

EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR

UNA MIRADA DESDE EL DOCENTE INVESTIGADOR

TOMO I



Universidad de Guayaquil



EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR

UNA MIRADA DESDE EL DOCENTE INVESTIGADOR

TOMO I

Educación Superior en Ecuador una mirada desde el Docente
Investigador
TOMO I

Compiladores
Sofia Lovato Torres
Sunny Bores Froment

Primera edición, marzo 2017



Libro sometido a revisión de pares académicos.



Universidad de Guayaquil

Edición
Diagramación
Diseño
Publicación

Maquetación.

Grupo Compás

Cámara Ecuatoriana del Libro - ISBN-E: 78-9942-750-48-8

Guayaquil - Ecuador

Índice

| | |
|--|---------|
| Prologo..... | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Burnout: el síndrome laboral. Ing. Karen Andrea Balladares Ponguillo Mgs, Ing. Felix Cristobal Hablich Sánchez, MFPC | 5- 16 |
| Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil. Econ. Mariuxi Marisol Miguez Gómez, Mgs, Ing. Ingrid Irene Tóala Rocuano Mgs | 17 - 26 |
| Nuevas tendencias en formación y desarrollo: Las carreras del mañana ganan protagonismo en base a la gestión del talento por competencias. Ing. Wendy Pazmiño Santos Mgs, Ing. Hypatia Fiallos Ventimilla Mgs | 27 - 33 |
| Diseño curricular: calidad en la educación superior basado en competencias en la universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano. Ing. Franklin López Vera Mgs, Econ. José Narváez Cumbicos, Mgs | 34 - 45 |
| Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil. Ing. Orlando Bravo Bravo Mgs, Ing. Mercedes Pola Arzube Mayorga MsC..... | 46 - 51 |
| Enseñanza universitaria: hacia un nuevo modelo para la gestión del talento humano. Ing. Christian Moreno Rodríguez Mgs, Ing. Lizbeth Karen Sánchez León Mba | 52 - 58 |
| Influencia del bullying a estudiantes en instituciones de educación superior en Guayaquil. Ing. Stalin Fluvio Fiallo Castillo Mgs., Ing. Marco Aníbal Navarrete Pilacuan Mgs..... | 59 - 67 |
| Referencias Bibliográficas..... | 69 |

Prólogo

Los autores de esta recopilación tratan de identificar las problemáticas presentadas en la sociedad ecuatoriana a través de la Universidad nacional es por esto que el estudio del síndrome de burnout es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido, afectando así de manera especial la labor docente y la investigación académica.

En la aportación de Mariuxi Miguez e Ingrid Tóala, docentes de la Universidad de Guayaquil, comparten los desafíos de la educación de la época actual, que están claramente identificados, y que seguro será un documento de mucha utilidad para directivos, docentes, estudiantes, en definitiva para toda la comunidad universitaria y la sociedad guayaquileña y ecuatoriana, es un estudio realizado soportado con una adecuada Bibliografía y representa un compendio de lo que las Institución de Educación Superior ha hecho y debe hacer, eso nos deja tranquilos al permitirnos saber con información confiable técnicamente procesada, del cumplimiento de la labor que han realizado las Institución de Educación Superior.

Indica que el modelo educativo vigente de las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil, y la formación integral que desarrollan es en forma equilibrada conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, la teoría y la práctica, facilitando el trabajo autónomo, en relación con el entorno. El diseño de este modelo coloca al estudiante en el centro del proceso de formación.

Desde el análisis de las nuevas tendencias en formación y desarrollo: Las carreras del mañana ganan protagonismo en base a la gestión del talento por competencias se puede entender la situación que vive el profesional, pero lo que nunca se ha logrado entender es que algunos profesionales hagan responsables de su formación académica y docentes y desarrollo a sus empresas y a sus jefes, que sitúen el centro de responsabilidad de su carrera profesional en otras personas, ya que considero que los principales responsables de nuestro desarrollo profesional somos nosotros mismos, ya que el desarrollo es una parte importante de nuestras vidas y es continuo.

Desde el mismo enfoque pedagógico se establece que 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.

Desde la perspectiva de las aportaciones en el ámbito de la pedagogía de la educación superior se dice que el aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

Estas aportaciones nos hacen identificar en el artículo de Christian Moreno y Lizbeth Sánchez en donde indican, que la Gestión del Talento Humano permite darle el papel protagónico al docente que emerge en este proceso de transformación universitaria, para que a través del consenso y la participación democrática lograr los acuerdos en conjunto entre la comunidad universitaria, los entes gubernamentales y la sociedad en general. Por tanto, es necesario propiciar desde el colectivo escenario para difundir, analizar, discutir y revisar lo relacionado a la filosofía de gestión para construir entre todos los actores la universidad que queremos.

Las recopilaciones de los artículos presentados en este documento dividido en tomos son significativos para su consulta en diferentes momentos de investigación, presentando a los autores como docentes investigadores los cuales ha concluido con temas relevantes dentro de sus estudios.

Ph.D Ángel Navas
Miembro Grupo Compás



Burnout: el síndrome laboral

Ing. Karen Andrea Balladares Ponguillo Mgs
Universidad de Guayaquil
Ing. Felix Cristobal Hablich Sanchez
Universidad de Guayaquil

Resumen

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando, llegando a convertirse en un problema social, por tanto, es de vital importancia definir estrategias para reducir el Burnout. El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar estrategias para evitar el mencionado trastorno psicológico. La metodología de investigación aplicada es de tipo documental y descriptiva. La técnica utilizada en el estudio fue la de fichaje, la cual es una forma de recolectar y analizar información proveniente de la investigación documental y bibliográfica.

Palabra Clave: Burnout, clima laboral, agotamiento.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, en especial en el ámbito laboral es común hablar del estrés laboral, agotamiento, así como adicción al trabajo, adicional a estas características laborales se suma el síndrome de burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado"). Este síndrome es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Según Gil Monte (2001) define al Burnout como:

Una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.

Es decir, suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de investigación aplicada es de tipo documental y descriptiva. Según Arias (1995) señala que la investigación documental, "es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas". (p.25). Soportada bajo una revisión documental de trabajos, estudios de seguimientos, origen, síntomas y causas del síndrome de burnout, con el apoyo de artículos de google académico, revistas indexadas, lo que permitió realizar el análisis del mismo.

La técnica utilizada en el estudio fue la de fichaje, es una forma de recolectar y analizar información proveniente de la investigación documental y bibliográfica. El análisis secundario según Hernández consiste en "utilizar datos recolectados por otros investigadores... En este caso es necesario tener la certeza de que los datos son válidos y confiables, así como conocer la manera como fueron codificados." (1997). Los núcleos teóricos que se van a investigar son el análisis del burnout; origen, causas y síntomas. Los pasos para la investigación son: primero hacer una revisión de toda la información secundaria; el segundo paso, la selección del material bajo estudio; el tercer paso, analizar los documentos y resumir lo observado; y por último redactar el informe de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Origen

Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 por H.B. Bradley y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía que trabajaban con delincuentes juveniles. Posteriormente, en la década de los 70, Herbert Freudenberger profundizó en dicho fenómeno e incorporó el término "Burnout" al campo de la psicología laboral. Herbert, que trabajaba como voluntario en una clínica para drogadictos en Nueva York, pudo observar como muchos de sus compañeros, entre uno y tres años después de empezar a trabajar allí, sufrían una pérdida de energía y motivación, junto con síntomas como ansiedad y depresión.

