Sócrates, 2003.

3. *Facultad de Ciencias Económicas de la UNcuyo (u otras): tareas de docencia e investigación*".

1.1 El sector privado

Los datos oficiales más recientes, respecto de la composición del sector, a que se tiene acceso datan del año 2003. En esa oportunidad, el Gobierno de Mendoza, propició la confección de un "Censo Industrial Provincial" (C.I.P) el cual tuvo como objetivo, entre otros, actualizar el padrón, perfil y características de la estructura industrial de la provincia. El universo del relevamiento consistió en el parque completo de empresas que conforman la actividad industrial manufacturera de Mendoza.

A partir de los datos obtenidos por el C.I.P., hoy día se sabe que las empresas mendocinas se dedican principalmente a la producción y comercialización de alimentos (incluido aquí el sector vitivinícola) y fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo. En conjunto, los dos sectores aportan más del 85% del valor de producción de la provincia, generando casi las tres cuartas partes del empleo de la industria - figura 1. -, en tanto que el resto del valor es aportado por el sector metalmeccánico. En relación a su tamaño⁴, predominan las Mipymes (47%), y Pymes (32%) y, en proporciones bastante menores, se ubican las grandes (13%) y de elite⁵ (4%).

Este último dato no es menor en relación a las posibilidades de inserción laboral de los egresados de la titulación, si se hipotetiza que las "pequeñas" empresas no demandarían profesionales técnicos o tecnólogos (como los economistas), sino más bien, en caso de necesidad, tercerizarían esos servicios.

Al respecto, otro tanto se puede decir de las grandes empresas y del grupo de elite. A pesar que un subgrupo importante de las primeras (50%) y de las segundas (63%, según datos del C.I.P) está evaluando proyectos –en su mayoría relacionados con inversiones y comercialización a nivel internacional de sus productos- , el 50% de las empresas ubicadas en esta franja expresa acceder a éstos por medio de la tercerización.

Este hecho es corroborado empíricamente –desde la presente investigación- frente al importante número de empresas de estos dos tipos que, al momento de requerírseles información sobre titulados en economía, manifiestan no contar en su planta con profesionales de esta disciplina. Al respecto expresa el Lic. Trapé –en referencia a los egresados de la titulación - que "*Pocos trabajan en el ámbito privado, pero si lo hacen, les dan capacitaciones específicas (ejemplo: Cartellone, Salentein), los pulen en una especialidad*".

⁴ Variable de medición: monto facturado

⁵ Aquellas que cumplen con altas exigencias en materia de innovación tecnológica, aplicación de estándares de calidad y comercio exterior.

Otro dato interesante a tener en cuenta al momento de evaluar la participación en el sector privado de los egresados de la titulación es que, a pesar de la fuerte contribución del sector petrolero al valor de producción provincial (45,7%), contribuye sólo con el 4,6% del personal asalariado. De hecho, no se tiene registro de egresados de la titulación trabajando en esta área.

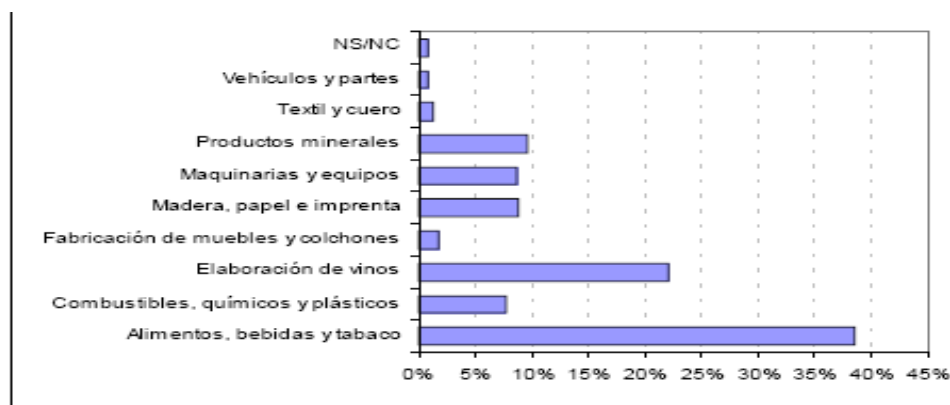


Figura 1. Empleo por rama de actividad. Fuente: Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de la provincia de Mendoza

Corresponde señalar además, que en la provincia se desarrolla una importante actividad turística. La rama comercio, restaurantes y hoteles, es segunda en importancia con respecto al PBG, con un promedio del 20%, cuyo subsector de mayor peso es el del comercio (ventas por menor, supermercados). Sin embargo, consultados también importantes representantes de este sector - administración de Palmares Open Mall, Bodegas Luis Segundo Correas S.A., Jumbo Retail, por citar algunos- manifiestan no tener economistas en su personal de planta.

