

Calidad en la educación superior basado en competencias en la universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano

López Vera, Franklin; Narváez Cumbicos, José Gonzalo

Calidad en la educación superior basado en competencias en la universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 3, núm. 2, 2019

Colloquium editorial, Ecuador

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668538001>

DOI: <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.21>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Calidad en la educación superior basado en competencias en la universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano

Quality in higher education based on competencies at the University of Guayaquil towards the formation of human talent

Franklin López Vera franklin.lopezve@ug.edu.ec

Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú

 <http://orcid.org/0000-0003-2670-9723>

José Gonzalo Narváez Cumbicos jose.narvaezc@ug.edu.ec

Universitat de Barcelona, España

 <http://orcid.org/0000-0003-1898-1225>

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 3, núm. 2, 2019

Colloquium editorial, Ecuador

Recepción: 23 Octubre 2018
Aprobación: 04 Enero 2019

DOI: <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.21>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668538001>

Resumen: Ahora existe una gran preocupación en los círculos universitarios para responder mejor desde el mundo académico a las demandas del sector productivo y los requisitos de los empleadores, lo que resulta, por un lado, en una revisión del papel de la universidad en la sociedad actual, caracterizado por la sociedad del conocimiento y un replanteamiento del diseño curricular tradicional por el otro. A esta masificación de matrícula asociada con una gran diversidad de ofertas de cursos y programas postsecundarios en instituciones de diversa naturaleza se suma, lo que ha generado una necesidad urgente de garantizar que los profesionales cumplan con los requisitos para la práctica profesional en condiciones y niveles adecuados. Sin duda, la capacitación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior en la capacitación hacia el talento humano; particularmente aquellos que enfatizan las carreras procesales. Entre otras cosas, se puede observar que el uso de este enfoque permite expresar mejor las capacidades que tienen los graduados al completar sus estudios, lo que facilita el proceso de transición que ocurre entre el final de la escuela y el ejercicio laboral.

Palabras clave: Competencias, Diseños curriculares, Formación, Oferta Laboral, Talento Humano.

Abstract: There is now a major concern in university circles to respond better from the academic world to the demands of the productive sector and the requirements of employers, resulting, on the one hand, in a review of the role of the university in the today's society, characterized as the knowledge society and a rethinking of traditional curriculum design on the other. To this massification of enrollment associated with a great diversity of course offerings and post-secondary programs in institutions of diverse nature adds, which has generated an urgent need to ensure that professionals meet requirements for professional practice in conditions and adequate levels. No doubt the competency-based training has a number of important advantages for higher education in training towards human talent; particularly those that emphasize the procedural races. Among other things, it can be noted that the use of this approach allows better express the capabilities that have graduates when completing their studies, which facilitates the transition process that occurs between the end of school and into the labor exercise .

Keywords: Curriculum design, Education, Human Talent, Labor Supply, Skills.

Introducción

Existe en la actualidad una importante preocupación en los círculos universitarios por responder mejor desde el mundo académico hacia las demandas del sector productivo y a los requerimientos de los empleadores, lo cual redundará, por una parte, en una revisión de la función de la universidad en la sociedad actual, caracterizada como la sociedad del conocimiento y en un replanteamiento de los diseños curriculares tradicionales por otra. A ello se suma la masificación de la matrícula asociada a una gran heterogeneidad de la oferta de carreras y programas post secundarios en instituciones de muy diversa naturaleza, lo que ha generado la urgente necesidad de asegurar que los profesionales cumplan con requerimientos para el ejercicio profesional en condiciones y niveles adecuados.

En este contexto ha surgido como una de las opciones más ventajosas, la de implementar un currículo basado en competencias. Esto es una forma de establecer un aprendizaje más activo centrado en el estudiante y fundamentalmente orientado a la práctica profesional.