A principios de los años 80, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios".

Síntomas

Los síntomas del Síndrome de Burnout son muy similares a los síntomas asociados al estrés laboral de modo general, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter. Entre ellos, podemos encontrar:

Síntomas a nivel emocional

- Cambios en el estado de ánimo: Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales. En algunas ocasiones este cambio de actitud se produce en un sentido totalmente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.
- Desmotivación: El trabajador pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.
- Agotamiento mental: El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.
- Falta de energía y menor rendimiento: Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto baja. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, produce a medio

y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que puede provocar pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.

Síntomas a nivel físico

El Síndrome de Burnout no nos afecta sólo a nivel psíquico, entre los síntomas a nivel físico que produce, podemos encontrar:

- Afecciones del sistema locomotor: Es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.
- Otras alteraciones psicósomáticas: como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Además de todos los síntomas vistos anteriormente, el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias como las siguientes:

- Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas: Se ha demostrado que el estrés laboral aumenta el riesgo de conductas perjudiciales, como el consumo alcohol, tabaco u otras drogas. En aquellos empleados en que el consumo ya estaba presente, la tendencia es a incrementar el consumo.
- Alteraciones del sueño: Al igual que otros tipos de estrés laboral, el "Síndrome de Burnout", puede producir dificultades a la hora de conciliar el sueño (insomnio), además, es frecuente que la persona tienda a despertarse repentinamente en varias ocasiones a lo largo de la noche, con el trastorno que ello ocasiona a quien lo sufre.
- Bajada de las defensas: El "síndrome del trabajador quemado" repercute negativamente sobre nuestro sistema inmunológico, haciendo que seamos más propensos a sufrir enfermedades infecciosas provenientes del exterior. Además un sistema inmune más débil prolongará la duración de las mismas una vez que las hallamos contraído e incluso puede provocar situaciones más graves.

Además, las consecuencias del "Burnout" se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja e incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a las empresas.

Para saber más, puede consultar las consecuencias del estrés laboral.

Causas del Síndrome De Burnout

Cualquiera de las siguientes causas puede desencadenar una situación de "Burnout", especialmente cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo continuado:

- Puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios: Se da en aquellos puestos de trabajo en los que el empleado se ve sometido a un contacto continuo con clientes o usuarios, y por consiguiente, a un gran número de quejas, reclamaciones o peticiones por parte de los mismos. Ésto puede generar grandes niveles de estrés en el trabajador y a la larga puede terminar por afectar a su conducta. En la mayoría de ocasiones, un cliente insatisfecho o descontento con el

servicio prestado no suele ser demasiado agradable y ésto puede acabar "contagiando" la conducta del trabajador.

- Acoso laboral: El acoso por parte de compañeros o superiores en el lugar de trabajo también puede favorecer la aparición de este síndrome. El acoso laboral o "mobbing" consiste principalmente en el maltrato psicológico de la víctima para destruir su autoestima, muchas veces con el objetivo de que abandone el puesto por propia voluntad. Si lo desea puede saber más en nuestra sección sobre el acoso laboral.

- Elevado nivel de responsabilidad: Algunos puestos de trabajo exigen un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. El más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas. Un ejemplo sería el del personal médico, de cuyas manos muchas veces depende la vida de un paciente. Se trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.

- Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos: Otra de las causas del "Burnout" son las jornadas demasiado largas. Trabajos en los que el empleado debe mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer este síndrome.

- Trabajos muy monótonos: Paradójicamente, los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de Burnout. El trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y ésto le causa frustración y estrés. A nadie le gusta pasar cientos de horas al mes realizando una actividad que no le motiva en absoluto y con la que no se siente cómodo. El estrés laboral y el Síndrome de Burnout, comparten la gran mayoría de sus causas, si desea más información puede consultar las causas del estrés laboral.

Tipos de Burnout

Ante la disparidad de tipologías de Burnout existentes en la literatura, David F. Gillespie (1980), propone una clasificación sencilla en función de la conducta del trabajador: Burnout activo y pasivo.

Burnout activo:

En este tipo de Burnout, el empleado presenta comportamientos de resistencia activa frente al Burnout y su conducta es asertiva, es decir, con iniciativa para el cambio a través de estrategias de afrontamiento.

Algunos ejemplos de conductas asertivas:

Tratarse a uno mismo y a los demás con respeto.

Ser educado pero firme.

Ser directo y honesto con los demás.

Saber expresar aquello que nos preocupa o desagrada frente a los demás con educación.

Saber hablar y escuchar sin enojarse.

Ser capaz de controlar nuestras emociones.

Ver las críticas de los demás como una oportunidad de mejorar.

Burnout pasivo:

El Burnout Pasivo, por el contrario, se caracteriza por una actitud derrotista, marcada por la apatía y la retirada del esfuerzo por cambiar la situación, prefiriendo el distanciamiento frente a las situaciones que provocan estrés.

Algunos ejemplos de conductas no asertivas:

Reprimir las emociones.

Enojarse fácilmente.

Preferir ignorar el problema o alejarse de él antes que buscar una solución.

No ser capaz de expresar nuestros sentimientos o reclamar nuestros derechos.

Dar demasiada importancia a lo que puedan decir los demás de nosotros.

El Burnout activo parece estar más asociado a elementos organizacionales o externos al trabajador, mientras que el Burnout pasivo, se encontraría más asociado a elementos internos psicosociales. Muchas veces, el Burnout comienza con una resistencia activa del trabajador, que gradualmente decrece ante la falta de control y el desbordamiento sobre sus recursos o expectativas iniciales.

Tratamiento del Síndrome De Burnout

La clave para un tratamiento eficaz del Síndrome de Burnout es detectarlo en sus primeras fases, por lo que cuanto antes trabajemos en el problema tras identificarlo, antes seremos capaces de mantenerlo bajo control. Por supuesto, la iniciativa en cuanto a su tratamiento puede provenir tanto del propio trabajador como de la empresa o institución para la que trabaja, por lo que es importante que haya una buena comunicación entre ambas partes y que se establezcan los mecanismos necesarios para detectar este tipo de casos en una etapa temprana, ya sea mediante la realización de cuestionarios o la medición de los niveles de cortisol del empleado.

En primer lugar, las técnicas de relajación como la meditación o la escucha de música relajante han demostrado ampliamente su eficacia para reducir la ansiedad y mejorar el modo en que los trabajadores se enfrentan al Síndrome de Burnout. De hecho, está demostrado que éste tipo de prácticas aumentan la actividad de aquellas zonas del cerebro encargadas de las emociones positivas, por lo que su práctica regular hará que el trabajador encare los problemas de un modo mucho más productivo.

En segundo lugar, no debemos olvidar la parte física del problema. El estrés y el burnout tienden a generar tensión muscular en determinadas zonas del cuerpo, como los hombros o el cuello, lo que a medio y largo plazo puede suponer la aparición de contracturas musculares, hernias discales y otro tipo de lesiones, agravando la situación. Por ello es importante realizar determinados estiramientos y ejercicios antiestrés como parte de la rutina diaria (e incluso como parte de la rutina laboral si es posible). En tercer lugar, la práctica habitual de algún deporte (siempre adaptado a la condición física del trabajador) ha demostrado reducir notablemente los efectos del estrés en el organismo, como podemos ver en esta noticia. El deporte nos mantiene activos, mejorando la salud de nuestro corazón, músculos y huesos, además de ayudar a desconectar de nuestros problemas mientras se practica. En cuarto lugar, no podemos olvidar los enormes beneficios

que la ayuda de un profesional puede ofrecernos. De este modo, la terapia psicológica, ya sea individual o grupal, puede hacer que el trabajador desarrolle mecanismos eficaces para afrontar aquellas situaciones que le producen estrés y ansiedad. Por último, llevar un estilo de vida saludable, evitando el tabaco y el alcohol o dormir las horas suficientes son sólo algunos de los consejos que pueden ayudar a combatir el estrés y el Síndrome de Burnout.