1.2 El sector público

En cuanto al sector público, los empleadores naturales de los egresados de la titulación son, respectivamente los ministerios de producción, tecnología e Innovación⁶ y el de hacienda⁷, a través de organismos dependientes⁸ como:

- Pro Mendoza: Asociación del gobierno de la provincia, la Unión Comercial e Industrial, la Bolsa de Comercio y la Federación Económica de Mendoza, que impulsa la proyección internacional especialmente de las pequeñas y medianas empresas;
- Instituto de Desarrollo Rural: Organismo de generación y procesamiento de información económica agrícola y del uso de herramientas que reafirmen el desarrollo sustentable del territorio;
- Dirección de Promoción de Pyme: Ente encargado del desarrollo de oportunidades de negocios y diseños de instrumentos públicos,

⁶ Encargado de la formulación de las políticas y de la ejecución de las acciones de gobierno para la preservación, promoción, desarrollo y control de las actividades de la Provincia”

⁷ Dirige la formulación y presentación del Presupuesto Anual de Recursos y Erogaciones de la Administración Pública Provincial.

⁸ www.mendoza.gov.ar

- Fondo de Transformación: Entidad cuyo propósito es dirigir la formulación y presentación del Presupuesto Anual de Recursos y Erogaciones de la Administración Pública Provincial.
- Mendoza Productiva: cuerpo a cargo principalmente de profesionalizar la formulación de proyectos de PyMEs que carecen de capacidad técnica de formulación, y aspiran a acceder al financiamiento.

1.3 Los egresados

Los antecedentes más actuales que se disponen acerca de la inserción laboral de los egresados de la titulación se remontan al año 2006. Los mismos fueron producidos en el marco de la Comisión creada por Res. N° 481/04-D⁹. En esa oportunidad, 27 eran los egresados y 39 los alumnos que, habiendo rendido todas las asignaturas del Plan 1998, adeudaban a esa fecha su trabajo de investigación. Al momento de la recolección de datos, de esos 66 sujetos, se lograron contactar 9 de los primeros y 10 de los segundos, todos ellos con relación laboral expresa.

En líneas generales, la situación laboral de los encuestados no es precaria -el 33% es personal de planta y 42% posee contrato-, sólo algo desfavorable para algunos¹. -figura 2.-, a pesar que siete de cada diez busca otro trabajo más acorde con sus expectativas.

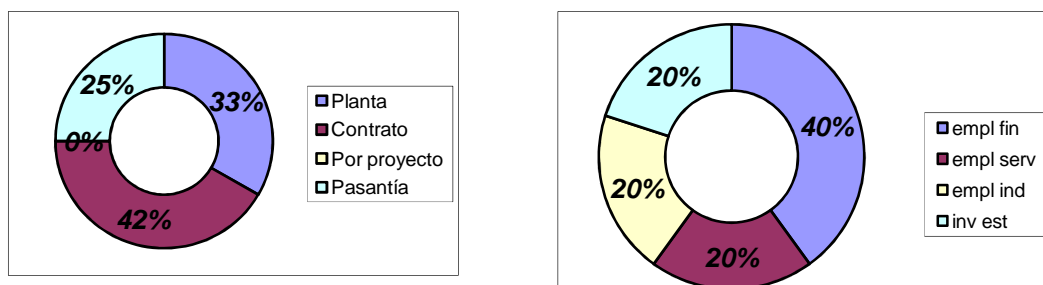


Figura 2. Tipo de contratación y discriminación empleados de planta por actividad. Fuente: elaboración propia

Los encuestados manifiestan desempeñarse en áreas vinculadas con su formación. La mayor vinculación se encuentra en el sector público - figura 3. Hacia el interior de esta población, ningún sujeto se desempeña en la administración nacional, mientras que sólo el 8% lo hace en la administración municipal. El grueso de los encuestados se desempeña en la administración provincial - 54%-, pero una parte importante también lo hace en otros entes gubernamentales no especificados - 38%-.