Sin duda la formación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior; en particular en aquellas carreras que enfatizan lo procedimental. Entre otros aspectos, se puede señalar que la utilización de este enfoque permite expresar mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, lo cual facilita el proceso de transición que ocurre entre el término de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral. Es así como la inserción laboral al término de una carrera se hace más expedita, porque tanto los empleadores como los propios egresados tienen mayor información respecto a lo que estos últimos son capaces de hacer o en lo que se pueden desempeñar con calidad y eficiencia, siendo la institución formadora garante de aquello. Por otra parte, la formación por competencias permite incrementar la producción temprana del egresado, dado que al conocer las capacidades de egreso, estas se pueden perfeccionar y complementar con la práctica laboral, hasta alcanzar estándares de las competencias exigidas a un profesional con experiencia. De igual manera, en un mundo cada vez más globalizado facilita la movilidad tanto de estudiantes como de profesionales y técnicos incluyendo el ejercicio transfronterizo de la profesión.

De hecho, en los últimos 5 años la Universidad de Guayaquil se han encontrado con diversas dificultades en el desarrollo de modelos curriculares actualizados. Una de ellas es la evaluación de los aprendizajes acumulativos o longitudinales asociados a las competencias. Otra dificultad encontrada se da en la integración al currículo de la formación en competencias genéricas o transversales, tales como: liderazgo, comunicación efectiva, emprendimiento y en la formación en aspectos actitudinales o valóricos, tales como: responsabilidad profesional, tolerancia, respeto, etc. Estas dificultades no solo se dan en la integración de las competencias al currículo, sino también en la capacidad de las universidades para proveer la práctica profesional, es decir, en

la aplicación real de los conocimientos de su especialidad durante los estudios.

Las universidades, en general, no poseen las capacidades institucionales para innovar en la forma radical que implica la formación de competencias, ya que para la implementación de un modelo curricular de este tipo con el enfoque del aseguramiento de la calidad, es necesaria una reorientación de los procesos administrativos docentes, mayor capacitación de los académicos y la creación de unidades técnicas de apoyo en aspectos muy especializados.

En la actualidad, para lograr eficazmente las metas organizacionales y garantizar la supervivencia empresarial en un mundo globalizado, cambiante y altos índices de competitividad; es necesario contar con un talento humano ?alineado? con la estrategia de negocio. Por lo tanto, la empresa moderna se enfrenta al reto de tomar decisiones trascendentales a nivel de recursos humanos, transformando la antigua visión de ? trabajadores? en lo que hoy se conoce como el capital intelectual, conformado por colaboradores idóneos, acordes con las exigencias determinadas por los objetivos de la organización, su participación en el logro de los mismos y las posibilidades de desarrollo personal y profesional de cada uno de sus miembros. Esto se apoya en lo planteado por (J. Cerna 2006) que el recurso humano es una capacidad desarrollable, capaz de convertirse en una ventaja empresarial en términos de competitividad y productividad; es por esto que debe considerarse de vital importancia para la organización, pues si "el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá?.

Así mismo, (Vargas, F; Casanova, F; y Montanaro, L. , 2003), en su libro El enfoque de la competencia laboral: Manual de formación; definen competencia como "la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad laboral, movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone? quien plantea De esta manera, el tema de las competencias laborales se ha constituido en uno de los aspectos más relevantes a los cuales se debe enfrentar la gestión del talento humano de hoy. Puesto que cada miembro del equipo, desde su ingreso y hasta su desvinculación, interinfluyen con algunos factores intrínsecos a la organización tales como los propósitos empresariales, políticas, cultura y clima organizacional entre otros; por lo tanto, su competitividad se centra en el fortalecimiento las habilidades intrapersonales, interpersonales y profesionales que garantizan el ajuste al entorno laboral, el desarrollo de carrera y la participación efectiva en los resultados.

Materiales y métodos

En pleno proyecto productivo y de desarrollo, en el que el país se enfoca en la calidad total, innovación y creación de productos y servicios con valor agregado e innovación, contar con una ciudadanía de excelente educación y formación cualificada es ineludible.