Profesiones propensas a sufrir Burnout

Determinadas profesiones, como los médicos, los enfermeros y los docentes, presentan ciertas características que las convierten en candidatas ideales frente a este síndrome:

Síndrome de Burnout en enfermería y medicina

El Síndrome de Burnout es un mal muy común entre los profesionales sanitarios. En general, la elevada burocratización de las instituciones sanitarias hace que presenten una baja capacidad de innovación o cambio. Ésto se traduce en una baja flexibilidad laboral, lo que dificulta enormemente la posibilidad de adoptar medidas orientadas a optimizar o redistribuir la carga laboral entre los trabajadores.

Por otra parte, en muchos casos los médicos y profesionales de enfermería sufren un "choque con la realidad" para el que su formación teórica no les ha preparado. Esto produce un desequilibrio entre la situación real a la que deben hacer frente y sus expectativas iniciales. Determinadas variables del entorno, sobre todo en el ámbito hospitalario, pueden provocar un gran nivel de estrés en estos profesionales. Factores como la sobrecarga laboral, la presencia de ruidos molestos o el hacinamiento propio de algunos centros sanitarios son buenos ejemplos de ello.

Uno de los aspectos clave del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros es el hecho de tener que tratar con un gran número de pacientes a lo largo de la jornada. Estos pacientes por lo general se encuentran de mal humor debido a factores que escapan del control del personal sanitario, como por ejemplo largos de tiempos de espera. Tratar con gente irritable y malhumorada, que paga su frustración con el profesional acaba generando un "efecto contagio" en el propio trabajador. Otro aspecto importante, a menudo olvidado, respecto de este "efecto contagio" es el que se produce entre los propios trabajadores sanitarios. De el mismo modo que la ilusión, la alegría o la motivación se contagian, el pesimismo, la desilusión y la apatía también. Por último, no podemos olvidar que estos profesionales se encuentran expuestos de modo continuo al sufrimiento y al dolor ajenos, por lo que están sometidos a una enorme presión emocional. Además, en muchas ocasiones la vida de otra persona depende de sus decisiones y sus acciones lo que supone una fuente de presión difícilmente igualable.

Síndrome de Burnout en docentes - El "Síndrome del profesor quemado"

El síndrome de Burnout es un mal muy frecuente en los profesionales de la educación. No es inusual ver profesores que siendo jóvenes mostraban una gran vitalidad y pasión por su labor, pero que con el paso de los años han perdido toda motivación, se muestran fácilmente irritables o muestran evidentes signos de

ansiedad y rechazo frente a cada nueva jornada de trabajo. Al contrario de lo que mucha gente cree, el trabajo del docente no termina en el aula; también deben corregir trabajos, exámenes, planificar sesiones, preparar materiales para utilizar en clase o reunirse con el resto del equipo docente para tratar diversos asuntos. Todo ello contribuye a aumentar su carga laboral de modo considerable, lo que sin duda es un factor de estrés considerable. Por otra parte, hemos asistido a un cambio del modelo educativo, en el que el profesor ha perdido la autoridad que tradicionalmente la sociedad le otorgaba, pasando de ser una figura sumamente respetada (e incluso a veces temida), a otra radicalmente opuesta (sin término medio), que carece de recursos de autoridad y es objeto de burlas y vejaciones frecuentes por parte de sus alumnos. Además, en muchas ocasiones, los padres o tutores del alumno increpan e incluso agreden físicamente al docente por suspender o castigar a su hijo, lo que termina por generar un gran desgaste emocional. La falta de recursos formativos para aprender a manejar a este tipo de situaciones, como alumnos o grupos conflictivos, es otra de las causas de que el Síndrome de Burnout sea tan popular entre el profesorado, pues el profesor se ve en ocasiones indefenso e incapaz de controlar el orden de una clase, lo que acaba provocando una profunda frustración, que día tras día, año tras año, va generando en él una huella psicológica difícil de borrar. Por todo ello, no es de extrañar que el personal docente muestre unas de las más altas tasas de ausentismo y baja laboral por depresión.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con los modelos organizacionales de interacción social y cognitivos, es importante considerar algunos factores como medidas generales para evitar el riesgo del síndrome, aunque quizá el factor más relevante es la capacitación y comprensión de este, como primer paso por parte de las empresas, para luego proceder con otros factores. Algunos elementos de atención son los siguientes:

- Revisión constante de los objetivos laborales, con el fin de determinar que estos sean realistas y alcanzables por el personal. Esto, a su vez, debe ir de la mano de la revisión de los métodos para la evaluación del desempeño, las descripciones de trabajo y las cargas de trabajo, de preferencia haciendo partícipe al trabajador.
- Establecimiento de mecanismos de contratación que promuevan la seguridad laboral.
- Fomento del empoderamiento de los colaboradores, mejorando, entre otros factores, la claridad de roles, la retroalimentación, la capacitación, el fomento de la toma de decisiones, la autonomía y el autocontrol.
- Fortalecimiento de la claridad en las líneas de autoridad y responsabilidad.
- Fortalecimiento de la creatividad y la autonomía en el trabajo, lo cual va de la mano con la revisión de la estructura organizacional, los procedimientos, los niveles de enriquecimiento de puesto y la revisión de los puestos mismos.

- Análisis de los niveles de estrés y carga mental de las tareas, así como de distribución de responsabilidad entre puestos de trabajo. Especial atención debe darse a la cantidad de horas extras laboradas por los colaboradores.
- Establecimiento de mecanismos para medir el sentimiento de equidad laboral; por ejemplo, dentro de las evaluaciones de clima laboral.
- Fortalecimiento del espíritu de equipo, de cooperación y de valores que lleven a un mejor ambiente de trabajo.
- Fortalecimiento de vínculos sociales entre los colaboradores.
- Evaluación constante del clima y cultura laboral, incluyendo aspectos asociados con el burnout.

Como se observa, algunos de los mecanismos de actuación implican la revisión de la estructura laboral, de las descripciones de trabajo o de las metas; otras implican el monitoreo constante de variables humanas en el clima laboral, con el fin de determinar conductas o sentimientos que requieran atención sistemática. Dentro de todos los posibles métodos de abordaje, los mecanismos de retroalimentación a la empresa y el trabajador, tales como evaluaciones de satisfacción del cliente, evaluaciones de desempeño o encuestas de clima laboral, son factores centrales, pues llevan a materializar percepciones, conductas o sentimientos de riesgo. Entre las herramientas psicométricas más usadas en la evaluación del síndrome que pueden ser aplicadas en una organización, se tiene el MBI o Inventario Maslach de Burnout, pero otros recursos están disponibles o pueden ser diseñados para cada contexto. Todos los recursos anteriores, cuando son utilizados sistemáticamente, y se combinan con el análisis específico de cada caso, el acercamiento al trabajador y el diálogo, pueden apoyar a Recursos Humanos en la atención de puntos concretos de intervención para prevenir el síndrome.



Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil

Econ. Mariuxi Marisol Miguez Gómez, Mgs
Docente Universidad de Guayaquil
Ing. Ingrid Irene Tóala Rocuano Mgs
Docente Universidad de Guayaquil

Resumen

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe preocupar a una Institución de Educación Superior, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus egresados y profesionales.

Para las Institución de Educación Superior es satisfactorio por parte de los empresarios, que la formación recibida en las Institución de Educación Superior es la indicada, que en su mayoría de egresados y profesionales están incorporado al mercado ocupacional; es decir; algunos ejercen su profesión y otros lo hacen en ocupaciones que no corresponden a su profesión, lo cual se justifica, estando conscientes que uno de los grandes problemas del mundo contemporáneo es sin duda la falta de demanda de recursos humanos para un trabajo estable, que según estudios autorizados y confiables de cada 10 personas que se incorporen a la población económicamente activa, sólo 3 tienen posibilidades reales de incorporarse a plenitud al mercado laboral, ya sea en el sector privado o en el sector público.

La investigación efectuada es un documento de alto valor para la Institución de Educación Superior y su proyección futura.

Palabras Clave: Educación Superior, Egresados y Profesionales, Empresarios, Mercado Laboral, Recursos Humanos.

Introducción

Los desafíos de la educación de la época actual están claramente identificados, seguro será un documento de mucha utilidad para directivos, docentes, estudiantes, en definitiva para toda la comunidad universitaria y la sociedad guayaquileña y ecuatoriana, es un estudio realizado soportado con una adecuada Bibliografía y representa un compendio de lo que las Institución de Educación Superior ha hecho y debe hacer, eso nos deja tranquilos al permitirnos saber con información confiable técnicamente procesada, del cumplimiento de la labor que han realizado las Institución de Educación Superior.

La empleabilidad de las personas se relaciona con mi actividad profesional; por lo tanto, no es un tema que considero para su estudio y análisis por primera vez. En mi larga experiencia trabajo en selección de personal profesional desde hace aproximadamente 30 años he podido detectar un cierto desfase entre la demanda de empleo y los profesionales que es factible conseguir en el mercado para satisfacerla.

Cuando me inscribí en el doctorado, en el año 2002, comencé a pensar en esta temática como un posible objeto de investigación, idea que fue tomando cuerpo a través de los últimos años. La bibliografía utilizada para determinar el estado del arte en la materia, primero, y para elaborar el marco teórico, después, en algunos casos tiene algunos años, y otras obras se han ido agregando, aún en los últimos días. Tuve la sorpresa –quizá relativa– de que algunas ideas que en un principio pensé que podían ser sólo pensamientos personales, las he visto plasmadas en trabajos de profesionales prestigiosos, como el último libro del Dr. Zabalza, que introduce el concepto de competencias en la ***Selección de los contenidos formativos en un plan de estudios*** (Zabalza, Miguel Ángel, 2006). Por lo tanto, lo que en un principio pudo parecer un tema planteado desde una perspectiva muy específica, se ha transformado, al momento de presentar mi trabajo de tesis, en un tema de preocupación de personas de diferentes países y extracción universitaria.

La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Como sucede con todas las competencias, la competencia para la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto determinado y perfeccionarse durante toda la vida laboral del sujeto, si bien su aprendizaje y desarrollo comenzará desde temprana edad. Por tratarse de una competencia la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser-estar. No obstante, hemos de matizar que, aunque la empleabilidad constituya una competencia personal, todos los agentes sociales, especialmente los vinculados a la educación y al ámbito laboral, son responsables de potenciar su aprendizaje y de favorecer normas, procesos y sistemas facilitadores de la misma, sobre todo en el contexto actual de crisis, desempleo y globalización. Este artículo tiene por objetivo presentar el concepto, la importancia y el sentido actual de la competencia para la empleabilidad, describir su contenido y esclarecer la responsabilidad de los diferentes agentes sociales.

Con el propósito de simplificar la terminología en el desarrollo del informe, en ocasiones se usa los términos "egresado" y "profesional" en su sentido comprensivo, ya que designa tanto al egresado graduado como al no graduado; es graduado el estudiante que logró titularse. Por otro lado, en el documento, sin ánimo de desconocer la importancia del enfoque de género en los documentos académicos, se utiliza los términos, "graduados" "egresados" y "profesionales" para referirnos a ambos sexos.

Desarrollo

Las personas (profesionales) que se postulan no siempre tienen los conocimientos solicitados, aunque sí el título de grado requerido, ya sea que se soliciten conocimientos correspondientes a un determinado título de grado u otros complementarios, como manejo de utilitarios informáticos. Además, en un número de casos relevante nos encontramos con personas que, cumpliendo los requerimientos anteriores, no poseen el grado de desarrollo requerido en materia de competencias.

El significado de la empleabilidad cambia en función de las innovaciones e tecnológicas y sociales que afectan a las personas trabajadoras y a las empresas. En este mismo sentido, la formación de las personas trabajadoras se debe ajustar al modelo de funcionamiento de las empresas. Dado que este modelo está en continua formación estamos obligados a anticipar la demanda futura de la sociedad tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Los empleadores también podrán adaptarse a las capacidades de los demandantes de empleo. Es posible que si lo forma notable su creatividad.

El concepto de empleabilidad se relaciona con la posibilidad de ubicar empleos y de permanecer empleado, no necesariamente en la misma posición, con base en una formación profesional que responda a un espectro sólido y amplio de contenidos básicos útiles, por su posibilidad de transferencia, en contextos y puestos de trabajo diversos.

Para una mayoría de autores (como se puede ver en el anexo) la *empleabilidad* se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta (García-Manjón, J.V. (Coord.) , 2009), son valoradas en el mercado laboral. Es decir, "el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración" (Kohler, 2004, p.4).

"La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Rios G., 2004).

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida"

Al comienzo se le usó para identificar las competencias necesarias para un puesto específico de trabajo (competencia laboral), con exclusión de las competencias académicas más comúnmente enseñadas en la escuela (concepción coetánea con una visión restringida de la enseñanza técnico-profesional),

En efecto, se entiende ahora por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del puesto de trabajo.

Pueden caracterizarse como competencias genéricas (no ligadas a una ocupación en particular), transversales (necesarias en todo tipo de empleos), transferibles (se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje), generativas (permiten un desarrollo continuo de nuevas capacidades) y medibles (su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa).

El desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación superior.

Es importante destacar que la información recibida de la secretaría general y de las secretarías de las diferentes unidades académicas las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil, de los egresados, de las autoridades, de los docentes y de los estudiantes, constituyó un aporte valioso para la realización del presente trabajo.

Dentro de la construcción conceptual de la investigación se considera la reflexión sobre la vinculación entre el perfil profesional y el campo ocupacional de los egresados y graduados de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil. Esta articulación está dada por la formación que recibieron en su universidad. Además, es pertinente conocer la relación entre la formación de los graduados y el empleo, considerando que el fin esencial de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil es proporcionar a los egresados los conocimientos y destrezas adecuados para participar en el mundo del trabajo. De ahí la necesidad de entender el contexto en que se ha desenvuelto las universidades en Guayaquil y analizar su rol como promotora de conocimientos, así como su influencia en el desarrollo socioeconómico de la provincia.

Por otra parte, se hace necesario partir de una definición y diferenciación de lo que es un egresado y un graduado. Se define al egresado como la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado por una carrera o disciplina. Y al graduado se lo determina como la persona que ha cumplido con los requisitos académicos para egresar y ha obtenido el título correspondiente.