Si se considera el sector privado, hay algunas conclusiones importantes. Si bien pareciera que la inserción en el sector es más difícil, una vez que se ingresa a él, las posiciones alcanzadas son de mayor responsabilidad si se las contrasta con las alcanzadas en el sector

⁹ Op. Cit.

público –figura 4.-. Se pueden ver –figura 5. - patrones generales que marcan la dispersión hacia el interior del sector ocupacional

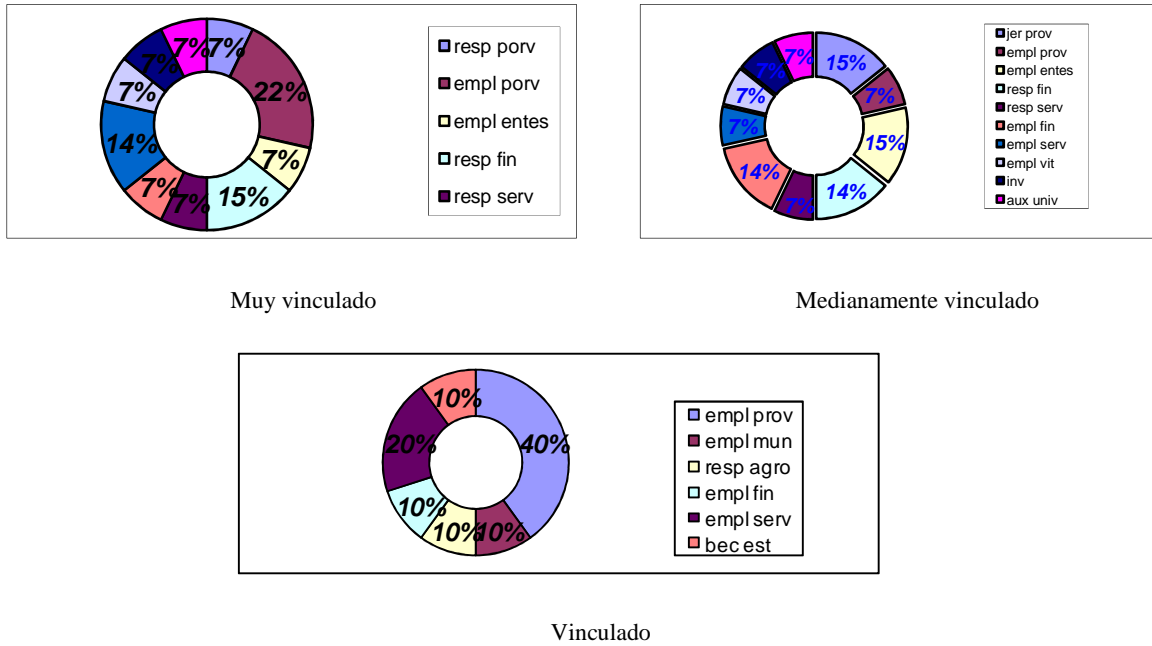


Figura 3. Vinculación del empleo con los estudios de grado. Fuente: elaboración propia

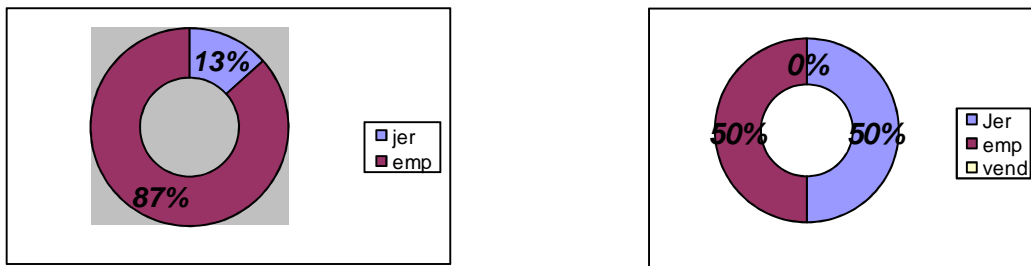


Figura 4. Responsabilidad jerárquica discriminada por sector: Público y privado. Fuente: elaboración propia

Por último, quienes manifiestan desempeñarse en la docencia y/o tareas de investigación, en líneas generales, consideran a ésta una segunda ocupación. Las posiciones alcanzadas son, en su totalidad, de auxiliares, repartiéndose por partes iguales entre docencia universitaria estatal y media.

