

Relación entre competencia profesional adquirida en educación superior y mercado laboral: Transformación de la desigualdad.

Autora: *Msc. Adriana Antonieta Romero Sandoval*

Institución: *Universidad Internacional del Ecuador*

Correo electrónico: adromero@uide.edu.ec

Introducción

La educación superior es formadora de hombres y mujeres que participan activamente en la sociedad. Los programas educativos, como parte de la estrategia de la Universidad, deben responder a las necesidades del mercado laboral, bajo la perspectiva de formación basada en competencias. La concepción actual del trabajo trata de centrarse en el estudio y respeto por el talento de las personas, como el principal interés por conseguir los objetivos de la organización. La adecuada inserción laboral pasa por caracterizar la falta de experiencia laboral, la falta de pertinencia de la educación respecto a las demandas coyunturales del mercado laboral, una intervención en igual de condiciones pero poco efectiva con las competencias del “saber ser” de los estudiantes y la segregación de la presencia desigual de hombres y mujeres en los cargos del mercado laboral. Esta investigación analiza las competencias generales de trabajo en equipo y solución de problemas que tienen los graduados de Arquitectura de una Institución de Educación Superior en Ecuador.

La educación superior como generadora de la convivencia

La educación superior es la herramienta que permite fortalecer la economía de la sociedad y el mejoramiento de la calidad de vida (Nicoletti, 2014); tiene un papel fundamental en la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura. La transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de vida y de desarrollo económico debe ser pertinente académica y socialmente, según lo menciona la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en las diversas conferencias mundiales de Educación (UNESCO, 2009). 2

La educación y empleo han sido puntos de interés permanente para los países y tratados de cooperación internacional. A partir de los años 70 se documentan políticas y estrategias que buscan contribuir al establecimiento de sociedades más justas y equitativas, como lo mencionan los informes de la UNESCO sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida como una clave para el siglo XXI (UIL, 2010). Según las Naciones Unidas, la brecha de género en los indicadores de educación se mide utilizando el índice de Paridad de Género (IPG), es la razón entre el valor correspondiente al sexo femenino y el correspondiente al sexo masculino para un determinado indicador. En Ecuador el incremento del acceso femenino a la educación superior (54% de la matrícula total en 2008), que se manifiesta tanto en las universidades públicas (55%), como en las privadas (52%), lo que arroja un IPG de 1,2 a favor de las mujeres (Bedoya, Martín, Romero, 2014). Uno de los pilares de la educación contemporánea es aprender a vivir juntos, a vivir con los demás; la educación es generadora de la convivencia no sólo como hecho sino como la búsqueda de vivir mejor hoy y después (Sime, 2013).

Tomando en cuenta que las universidades son agentes del cambio humano, responsables de nuevos saberes con contenidos éticos tales como el respeto mutuo entre hombres y mujeres, junto con la capacidad para asumir riesgos, tomar decisiones y participar activamente, con autonomía y juicio crítico, en cualquier asunto público. Como lo dice Guerrero, R. M. (2012), la equidad en las relaciones de género, implica la participación equivalente de hombres y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y la familia.

La Unión Europea en la década de los ochenta muestra un énfasis en la cooperación política educativa, donde se inscribe que el crecimiento del capital humano mediante la educación y/o formación profesional favorece el desarrollo económico de un país. En los años noventa 3

se implementa un sistema de cualificaciones profesionales que busca la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, la protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para garantizar un elevado y duradero nivel de empleo y la integración de las personas excluidas del mercado laboral (Consejo Europeo, 1993).

Los sucesivos consejos europeos han generado políticas de formación profesional como mecanismo de mejora económica, la calidad de la formación profesional, el vínculo entre el sector productivo y el sector educativo, formación y movilidad, educación y el mercado de trabajo donde se advierte la necesidad de priorizar y vincular la formación, las competencias profesionales y el trabajo (Comisión Europea, 2013).

La necesidad de reflexión para América Latina sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional, motiva la participación en el proyecto Tuning-América Latina 2004-2006, basado en el modelo europeo, desde el año 2001, en el marco de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (González, Wagenaar & Beneitone, 2004).

Ecuador a partir de los principios de la Constitución de 2008 y las normas conexas, entre ellas la Ley de Educación Superior, se proponen desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje a partir de un sistema centrado en el estudiante y basados en competencias, el marco legal establece que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto de los derechos humanos, el medio ambiente sustentable y a la democracia, estimulará el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar; responderá al interés público donde el Estado garantizará la libertad de 4

enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural (Constituyente, 2008, p.4).

La universidad ecuatoriana se vio en la necesidad de repensar los procesos curriculares acorde al concepto de competencia, cuando en el año 2005 inició la educación por competencias, en el marco del reglamento de régimen académico, con el fin de formar estudiantes que adquieran y consoliden los conocimientos y desarrollen hábitos, habilidades, destrezas y competencias profesionales; potencien su creatividad y reflexión crítica; alcancen autonomía en el aprendizaje y capacidad para continuar con el aprendizaje (CONESUP, 2009).