A partir del periodo que comprende esta investigación ocurrió una expansión impresionante de la educación terciaria, por lo que la oferta de personal altamente educado aumentó rápidamente y los graduados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital humano, pudieron hacer una selección de los graduados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral. Además de la expansión de la educación superior, ocurrieron algunos otros factores que influyeron en la posición de los graduados, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes.

En este sentido, el comportamiento del mercado de trabajo en la provincia ha dado por resultado una demanda insuficiente de puestos de calificación intermedia para dar cabida a la creciente oferta de jóvenes con formación universitaria. Una de las razones es que se ha puesto en evidencia un mercado laboral cada vez más exigente. En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación entre los títulos y los puestos de trabajo se ha vuelto más compleja. Uno de los factores es que hay una creciente demanda de trabajadores calificados. Los graduados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos (Panorama Laboral, 2001)

En líneas generales, lo que sucede en el mercado laboral afecta radicalmente a los individuos. Si el mercado no satisface las demandas de sus ciudadanos, se convierte en un serio problema social. Y, en el país, es una de las más graves preocupaciones. Una de las razones es que los mercados laborales tienen cada vez más dificultad para asignar trabajadores a los puestos de trabajo. El avance científico y tecnológico aplicado a la producción de bienes y servicios ha generado profundos cambios en las formas de organización del trabajo. Se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios.

Otro elemento tiene que ver con las certificaciones que los graduados obtienen en los distintos niveles de estudios. Certificaciones que no garantizan una estabilidad laboral, debido a que tienden a desvalorizarse.

No solo se desvalorizan por carecer de contenidos actualizados, sino porque los que llegan a tener estabilidad laboral son los que desarrollan mejor sus competencias, o los que tienen más estudios. Esto no significa necesariamente que los individuos desarrollen una actividad para la que fueron formados sino que, en muchos casos, las personas desarrollan tareas para las que están sobre calificadas. En tal sentido se advierte que las credenciales educativas se han convertido más en un criterio de selección para los empleadores que un requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. Este proceso se conoce como efecto fila. Es decir, “el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En efecto, los empleadores eligen sobre la oferta educativa cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados”

(Gallart, M.A., 2002.). En otras palabras, cuanto más aumenta la empleabilidad de los más educados, más disminuye la empleabilidad de los menos educados. Esto se debe a que la fuerza de trabajo que se ofrece es bastante más educada de lo que la demanda de empleo necesita. Este fenómeno incide en la devaluación de las certificaciones. Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo.

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

La Gestión de Recursos Humanos por Competencias tiene un alto grado de desarrollo teórico y un mediano grado de implementación en las organizaciones argentinas. Es nuestra impresión que, a su vez, es bajo el grado de difusión de la temática en la comunidad profesional, más allá de los profesionales que trabajan específicamente en el área de Recursos Humanos. Por lo tanto, el aporte a realizar consistirá en verificar el grado de desarrollo de estos conceptos en el ámbito propuesto para la investigación.

El trabajo se realizará con el propósito de demostrar, en base a una investigación, la incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales (como ya se explicara, en dos momentos: la selección y la desvinculación de personas), situación que se percibe en el mercado laboral y que se desea corroborar por medio de la investigación. Es decir, pasar de la percepción sobre la incidencia, a una investigación sobre la incidencia. Si la percepción se confirmara, se podría elaborar una propuesta para que la temática sea tenida en cuenta por los diferentes actores de la sociedad.

El modelo educativo para las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil se debe centrar principalmente en el estudiante, en procesos de formación, más que en niveles de estudio. Sus características son:

- Promueve una formación integral y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.
- Combina equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores.
- Proporciona una sólida formación que facilita el aprendizaje autónomo, el tránsito de los estudiantes entre niveles, modalidades educativas, instituciones nacionales y extranjeras y hacia el mercado laboral.
- Se expresa en procesos educativos flexibles e innovadores, con múltiples espacios de relación con el entorno.
- Permite que sus egresados sean capaces de combinar la teoría con la práctica para contribuir al desarrollo sustentable del país.

Con los lineamientos planteados, queda explícito que la formación de profesionales debe estar destinada a responder a las necesidades actuales de una sociedad o al ámbito laboral que está en constante transformación. En consecuencia, las intenciones de la formación profesional radican en contar con

profesionales situados críticamente en la realidad nacional, que puedan ser agentes de cambio dentro del sistema social. Es un modelo que se propone un proceso formativo centrado en el estudiante y sus modos de ser y aprender a ser, conocer, hacer, convivir, emprender y crear, propiciado por una adecuada gestión institucional. La Educación Superior en Guayaquil, son instituciones formativas que aprecia en el conjunto de cualidades que el estudiante posee, las posibilidades de su crecimiento como persona y del bien común. Así como la universidad ve en cada individuo la complejidad humana, así también aspira, mediante ese entendimiento, a proporcionar una formación integral a quienes conforman la comunidad universitaria.

Por lo tanto, se considera que el modelo se centra en una formación holística e integral entre lo teórico y práctico, asumiendo que el egresado de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil precisa tener una sólida formación que le permita impulsar el desarrollo de competencias en diferentes áreas.

De acuerdo con (Tobón, Sergio, 2006), existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior; entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas.

(Allen, J., 2003) señala que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad.

De esta manera, y de acuerdo con (Yorke, M. , 2004), la relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales:

- La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo.
- Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

El tipo o el nivel de las competencias tienen implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos. Como lo ilustra el gráfico “Modelo del iceberg”, las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características de las personas de tipo visible y relativamente superficiales (en el sentido de que están en la superficie de la personalidad, por lo que son fácilmente observables). El concepto de uno mismo o propio, los rasgos de personalidad y las motivaciones están más escondidos, en una zona más profunda de la mente de las personas.

El conocimiento y las competencias en relación con ciertas habilidades son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más adecuada y efectiva de mejorar estas capacidades es mediante el entrenamiento y la capacitación.

Las motivaciones y los rasgos de personalidad presentan una dificultad mucho mayor tanto para su evaluación como para su desarrollo; lo más adecuado –siempre que sea

posible será seleccionar empleados que ya posean las características de personalidad y las motivaciones requeridas para cada posición.