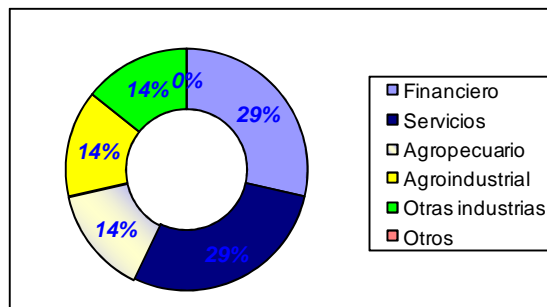


Figura 5. Jerárquicos por actividad del sector privado. Fuente: Elaboración propia

2. Validación empírica operativa

Como se ha dicho, este trabajo plantea como objetivo formular un diagnóstico acerca de las necesidades de los distintos actores, en general, en los planos micro y macro curricular¹⁰, vinculados con la titulación Licenciatura en Economía, en relación con las distintas dimensiones de la competencia., pretendiendo dar cuenta, en particular, del supuesto¹¹: “En la titulación licenciatura en Economía de la FCE UNCuyo, las demandas de servicios educativos por parte de los posibles empleadores de los egresados estarían asociadas con un uso eficiente de sus competencias”.

2.1 Metodología

A tal fin, se desarrolla como metodología un tipo de investigación según su naturaleza: aplicada; y según su grado de profundidad: descriptiva; en base a un diseño no experimental, sincrónico, a partir de la administración de técnicas de recolección cuanti y cualitativas, con los empleadores de egresados de la titulación economía de la FCE UNCuyo como las unidades de análisis.

En vistas de la complejidad de obtener una muestra representativa de empleadores, tanto por problemas de identificación (no se conoce exactamente dónde están empleados todos los titulados) como de acceso (los empleadores son renuentes a dar información sobre sus instituciones, mayormente en el sector privado), se selecciona una muestra de oportunidad, que queda constituida en 22, tomando como bases de inclusión:

- el listado de empresas correspondientes al Consejo Empresarial Mendocino (CEM);
- las instituciones –públicas o privadas- en que se sabe trabajan los egresados y/o docentes de la titulación analizada;
- las empresas que colaboran con la facultad en la realización de prácticas.

En cuanto a los instrumentos, esta investigación adopta como una de sus herramientas importantes de recolección y medición de datos una encuesta con grado de cierre semi estructurado, especialmente diseñada¹². La misma consta de preguntas cerradas - con categorías de respuesta no mutuamente excluyentes - y abiertas – para profundizar el análisis-. Tiene como objetivo general conocer la opinión de los empleadores sobre el papel de las competencias, en tanto que habilidades complejas de los egresados, en la contratación de los mismos.

¹⁰ La metodología del diseño curricular por competencias reconoce tres niveles de concreción: macro, meso y micro currículo. Lo macro se corresponde con el estudio del contexto y la identificación de competencias. Lo meso consiste en la construcción del perfil profesional y la organización de la estructura general por módulos y nodos problematizadores y lo micro se corresponde con el diseño de módulos por competencias.

¹¹ En el marco de la hipótesis general: “En titulación Licenciatura en Economía de la FCE.UNCuyo, las demandas de formación de los distintos *actores curriculares intervinientes* estarían asociadas a la educación por competencias, más allá del estilo de enunciación”

¹² Una fase muy importante en esta etapa ha sido la revisión del uso dado por otros investigadores a variables del tipo de la que se quiere estudiar.

La indagación se centra en conocer:

- procedimientos a través de los cuales se seleccionan y contratan titulados en Economía;
- quiénes y cómo realizan los procesos de selección;
- cómo valoran aquellos los conocimientos y las competencias de los titulados al momento de la contratación;
- cómo se valora el desempeño del titulado.

2.2 Resultados

Tras el proceso de diseño y planeación, se inició la recolección de datos – a través de la administración del cuestionario antes mencionado- a mediados de abril 2008. Los resultados parciales que se ofrecen - ajustados a los lineamientos de la estadística descriptiva - corresponden a los datos recogidos desde entonces a la fecha.

Como se dijo, se procesan 22 encuestas, que corresponden mayormente al sector privado – figura 6.-, con mayor incidencia de organizaciones dedicadas a brindar servicios financieros, de investigación y de consultoría. Esta realidad es coincidente con lo observado respecto de la tercerización¹³ de los servicios de este último tipo.

	Estatal			Privada				Mixta	Otro
	9			12				0	1
TOTAL	40,9%			54,5%				0%	4,5%
	Min. PTI	Min. Hac.	Org. Desc	Serv. Púb.	Serv. Priv.	Cons. Mas.	N/R		
	77,7%	14,3%	14,4%	28,6%	55,5%	34%	28,6%		

Figura 6. Organizaciones encuestadas por tipo. Fuente: elaboración propia.