Y en ese marco se han enfocado tanto la demanda como la oferta académica en el país, porque en cualquier escenario futuro al que se enfrente un profesional (Díaz 2006) (empleabilidad, emprendimiento o marcharse fuera) las exigencias sobre su formación son más demandantes: presentar un título de cuarto nivel, dominar de uno a dos idiomas, tener un nivel básico de un tercer idioma, comprobada solvencia en tecnología y uso de redes sociales. Además, la experiencia y conocimiento del sector al que aplica se convertirá en un plus adicional.

La formación basada en competencias implica también grandes desafíos para la educación superior ya que requiere que se trabaje en estrecho contacto con el mundo laboral incluyendo aspectos tan relevantes como el análisis proyectivo de la demanda del sector productivo de bienes y servicios en las áreas en las cuales se desempeñará el futuro profesional al momento de su egreso, para lo cual la participación de empleadores y egresados en el proceso de diseño curricular es fundamental. J. Cerna (2006) Esto es una práctica poco habitual en las entidades de educación superior que por lo general, son autopoyéticas, estableciendo el currículo solo sobre la base del saber científico y erudito de sus propios académicos. Otro de los desafíos es la incorporación de la práctica temprana y del 'saber hacer' como un elemento central del currículo y la formación. Ello obliga a cambios fundamentales en la estructura del currículo y a establecer niveles progresivos a lo largo de las carreras en las capacidades que deben adquirir los estudiantes. También se plantea un desafío importante para las instituciones en relación a las normativas y en particular a las que se refieren a la evaluación de los aprendizajes, ya que se deben definir con precisión las capacidades de egreso, se debe evaluar sobre la base de logro o dominio y no en relación a los promedios de rendimiento, como se hace en la mayoría de las instituciones de educación superior. Además, el docente se debe hacer responsable de que alcancen las competencias del perfil de acuerdo a criterios y estándares preestablecidos, para lo cual no es aceptable la condición de cumplimiento parcial.

Los desafíos señalados plantean un conjunto de exigencias desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad. Entre ellas que exista:

- Ø Consistencia entre el perfil de egreso y los objetivos sociales de la carrera.

- Ø Consistencia entre el currículo y el logro del perfil de egreso.

- Ø Contar con los medios económicos y administrativos para realizar la docencia por competencias.

- Ø Disponer de formas de evaluación curricular preestablecidas para verificar el logro de las competencias.

De igual forma para el desarrollo del modelo, se pueden plantear ciertos criterios para el diseño tales como:

- Ø Cumplir con las orientaciones del aseguramiento de la calidad.

- Ø Considerar la factibilidad de su aplicación.

- Ø Tener la flexibilidad suficiente para ser aplicable a diferentes carreras y a diversos grados en cada universidad.

Ø Utilizar la experiencia del Grupo Operativo y de otros expertos en desarrollo curricular nacional e internacional, considerándose las mejores prácticas en esta materia.

Resultados

Las primeras aproximaciones al estudio de las competencias dentro de la gestión del talento humano iniciaron sus grandes aportes desde la psicología industrial y organizacional a finales de la década de los 60; sin embargo, existían serias limitaciones ya que el abordaje que se realizaba sólo comprendía aspectos relacionados con las aptitudes, los conocimientos, las habilidades y formación académica (Zabalza, 2003), dejando de lado un componente tanto o más relevante, el cual está relacionado con el estudio de la personalidad. Sin embargo, esta falencia se constituyó en el punto de partida para encontrar el análisis correlacional entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral.

De esta manera, uno de los pioneros de este nuevo enfoque fue David McClelland quién en 1973, formuló un conjunto de variables que permitían predecir el comportamiento humano en el trabajo tomando como referente variables determinantes aisladas de condiciones propias de raza, sexo y nivel socioeconómico. (Robbins, S., 2006)

Desde ese primer momento hasta la fecha, se ha observado un crecimiento significativo de estudios, investigaciones y aportes a la implementación del enfoque de las competencias en los diversos ámbitos y contextos en donde se desarrolla el talento humano. De esta manera, a continuación se presenta una aproximación hacia el conocimiento histórico de diversos estudios que sobre el tema se han desarrollado recientemente en el ámbito internacional, nacional y local, así como también, se presentarán casos de aplicación práctica del enfoque de las competencias en diversas empresas a nivel nacional y sus conclusiones del proceso.