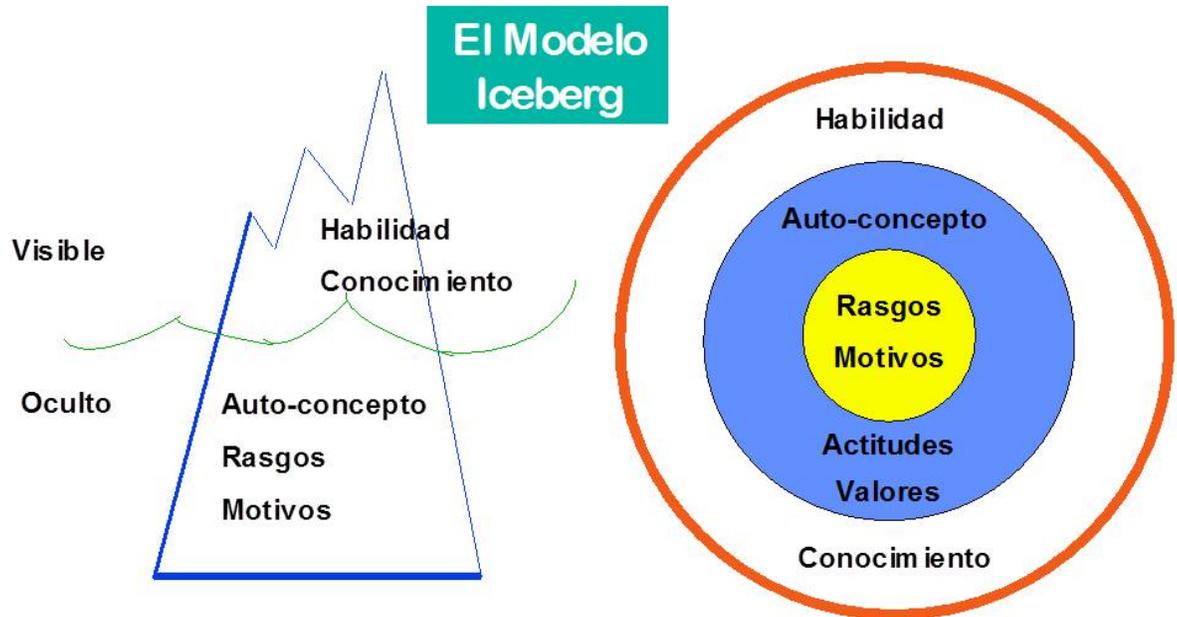


ILUSTRACIÓN 1.- MODÉLO DEL ICEBERG

En los puestos complejos, las competencias son más importantes que las habilidades relacionadas a la tarea, la inteligencia o las credenciales para predecir un desempeño superior.

En empleos de niveles superiores –técnicos, de management y profesionales, casi todos poseen un coeficiente intelectual alto y estudios avanzados en una buena universidad. Lo que distingue a los que se desempeñan mejor en estos puestos es la motivación, habilidades interpersonales y habilidades políticas, las cuales son competencias. Los estudios de competencia son la manera más económica para cubrir estas posiciones.

La congruencia que se logre entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan, y los niveles de desempeño que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento de las expectativas académico-ocupacionales, se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del egresado.

La inserción laboral supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. De acuerdo con (Figuera P., 2006), por inserción laboral plena se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo estable y acorde con la formación adquirida, o, el periodo que transcurre durante el proceso de búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario (Teichler U., 2001)

Conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo de los egresados y graduados universitarios, es de trascendental importancia, pues, por lo general, se parte en forma acrítica del supuesto de que la simple posesión de un título universitario, le permite a su poseedor trabajar como profesionalista y ubicarse en la parte alta de la pirámide ocupacional, donde se reciben las mejores remuneraciones.

Posiblemente en el pasado esto pudo haber ocurrido, pero en los últimos años la llamada devaluación de las credenciales educativas ha implicado que muchas personas con estudios superiores deban trabajar sólo parcialmente en ocupaciones relacionadas con lo que estudiaron, o incluso trasladarse de lleno a otras actividades, cuyo desempeño no requiere contar con estudios superiores.

Conclusión

Las competencias laborales se relacionan con oficios y por extensión se aplican a profesiones de tipo universitario, y en algunos países se han aplicado en relación con el sistema educativo formal. Más allá del nivel educacional que abarque, en nuestra opinión, la principal diferencia entre competencias laborales y la Gestión por Competencias radica en el propósito con que cada una de ellas fue concebida (una para certificar capacidades de los trabajadores, otra como modelo de gestión para las organizaciones).

El modelo educativo vigente de las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil la formación integral, que desarrollan es en forma equilibrada conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, la teoría y la práctica. Facilitando el trabajo autónomo, en relación con el entorno. El diseño de este modelo coloca al estudiante en el centro del proceso de formación.

En contraste con esto, en base a encuesta a las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil dan cuenta de ciertas debilidades en el proceso de desarrollo laboral en los centros de trabajo (pasantías) y en el desarrollo del método “aprender a aprehender” que permita al egresado de la universidad seguir aprendiendo en forma permanente, autónoma e independiente.

La práctica curricular no propicia el aprendizaje a partir de la construcción y reconstrucción del conocimiento y aplicaciones concretas, no ayuda a los estudiantes a desarrollar ciertas habilidades y destrezas para lograr un fácil aprendizaje y un mejor desempeño profesional.



**Nuevas tendencias en formación y desarrollo:
Las carreras del mañana ganan protagonismo
en base a la gestión del talento por
competencias**

Ing. Wendy Pazmiño Santos, Mgs
Docente de la Universidad de Guayaquil
Ing. Hypatia Fiallos Ventimilla Mgs
Docente de la Universidad de Guayaquil

Resumen

Decidir qué carrera se quiere estudiar no siempre es tarea fácil, ya que se está definiendo su futuro y a lo que se dedicará el resto de su vida.

La planificación de la plantilla se está convirtiendo en un factor clave para determinar las necesidades de talento futuras y hay un énfasis creciente en el desarrollo de procesos de evaluación del desempeño.

Hemos de pasar de concebir el mundo laboral desde un lugar de esfuerzo a un espacio en el que utilicemos el juego y el desafío para aprender. Cuando se aplican estas técnicas, se logra alcanzar resultados, mejora el compromiso y se consiguen espacios más creativos e innovadores.

Los acelerados de cambios en el mundo profesional y la creciente globalización están obligando a redefinir el desarrollo de carrera asegurado que el empleo para toda la vida ha muerto y que tenemos que prepararnos para pilotar nuestra propia carrera, senderos que nunca serán rectos sino helicoidales, con etapas en las que el movimiento será transversal y etapas en las habrá rotación y cambio pero no aumento salarial sino un equilibrio dinámico que representa una mayor complejidad y variabilidad.

Palabras Clave: Complejidad y Variabilidad, Evaluación, Desempeño Laboral, Planificación, Profesional,

Introducción

La importancia del liderazgo en los procesos de cambio. "Todo cambio lleva implícitos ele

mentos de renuncia y pérdida, pero también elementos de aprendizaje y mejora. Sólo aquellas organizaciones que decidan conscientemente emprender un proceso de cambio serán las que puedan obtener resultados positivos", ha apuntado Langa. "El cambio -ha continuado- debe diseñarse, debe liderarse y debe implicar e ilusionar a toda la organización."

La gestión de carrera y sucesión está viviendo un cambio de gran envergadura. De ser un proceso focalizado en el relevo en las posiciones clave de las compañías, está evolucionando para centrar los esfuerzos en la retención, desarrollo y compromiso de los empleados en todos los niveles de las organizaciones.

El aprendizaje constante es esencial para nuestro éxito, así como para tener los mejores talentos de la industria. Por eso generamos conocimiento a partir de las habilidades básicas para una industria específica y lo ponemos a disposición de todos.

El fortalecimiento de tus habilidades y conocimiento, es sólo una parte de la construcción de un mejor Performance Achievement; que se centra en los empleados individualmente: sus fortalezas, su progreso y sus posibilidades de carrera.

En este nuevo mundo laboral las barreras entre el trabajo y la vida persisten.

Desarrollo

En la actualidad se han encontrado graduados, egresados y profesionales de diferentes áreas o ramas desmotivados porque en sus empresas no les proporcionaban formación para desarrollarse y mejorar su trayectoria profesional. He coincidido con profesionales que cambiaban de empresa y proyecto por el único motivo de recibir más formación en su nueva organización. La posibilidad de formación y desarrollo profesional es (¿era?) uno de los factores de motivación más determinantes a la hora de seleccionar un proyecto profesional.

Hoy en día se puede entender la situación que vive el profesional, pero lo que nunca se ha logrado entender es que algunos profesionales hagan responsables de su formación académica y docentes y desarrollo a sus empresas y a sus jefes, que sitúen el centro de responsabilidad de su carrera profesional en otras personas, ya que considero que los principales responsables de nuestro desarrollo profesional somos nosotros mismos, ya que el desarrollo es una parte importante de nuestras vidas y es continuo.