Como se observa, hacia el interior de las organizaciones del sector público, predomina como empleador el Ministerio de Producción, Tecnología e Innovación de la Provincia de Mendoza, donde se ha encuestado a distintos niveles jerárquicos que van desde asesoría de gabinete, subsecretarías y direcciones.

En relación a políticas de selección de personal - figura 7.-, no se encontraron diferencias significativas entre el número promedio de encuestados públicos y privados por tamaño de empresas, por lo que es posible concluir, en la praxis, que el 50% de los encuestados posee alguna política para reclutar, mientras que el restante 50%, no. Analizando particularmente el Ministerio de Producción, se observa una fuerte dispersión en las respuestas, ya que algunos de los entrevistados mencionan políticas de selección – *“entrevistas, test de acuerdo al perfil requerido, análisis de CV, razones técnicas y políticas, selección de una terna de consulto-*

¹³ Op. Cit. Pág. 3

res”-, en tanto otros no. A pesar que se hay indicios de un cierto interés en definir el perfil (o competencias) de aquellos empleados cuya evolución gestionan en la práctica, existe aún una perspectiva truncada, puesto que estos criterios no son uniformes en el sector, reflejándose en los datos y pautas que regulan el marco de las contrataciones. Podría hipotetizarse que las diferentes metodologías de selección de personal estarían altamente correlacionadas con el nivel jerárquico de la repartición, o del entrevistado.

Otro dato curioso lo constituye los criterios de selección de personal, donde los hay, que se manifiestan desde el sector privado: *“que sea estudiante o egresado de carrera comercial, sin experiencia laboral, estudio psicológico y grafológico, pasantías, contratos eventuales, profesionalización internas y externas”*. Pareciera que las demandas y necesidades de este sector, al menos en la población encuestada, no pasarían por las competencias desarrolladas por los egresados. Sin embargo, pudiera suceder – como advierte Martínez (2003) que, al no ser el empleador un profesional del área, no tenga más que una visión a veces deformada de una profesión que limita con su campo de actuación, dando, a pesar de ello, a través de las exigencias que él expresa, elementos del contexto que permiten ajustar la definición de las competencias a la evolución del mundo del trabajo.

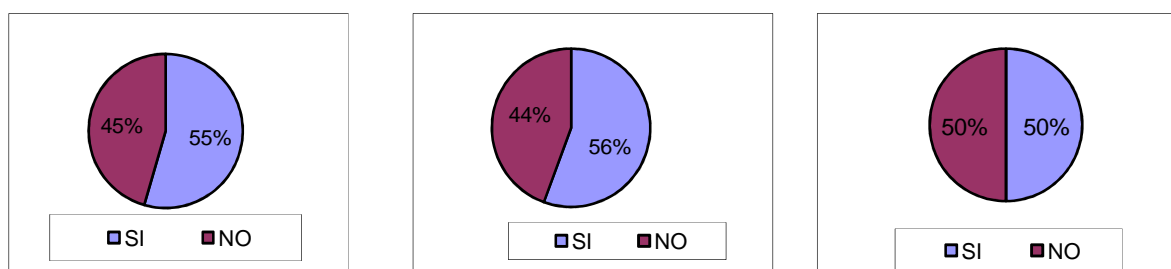


Figura 7. Políticas de selección de personal: sector público vs. sector privado. Fuente: elaboración propia.

Posiblemente, para explicar este fenómeno, habrá que cruzar esta información con la formación, el cargo y la edad del encuestado. Al respecto, se observa que los encargados de reclutamiento poseen, en su totalidad, título de grado completo, aunque el empleador no sea en sí mismo un profesional en el campo que desea contratar¹⁴ (economista en este contexto), ni tampoco el responsable de recursos humanos, si lo hubiera, que será el encargado de la selección. Se observa además que, en promedio, 6 de cada 10 de ellos posee algún tipo de Posgrado o Especialización. Al desglosar por sector, se advierte que el sector privado mantiene dicha proporción, incluso un poco más - 6,6 por cada 10-, pero baja en el nivel estatal (5 de cada 10 reclutadores son posgraduados).