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la educación superior contemporánea. Tobón, S. (2007)

Las universidades han sido lentas en adoptar estas realidades emergentes que tienen que ver con la definición clara y explícita de resultados de aprendizaje representados en desempeños medibles y acreditables y con la multiplicidad de opciones de enseñanza. Las universidades han estado tradicionalmente refugiadas en currículos centrados en contenidos y formas de enseñanza obsoletas. La formación basada en competencias podría constituirse en el puente entre el paradigma tradicional que depende de los créditos expresados en horas que miden el logro de retención de contenidos en los estudiantes y la revolución en el aprendizaje que mide sus resultados.

Los modelos de aprendizaje basados en competencias pueden tener ventajas claras para los estudiantes. Puesto que los aprendizajes pueden describirse y evaluarse de modo comprensible para todos, las competencias permiten que los estudiantes puedan regresar a uno o

más componentes de las competencias que no se hayan logrado en un proceso de aprendizaje efectivo, más que encontrarse con la desagradable sorpresa de tener que repetir asignaturas tradicionales. Las competencias también brindan al estudiante un mapa claro y las herramientas de navegación necesarias para el logro de los propósitos de aprendizaje. En condiciones ideales, las competencias deberían permitir el intercambio estudiantil de una institución a otra. Sin embargo, la arquitectura actual de los procesos de formación universitaria no promueve fácilmente el intercambio abierto de estudiantes.

Las opciones de intercambio requieren de una reingeniería fundamental de la oferta educativa de formación en las universidades. El modelo que se presenta en este volumen es una invitación al debate acerca de las potencialidades que tienen los sistemas de aprendizaje basados en competencias y de cómo avanzar hacia la certificación de los resultados de aprendizaje.

Si se considera la definición de competencia como la combinación de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea específica, una competencia incluye tanto medios como un fin. Los medios son el conocimiento, las habilidades y destrezas y el fin es desempeñar efectivamente las actividades o tareas o cumplir con los estándares de una ocupación determinada. Sin un fin, el término competencia pierde su verdadero significado.

El propósito específico de usar competencias en el diseño curricular para el desarrollo de las condiciones de empleabilidad en la Universidad de Guayaquil, es aumentar la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje en resultados organizacionales basados en desempeños. El centro de la preocupación del diseño del currículo basado en competencias es asegurar que los aprendices serán capaces de demostrar sus capacidades aprendidas después de que hayan adquirido una combinación de conocimiento, habilidades y destrezas. Es por esta razón que al currículo basado en competencias se le conoce a menudo como formación basada en desempeños. Ser capaz de demostrar (y por lo tanto, evaluar) esos resultados pasa a ser crucial en la formación basada en competencias.

El diseño curricular basado en competencias para la Universidad de Guayaquil se basará en enfoques sistémicos y planificación estratégica y ha sido aplicado en variados contextos que incluyen la educación tecnológica vocacional, programas de capacitación, de entrenamiento militar y más recientemente en universidades. Sin embargo, existe una serie de barreras para adoptar los modelos basados en competencias en el diseño curricular. Para traspasar esas barreras, es importante considerar los siguientes aspectos definatorios de las competencias.

En vista de esta realidad, se resalta la importancia de iniciar un proceso de transformación que flexibilice nuestro sistema de Educación Superior.

Las tendencias actuales del sector educativo como: iniciativas de innovación curricular que surgen del dinámico proceso de cambio y mejora de las Instituciones de Educación Superior, las alternativas de movilidad académica nacional e internacional cada vez más amplias que

demandan de un sistema de reconocimiento equiparable, la necesidad de poner en un lenguaje común el idioma de la Educación Superior con la finalidad de promover la convergencia; requieren de la adopción de principios básicos que conduzcan a la generación de este espacio en términos de equivalencia, que según José Renato Carvalho, Ex-Director de IESALC ? UNESCO no significa igualdad de contenidos en todos los programas, sino más bien reconocimiento de los estudios realizados basados en un valor formativo similar.