Por suerte esto empieza a pertenecer al pasado, en estos nuevos tiempos de "sociedad red" tenemos tantas herramientas para acceder al aprendizaje continuo que de nada sirven las auto-escusas. Las organizaciones deben permitir y pueden facilitar nuestro aprendizaje, pero somos nosotros los que tenemos que tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad de nuestro propio futuro.

Los programas de formación se adaptan a las necesidades individuales y los cursos que los empleados eligen dependen de sus habilidades, experiencias y áreas de interés. Nuestro portal global ofrece más de 50.000 cursos online, aulas virtuales y otros recursos clave de aprendizaje. Nuestros profesionales pueden encontrar recursos para adquirir nuevas habilidades y mejorar las actuales. Además, proporcionamos a los empleados programas de formación, calendario de los cursos y los enlaces para su registro.

Por supuesto, y dado que el desarrollo profesional se encuentra en el centro de todo lo que hacemos, continuaremos buscando nuevas formas de aprender e incorporar ideas innovadoras. Así, al trabajar con empresas líderes a nivel mundial, aprenderás también en el día a día de trabajo, interactuando con clientes, miembros del equipo del proyecto, mentores y otros profesionales.

Conceptos como el de sociedad red han revolucionado por completo el panorama de la formación en el desempeño y desarrollo de las carreras profesionales.

Son muchos los estudiosos del tema que consideran que se deben superar el tópico de que una empresa buena es la que dedica tiempo a la formación de sus trabajadores, porque las posibilidades del empleado para completarlas superan ya el ámbito de la empresa e impregnan la vida diaria del trabajador conectado a la red.

Actualmente se está desarrollando dentro de la sociedad del conocimiento y disponemos de las herramientas necesarias para que nos hagamos responsables de nuestra formación y desarrollo profesional. De ahí se extraerá cuán buenos somos para mantener esa formación de manera constante a lo largo de nuestra vida laboral.

La empresa responsable será aquella que permita el desarrollo profesional para las carrera acorde a las necesidades laborales, pero eres tú el que debes asumir la responsabilidad de estar siempre atento a las nuevas posibilidades que existen para poder formarte

Actualmente, los expertos en temas de formación comparten la necesidad de establecer un Entorno Personal de Aprendizaje (PLE son sus siglas en inglés). Esta será una labor que el empleado, orientado y apoyado por la empresa, realizará para organizar:

- El conjunto de herramientas
- Las fuentes de información
- Y las conexiones y actividades que cada persona emplea para mantener su formación constante.

Este proceso de aprendizaje se estructura mediante la formación en la red y atendiendo a los objetivos que decida cada usuario. Carece de estructura formal, no responde a títulos académicos, ni se evalúan los resultados. Se trata de recursos que no suponen costes para los beneficiarios. Son dos los recursos con los que cuentas para desarrollar tu entorno de aprendizaje:

Comunidades de práctica virtuales. En la que se produce la interacción virtual constante entre un grupo de personas que comparten preocupaciones, intereses comunes y conocimientos.

La tarea del formador o mediador es fundamental, porque establece y allana el camino para poder adquirir las herramientas y competencias de este nuevo tipo de aprendizaje.

La gestión de carrera y sucesión se ha convertido en un proceso consolidado de Recursos Humanos, inicialmente en las grandes necesidades de las empresas, pero más recientemente también en las pequeñas organizaciones. El énfasis se continúa situando en las posiciones críticas en los niveles ejecutivos, pero los procesos ya no son sólo para esos roles. Se utilizan cada vez más para puestos de trabajo especializados y los que no son de liderazgo.

Además, la gestión de carrera y sucesión es clave para mejorar el compromiso de los millenials, que requieren de una mayor transparencia sobre las oportunidades disponibles y del apoyo de los managers en sus próximos pasos de carrera.

Las áreas de Formación y Desarrollo tienen ante sí la compleja y a la vez atractiva tarea de acompañar al negocio proporcionándole herramientas de recualificación que permitan adaptar las competencias del empleado a la rápida evolución del mercado.

Quizá éste sea uno de los momentos más complicados para los profesionales en la gestión de personas, porque el mundo empresarial y el mercado laboral están en constante cambio, porque los departamentos de recursos humanos de hoy no se parecerán a los que funcionen dentro de cinco años, y porque lo más probable es que en dos décadas se habrán creado profesiones y formas de trabajar que ni siquiera somos capaces de imaginar.

El cambio vertiginoso que imponen mercados, cada vez más globales, competitivos y complejos a las organizaciones, necesariamente impacta en su desempeño esperado, no sólo en términos de supervivencia, sino también de competitividad. Como es de suponer, ello exige a las empresas significativas reestructuraciones internas, a la que no escapan las estructuras organizativas y por ende la Gestión del Talento Humano.

En una organización del trabajo de conformación más horizontal y que prioriza el valor estratégico del conocimiento, las relaciones jerárquicas tienden a ser sustituidas por grupos de trabajos con mayor responsabilidad y poder. Parece evidente que las organizaciones del futuro facilitarán mayor y mejor información, así como también se apoyarán más en las personas y menos en los puestos de trabajo.

Por lo pronto, las decisiones estratégicas que se puedan adoptar desde una empresa en tal sentido, necesariamente están vinculadas con la reestructura de sus programas de Gestión del Talento Humano. Es en este contexto que el modelo de competencias aparece como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para la función. A su vez, permite integrar en torno al concepto de competencias todos los subsistemas que conforman la Gestión del Talento Humano (selección, inducción, planes de carrera, capacitación, evaluación del desempeño, desvinculación, etc).

El concepto de competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, deben aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización. Lo oportuno de este enfoque es que su concepción básica reconoce que el Talento Humano de la empresa es el que le permite lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo.

Con el término gestión hacemos referencia aquí al conjunto de acciones didáctico organizativa necesaria para lograr una meta final determinada centrada en la construcción, transferencia y adquisición de conocimiento en la totalidad de las áreas de formación. El talento humano hay que entenderlo como la “capacidad para obtener resultados notables con el ejercicio de la inteligencia” (Moliner, M. 2004) . En nuestro caso, dicha actividad es el adecuado desarrollo de las capacidades para la enseñanza (profesores) y el aprendizaje (estudiantes). Las acción gestora aquí estará fundamentada en una serie de decisiones en el ámbito de la antropología, lo disciplinar y la metodología didáctica.

Es importante recordar que llevar a cabo esta práctica implica también una visión y colaboración de la dirección general para estructurar y guiar los equipos de trabajo, los procesos y las herramientas tecnológicas orientado estos recursos a la consecución de las metas empresariales globales.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pag. 17.

“Es una característica de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto trabajo.”¹¹ Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos adquiridos o innatos que definen sus competencias para una cierta actividad. Sin embargo para descubrir las competencias no se necesita estudiar el perfil físico, psicológico o emocional, solamente interesan aquellas características que hagan eficaces a las personas dentro de la organización. (ALLES, Martha, 2008)

En la nueva tendencia de gestión de Talento Humano frente a competencias de carreras del mañana, el desarrollo profesional del talento es sin duda, una ventaja competitiva sobre las empresas. Sobre esto, hoy te presentamos dos puntos de vista del por qué el desarrollo profesional debe ser una prioridad en tu compañía

En la actualidad hay que olvidarse de carreras de derecho y la administración de empresas. Desarrolladores de software, ingenieros biomédicos o analista de datos son algunas de las carreras de la era actual, que a mediano plazo comienzan a perfilarse como las más demandadas en el mundo.