En cuanto a la antigüedad en los cargos y organizaciones existe una alta dispersión en las respuestas: desde meses en la organización y el cargo, hasta 19 años de permanencia. Res-

¹⁴ Administradores, Contadores Públicos, Politicólogos, Relacionadores.

pecto de las edades, ocurre una situación similar: desde 25 a 57 años, arrojando un promedio de aproximadamente 40 años – figura 8.-

8,1	6,1	39,8
+/- 8 AÑOS	+/- 6 AÑOS	+/- 40 AÑOS
Antia. Promedio	Antia. En Cargo	Edad Promedio

Figura 8. Antigüedad y edades promedio de los encuestados. Fuente: elaboración propia

Consultados¹⁵ los encuestados acerca de las competencias – entendidas como “*la capacidad, expresada mediante los conocimientos, las habilidades y las actitudes, que se requiere para ejecutar una tarea de manera inteligente, en un entorno real o en otro contexto.*”¹⁶ - que prioriza al contratar un egresado de la Lic. en Economía, en relación a las dimensiones

- saber (conocimientos);
- saber hacer (habilidades);
- actitudes (saber ser).

Es de resaltar que la dimensión más valorada y en donde se encuentra mayor logro - 55%-, es la del saber hacer. Esta proporción es significativamente mayor en el sector privado, en donde 7 de cada 10 encuestados priorizan esta opción por sobre conocimientos del campo disciplinar y aplicación ética de conocimientos. Se valoraría más “el hacer” que “el hacer ético”. No obstante, cabría realizar una validación más confiable de la encuesta al momento de contrastar esta hipótesis.

Contrariamente, en las organizaciones estatales, la aplicación ética de conocimientos (el saber ser) prevalece sobre las otras dos dimensiones. Esta opción pareciera contradecir, o al menos no poder explicarse, desde las políticas de selección de personal mencionadas por los empleadores del sector, ninguna de las cuales pareciera rozar siquiera este aspecto.

Hacia el futuro tiene un papel fundamental en el acercamiento de la oferta y la demanda laboral, cruzar los datos obtenidos de encuesta a empleadores con los datos a obtener de encuesta a egresados, a fin de analizar la brecha entre lo que los empleadores esperan de los titulados en cuanto competencias y lo que los titulados pueden aportar, en ese sentido, al trabajo que les ofrecen los empleadores.

En cuanto a la pregunta ¿Con qué actividades laborales se desarrollan, en su organización, las siguientes habilidades?: a) conocimientos sobre el campo disciplinar, b) transferencia de conocimientos, valores y c) actitudes en relación con el desempeño profesional, las respuestas son muy diversas. Llama la atención el alto número de encuestados del sector privado (5 de cada 10) que no expresan opinión al respecto. En relación a a), la respuesta más

¹⁵ Asignando números del 1 al 3 según orden de importancia.

¹⁶ Thierry García, David R.

encontrada (coincidentalmente, en sector público) es por emisión informes, dictámenes, proyectos de normas legales, la cual se repite en la misma proporción para el ítem b). Sin embargo, para c), las respuestas son muy dispersas, algunas un tanto inexplicables desde la ética - relación con empresas de diferentes clusters, a través del trabajo de los líderes, por citar algunos-. Se percibe cierta “reinterpretación” de consignas y posibles respuestas, que dificultan enormemente el tabulado y consiguiente análisis y conclusión. Surge la necesidad de profundizar en este punto, por medio de otras técnicas, mayormente cualitativas.

El 54,55% de los encuestados manifiestan que en sus organizaciones se realiza evaluación de desempeño, pero, contrariamente a lo que se marca en el párrafo anterior, son las del sector privado las que la llevan adelante. Se mantiene una alta dispersión - valoración subjetiva del jefe, encuesta de clima, rendimiento s/objetivos, evaluación "360", control diario del desempeño, horarios, por citar algunos-.

Consultados acerca de ¿Qué habilidades o criterios se priorizan en la evaluación?, asignándole números del 1 al 3 según orden de importancia, no puede obtenerse un patrón de respuestas - figura 9.-. No obstante, la diversidad de criterios -que habrá que clasificar según las antes mencionadas dimensiones de la competencia -, permitirán construir un importante abanico de indicadores curriculares. Llama la atención que sólo el 50% de los encuestados responde esta pregunta, repitiéndose sistemáticamente la falta de información en el sector privado.

Finalmente, se indaga explícitamente acerca de las creencias y concepciones que tienen los empleadores respecto de la competencia. Ante la consigna: ¿Cuándo considera Ud. que un egresado contratado por su organización es competente? (asigne números del 1 al 5 según orden de importancia), según los siguientes criterios:

- A. Cuando aplica sus conocimientos teóricos a la resolución de problemas laborales
- B. Cuando no ha sido despedido, con causa, de una actividad laboral en relación de dependencia o ha conseguido establecerse laboralmente en forma independiente
- C. Cuando logra un rédito económico mayor a la media para su status y edad
- D. Cuando aplica sus conocimientos teóricos a la resolución de problemas, acorde a un ejercicio ético de la profesión
- E. Cuando usa sus conocimientos teóricos.