Las competencias en la formación profesional

La definición de competencia varía de acuerdo con el enfoque y el nivel educativo al cual se refieran; la competencia se enfatiza en el saber y en el saber hacer, en el plano internacional hace referencia a comprender los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes; se enfatiza en mayor grado en el contexto y en la construcción de referentes para determinar el desempeño idóneo de las actividades y la resolución de problemas (Tobón, 2008).

Desde el enfoque orientado a la acción, según Tejada Fernández las competencias son definibles en el ejercicio profesional, no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer. “La competencia se caracteriza por permitir un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional” (2005, p.2). El dominio de estos saberes otorga capacidad al individuo para actuar con eficacia en situaciones profesionales. Para una 5

formación profesional, el alumno debe llegar equipado con las competencias básicas que activarán la adquisición y desarrollo de las competencias específicas (Tejada, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1993:37) define el concepto de "Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo".

Son dos clases de competencias, desde el punto de vista de la competencia laboral: competencias generales y competencias específicas. las generales se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional o a todas las profesiones, son consideradas como características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad; y las competencias específicas, a diferencia de las competencias generales, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (Tobón, 2006).

Las competencias generales que los empleadores consideran más importantes son la responsabilidad en el trabajo (8,9 sobre 10) la capacidad de aprender (8,4) y el trabajo en equipo (8,3). Las menos importantes son las habilidades de negociación (6,4) y el liderazgo (6,6) (AQU, 2015).

El mercado laboral y la relación entre hombres y mujeres

La globalización de la economía ha creado un nuevo contexto en la organización del trabajo que coloca a las competencias como un factor predominante en la competitividad de las organizaciones. La gestión de las competencias se vuelve frecuente cuando se quiere 6

determinar el éxito, es una estrategia esencial e inevitable para la supervivencia de las organizaciones (Mañas, et al., 2016).

El concepto de trabajo en la sociedad del conocimiento presenta características diferentes a las que se tenía en la sociedad agrícola y en la sociedad de la industrialización, donde la persona para a ser el centro la organización donde el respeto por el talento de las personas es de interés para conseguir los objetivos de la organización (Rodríguez, 2006).

La afluencia de las mujeres al mercado laboral, así como los avances de la escolaridad femenina, marcan hitos en las relaciones entre hombres y mujeres, para Torns & Recio Cáceres (2012) la concentración del empleo femenino presenta una segregación expresada a través de la presencia desigual de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con cuasi nula presencia femenina en cargos directivos, las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza, y tareas administrativas. Mientras los índices de masculinidad se reparten entre un mayor y más variado número de ocupaciones.

La población más afectada por el desempleo en Ecuador son los jóvenes, sobre todo el grupo entre los 24 y 29 años. Si bien se declara un ascenso del 17,5% en el nivel de instrucción de la Población Económicamente Activa (PEA) (INEC, 2011), no todos pueden trabajar en su especialización por el requisito previo de la experiencia o se destina su participación laboral a otras tareas que no están relacionadas con su formación.

El objetivo de este estudio fue asociar las competencias de trabajo en equipo y manejo de soluciones generadas en la universidad al estudiante de arquitectura para el mercado laboral.

Materiales y métodos 7

Se realizó un estudio censal transversal basado en una encuesta a 16 estudiantes de la facultad de Arquitectura de una universidad privada de Ecuador, de las cohortes 2010 al 2013, todos con empleo. Las variables fueron: ¿aportaron sus estudios a generar soluciones en el trabajo?, ¿aportaron sus estudios al trabajo en equipo? y sexo. El análisis se realizó mediante razón de verosimilitudes y razón de proporciones e intervalo de confianza IC95%, en el programa SPSS v 21.

Resultados

El 56,3% fueron hombres y el 43.8% indicó que la formación no aportó soluciones en su trabajo (Tabla 1); de los cuales el 85% fueron hombres, mientras que para el 66.7% de las mujeres sí lo fue, como se muestra en la figura 1. La tabla 2 muestra las frecuencias y asociaciones entre el sexo del egresado y el aporte a las soluciones y la formación de trabajo en equipo. Se encontró 2.57 veces más hombres que ven menos óptimo el aporte de soluciones en su trabajo que las mujeres (RP 2,57 IC95% 0,97-6,80), mientras que para el aporte al trabajo en equipo no se encontró diferencias por sexo.

Tabla 1. ***n*** ***%***

Variables que
participan en el
estudio

Variable

Sexo

Masculino	9	56,3
-----------	---	------

Femenino	7	43,8
----------	---	------

¿Aportaron sus estudios a generar soluciones en
el trabajo?

menos óptimo	7	43,8
--------------	---	------

óptimo	9	56,3
--------	---	------

¿Aportaron sus estudios al trabajo en equipo?

menos óptimo	8	50,0
--------------	---	------

óptimo	8	50,0
--------	---	------