La nueva Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, que entró en vigencia a partir octubre del 2010, señala la importancia de la armonización y la promoción de la movilidad estudiantil y académica. El Consejo de Educación Superior, regulará los grados y títulos académicos, duración de los programas, etc. aportando de esta forma a un espacio común de Educación Superior; a su vez señala la armonización de la nomenclatura de los títulos académicos otorgados por las instituciones de Educación Superior, contribuyendo a un lenguaje común. En esta Ley, se incentivan además las relaciones interinstitucionales a favor de la movilidad y el reconocimiento de estudios a nivel nacional e internacional. (Propuesta de Armonización Curricular en Ecuador, s.f.)

Discusión

Las transformaciones suscitadas por los cambios en la organización, los contenidos del trabajo y los modos de producción, han originado en la educación grandes cambios principalmente en la introducción de una nueva forma de ver y pensar la educación. A partir de las necesidades laborales, universidad de Guayaquil se han planteado la necesidad de proporcionar a los estudiantes elementos esenciales para enfrentar las múltiples y variables demandas existentes en el contexto del trabajo, es así como el currículo basado en competencias surge como una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a estas demandas.

La educación en la Universidad de Guayaquil está basada en un enfoque en competencias que ha permitido procesos de revisión y actualización curricular orientados a tomar decisiones sobre qué enseñar y aprender, lo cual ha provocado importantes implicaciones en diversos ámbitos, entre ellos, la organización del quehacer mismo de las instituciones.

En términos de aseguramiento de calidad, tenderíamos a sostener que el contexto organizacional institucional se vuelve el marco ideológico, orientador en lo administrativo-académico para el diseño curricular, cualquiera sea el nivel, propósitos y alcances de éste. La cultura de la organización hará sentido en cuanto a los énfasis, espacios y ritmos que se impregnan al currículo en su conjunto y a los planes y programas de estudio, los métodos docentes y evaluativos y los resultados esperados de los procesos involucrados.

Conclusión

Un currículo basado en competencias requiere, en primer lugar, clarificar suficientemente lo que la institución ha definido como tal. El concepto de competencia que se ha de utilizar en el trabajo curricular tiene que ver con esa intención primera. Es necesario que la formación de competencias se asiente en un pensamiento complejo, donde todos los estamentos involucrados en la comunidad educativa participen en base de un proyecto educativo institucional compartido, con un claro liderazgo y trabajo en equipo que gestione con calidad el aprendizaje de todos los miembros involucrados.

No obstante, si la definición de competencias obedece a una u otra orientación, lo más importante es transversalizar al interior de una institución una definición que de cuenta de la propuesta educativa institucional, de su concepción de calidad de la educación y de cómo la institución hace que en el trabajo cotidiano esa propuesta se vaya materializando.

Referencias

- Díaz. (2006). *El enfoque de competencias en la educación ¿una alternativa o un disfraz de cambio?*. Perfiles Educativos, 28(111), 7-36.
- J. Cerna 2006. (s.f.). *Educación superior en procesos de acompañamiento*. Obtenido de [http://www.ug.edu.ec/trabajos16/talento humano/200](http://www.ug.edu.ec/trabajos16/talento%20humano/200)
- Robbins, S., 2006. (s.f.). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall ? Pearson.
- Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular*. Acción pedagógica, nº 16. Colombia.
- Vargas, F; Casanova, F; y Montanaro, L. . (2003). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*. Montevideo CINTERFOR/OIT/2001. Citados por Miguel A. Sahagún. . Montevideo: //liderempresarial.com.
- Zabalza, M., 2003. (s.f.). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.

Notas de autor

franklin.lopezve@ug.edu.ec