La respuesta prioritaria es la opción D - figura 10-, a pesar que, de los valores obtenidos, No se pueden concluir que existan diferencias significativas en cuanto a las prioridades a la hora de considerar que un Licenciado en Economía es “competente”.

1°	2°	3°
----	----	----

trabajo equipo	cumplimiento objetivos	presentación personal
que sea conocido	buen alumno	
proactivo	criterioso	relaciones personales
rapidez aprendizaje	manejo Excel	idioma
resumen gral. desempeño y alcance de objetivos	comportamientos alineados a las de la competencia	avances resp. plan de desarrollo año anterior
logro de resultados	habilidades en relación grupo de trabajo	cumplimiento de normas
transferencia de conocimientos	conocimientos sobre el campo disciplinar	valores y actitudes respecto del desempeño profesional
cumplimiento de objetivos	resolución de problemas	adaptabilidad al medio
distintos criterios para distintas posiciones, calidad del trabajo, conocimientos técnicos y resolución de problemas	manejo de la relación con el cliente: nivel de satisfacción del cliente	manejo de los tiempos; cumplimiento de objetivos y plazos
conocimientos de economía	disposición	computación
calidad	rrhh	crecimiento
actitud frente al trabajo	aportes personales a la tarea	deseo de progreso

Figura 9. Criterios de evaluación de desempeño. Fuente: elaboración propia.

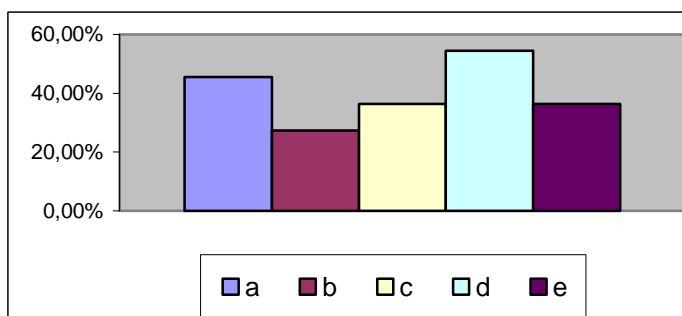


Figura 10. Titulados "competentes". Fuente: elaboración propia.

Otro tanto sucede si se analiza este dato hacia el interior de cada uno de los sectores encuestados. Si bien la opción D. es la mayormente seleccionada tanto en uno como en otro – sin diferencias significativas entre ambos-, se observa – figura 11.– una diferencia de reordenamiento respecto de las restantes. Del análisis global, pareciera existir una contradicción con las respuestas consignadas “habilidades priorizadas a la hora de contratar Licenciados en Economía”, donde el ejercicio ético de la profesión no es señalado como el aspecto más importante. Una primera lectura indica que no se contrata por valores éticos, pero sí son exigidos y valorados a la hora de trabajar. Para poder salvar este desacuerdo habrá, en primera instancia, que validar nuevamente la encuesta y, en otro plano realizar entrevistas en profundidad con los encuestados.

		S. público	S. privado
1°	D (54,5%)	D (55.56%)	D (50%)
2°	A	A	A
3°	E	E	E
4°	B	E	B
5°	C	B y C	C

Figura 11. Público vs, privado concepción de competencia. Fuente: elaboración propia

3. Conclusiones

El siglo XXI demanda una nueva forma de enseñar y aprender, sustentada en conocimientos relevantes y actualizados al contexto mundializado. Nos encontramos frente a un nuevo paradigma educativo, el de formación por competencias, que privilegia aprendizajes útiles para la vida cotidiana y el mundo del trabajo. Se trata de un proceso que apenas comienza, pero sobre el cual se discute cada vez con mayor asiduidad y compromiso, y en el que ya se pueden señalar tendencias.

A la luz de aquel enfoque, las instituciones de educación superior –en particular, la Facultad de Ciencias Económicas UNCuyo–, están revisando el sentido de la formación que han brindado. Podría decirse que si la variable mundo del trabajo no estaba presente en las reflexiones y análisis que la Facultad hace de sus políticas, actualmente está en la agenda más que como una de sus prioridades como una exigencia institucional.

El objetivo del presente trabajo ha sido enmarcar la educación basada en competencias en el contexto laboral de los egresados de la titulación Licenciatura en Economía. Con respecto a la prueba realizada se considera que el formulario aplicado es adecuado, pues permite realizar un análisis descriptivo básico de lo que, implícita o explícitamente, están demandando los empleadores –tanto del sector público como del privado–, de los titulados.

Las preguntas que se hicieron –por medio de un cuestionario semi estructurado, se pueden dividir en dos partes. Las primeras tienen por objeto lograr una caracterización de los empleadores. Las segundas están relacionadas explícita o implícitamente con la competencia, a partir de dos criterios: importancia que le asigna el empleador y el nivel de logro del empleado. Por otra parte, en la sección final del instrumento se tabulan cinco ítems que el empleador debe ordenar desde la más sobresaliente a la menos sobresaliente en relación a sus creencias y concepciones.

Como resultado de esa indagación, pareciera ser que las expectativas en ambos sectores –público y privado– no son las mismas. En tanto en el primero se valora fuertemente la aplicación ética de conocimientos –posiblemente, por la función social que en este ámbito tendría el ejercicio de la profesión–, en el segundo, la aplicación práctica de los conocimientos

es lo que prevalece. Sin embargo, en promedio, en ambos sectores se considera que un titulado es competente cuando aplica sus conocimientos teóricos a la resolución de problemas, acorde a un ejercicio ético de la profesión. En relación a los logros del empleado no se puede ofrecer un patrón de respuesta, en estudios posteriores habrá que determinar categorías teóricas para su clasificación.

No puede decirse que los resultados obtenidos sean representativos ni de todos los empleadores ni de todos los titulados, pero, en nuestra opinión, es una buena aproximación al problema planteado. Habrá que ampliar la indagación a otros actores relevantes en donde se pueda profundizar la disponibilidad de información, tanto de oferta como de demanda laboral que permita avanzar hacia la planeación, ajuste y toma de decisiones que aumenten la pertinencia de la educación superior en un marco de desarrollo competitivo.

Se considera importante recalcar algunas cuestiones a tener en cuenta en futuras recolecciones de información de demanda laboral:

1. utilizar la base de datos de empresas más reciente y confiable posible;
2. definir claramente el número de encuestas a realizar, con las desagregaciones requeridas y hacer monitoreo del cumplimiento;
3. complementar las encuestas con entrevistas y otros métodos cualitativos para profundizar en algunos puntos y evitar la dispersión de respuestas por tabular en las preguntas abiertas.

No se quiere concluir sin señalar que debe quedar claro que la formación por competencias no significa, al menos en el marco de la presente investigación, inducir a la subordinación de la educación al sector productivo. Lo laboral es sólo un elemento más para el desarrollo personal y la formación integral de los egresados, como sujetos afectivos, sociales, políticos y culturales

Bibliografía:

-Bezanilla, M. ,(2003) :*El proyecto Tuning y las competencias específicas. Seminario Internacional. Orientaciones pedagógicas para la convergencia europea de Educación Superior.* Universidad de Deusto.

-González, J. y Wagenaar, R.,(2003): *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase 1.* Bilbao: Universidad de Deusto. Barcelona: Graó.

-Popkewitz, T. (1997):*Sociología política de las reformas educativas*, Morata: Madrid.

Revistas y documentos de trabajo:

-Aristizábal, Magnolia *et al.*, (2005): “Aproximación crítica al concepto de currículo.” *Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa* [en línea]. Vol.1, N°.2.

- Braslavsky, C y Acosta F., (2001): “El estado de la enseñanza de la formación en gestión y políticas educativas en América Latina”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 4, N° 2e
- Gutiérrez, N. y Matilla, M., (2003): “*Educación basada en el desarrollo de competencias*”. Documento de trabajo Seminario Educación basada en el desarrollo de competencias. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina
- Guzner, D. y Otros, (2008): “*Docentes factuales vs. Docentes ideales en un contexto de formación por competencias*”. En Memorias 6to. Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2008. Cuba.
- Guzner, D. y Avallé, N., (2006): “*Informe evaluación Plan 1998 Licenciatura en Economía*” FCE-UNCuyo. Capítulo “Egresados”. Argentina
- Mertens, L., (1997): “*Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*”, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- . Thierry García, D., (2001): “*La educación y capacitación basadas en competencias. Modelos y metodologías*”. *Revista Iberoamericana de Educación* -
- Tunning,(2003): <http://www.europa.eu.int/comm/education/socrates/ects.html>;
- Zabalza Beraza, M.A., (2003) : “*Curriculum Universitario Innovador. ¿Nuevos Planes de estudio en moldes y costumbres viejas?*” Universidad Politécnica de Valencia. III Jornadas de Formación de Coordinadores.