En base a los nuevos cambios que solicita el Consejo de Educación Superior “CES” en base a su Reglamento de Régimen Académico los profesionales de

Genética, Ingeniería Ambiental, Psicología y Salud Mental, Ciencia de los alimentos, Ingeniería de software, Seguridad informática, Medicina, Ingeniería informática e Ingeniería Civil serán requeridos en todos los países del mundo, se destaca en un artículo publicado en el sitio Ehowenespanol.com.

Tomando como base la sociedad actual y en base a algunas proyecciones, es posible aventurar cuáles serán las carreras del futuro, afirma la publicación.

Conclusión

Implementar en la empresa este enfoque de gestión del talento humano por competencias se vuelve una tarea más sencilla y eficiente cuando se administra mediante una solución tecnológica como SuccessFactors que integra los diversos procesos referentes a tu capital humano ya que esto te permitirá tener una visión integral logrando el objetivo final que es contar con un equipo de trabajo desarrollado, preparado y potencializado, el cual estará motivado y comprometido a formar una sinergia con la empresa para alcanzar las metas y objetivos.

A través de una política de recursos humanos se busca la formación de personas que vayan creciendo profesional y personalmente dentro de la organización. Siguiendo el enfoque de competencias, el plan de carreras es un método que determina las tareas organizativas y los conocimientos y habilidades clave a desarrollar para un desempeño superior, ya sea en el puesto de trabajo actual o en otro de la organización. Con el canal de información que proporcionan las competencias es posible identificar las características y aptitudes de cada persona y de cada puesto para proponer un plan de carrera adaptado a ellas.

Es fundamental entonces transformar nuestra visión, desde la economía a la economía humana, desde el Capital de Trabajo hacia el desarrollo, potencialización del Capital Humano, que es lo que en esta década le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a la empresa.

Por otro lado, aunque el Sistema de Certificación de Competencias sea difícil de desarrollar y de llevar a la realidad, debe ser un esfuerzo continuo y sobre todo compartido por los sectores gubernamentales, privado y educativo, de tal manera que una alianza entre ellos derive en el incremento de la productividad, las ganancias, el empleo y el sistema de capitales basados en conocimientos que se buscan hoy en día.



**Diseño curricular:
calidad en la educación superior
basado en competencias en la
Universidad de Guayaquil
hacia la formación del talento humano**

Ing. Franklin López Vera, Mgs
Docente de la Universidad de Guayaquil
Econ. José Narváez Cumbicos, Mgs
Docente de la Universidad de Guayaquil

Resumen

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 redundo, 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.

Sin duda la formación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior en la formación hacia el talento humano; 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.

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

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, interinfluye 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.

Desarrollo

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 (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. 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:

- Consistencia entre el perfil de egreso y los objetivos sociales de la carrera.
- Consistencia entre el currículo y el logro del perfil de egreso.
- Contar con los medios económicos y administrativos para realizar la docencia por competencias.
- 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:

- Cumplir con las orientaciones del aseguramiento de la calidad.
- Considerar la factibilidad de su aplicación.
- Tener la flexibilidad suficiente para ser aplicable a diferentes carreras y a diversos grados en cada universidad.
- Utilizar la experiencia del Grupo Operativo y de otros expertos en desarrollo curricular nacional e internacional, considerándose las mejores prácticas en esta materia.

Aplicaciones del Modelo de Competencias

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, 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.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, socialmente responsable. La formación profesional tradicional, basada en contenidos y el credencialismo, pareciera no ser capaz de responder efectivamente a esta demanda. Aparecen de esta forma las primeras etapas de una revolución en el aprendizaje. Nuevos derroteros han sido forjados por la intensa competencia entre organizaciones cuyo solo propósito es entregar educación (sin tiempo ni distancias) y por los rápidos avances en las tecnologías de información y comunicación. Estos derroteros no han sido tan expeditos en la educación superior.

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 definitorios 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.)

Tobón, S., (2008) presenta un ordenamiento de enfoques para la conceptualización de las competencias, que aparece a continuación en el Cuadro 1.

| ENFOQUE | DEFINICIÓN | EPISTEMOLOGIA | METODOLOGIA CURRICULAR |
|-------------------------|---|---------------------------------------|---|
| ENFOQUE CONDUCTUAL | Enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones. | Empírico-analítica Neo-positivista | - Entrevistas - Observación y registro de conducta - Análisis de caso |
| ENFOQUE FUNCIONALISTA | Enfatiza en asumir las competencias como: conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas. | Funcionalismo | Mercado del análisis funcional |
| ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA | Enfatiza en asumir las competencias como habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional. | Constructivismo | ETED (Empleo tipo estudiado en su dinámica) |
| ENFOQUE COMPLEJO | Enfatiza en asumir las competencias como: procesos complejos, desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el medio ambiente. | Pensamiento complejo | - Análisis de procesos - Investigación acción pedagógica |

En la sociedad actual, la educación y especialmente la educación superior, posee la tarea de desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera adecuada, pertinente y eficaz en esta sociedad.

La incorporación de las competencias en el currículo universitario implica una serie de planteamientos, toma de decisiones y cambios en la formación universitaria. Estos cambios tienen como objetivo desarrollar y diseñar la formación universitaria como un proyecto formativo integrado, es decir, un plan de actuación pensado y diseñado en su totalidad; que tiene la finalidad de “obtener mejoras en la formación de las personas que participan en él”, y que como proyecto es una unidad con manifiesta coherencia interna (Zabalza, M., 2003)

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pág. 17.

El Currículo por Competencias en la Educación Superior

El enfoque de competencias tiene impacto en la educación superior, y se busca que la formación de profesionistas universitarios, se realice a partir del enfoque por competencias.

En la formación de estos profesionistas, según (Díaz, 2006) comenta, que es relativamente factible identificar aquellas competencias complejas que puedan caracterizar el grado de conocimiento experto y que pueden mantener en su vida profesional. Sin embargo, el proceso de construcción de planes de estudio requiere elaborar una especie de mapas de competencias, en los cuales se pueden hacer solamente a partir de un análisis de tareas.

Según (Díaz, 2006), el punto de partida para el desarrollo de un currículo por competencias profesionales integradas se debe partir de las siguientes preguntas: ¿en qué es competente un profesionista específico?, ¿en qué ámbitos muestra competencia? Lo que lleva a desglosar las competencias que debe poseer el profesionista al egresar y a hacer un análisis contextual en el cual el profesionista llevará a cabo su práctica profesional. Díaz señala que en las instituciones acostumbradas a elaborar perfiles de egreso o a determinar las prácticas profesionales de sus egresados, la respuesta a las preguntas anteriores no necesariamente es problemática; pero el punto problemático de esto consiste en que las competencias que hayan sido descritas serán muy amplias, lo que llevará a una segregación de subcompetencias más simples, de tal forma que en un

momento dado la formulación de estas sub-competencias coincide con la formulación de objetivos específicos. Lo anterior ha llevado a que muchos planes y programas de estudio se vuelvan a establecer al modelo de objetivos de comportamiento de la década de los sesenta. Otra alternativa para la elaboración de planes de estudio señala Díaz es que coexista el enfoque de competencias con otros, fundamentalmente el de contenidos, ya que una realidad en los procesos de formación de conocimientos es que para poder realizar aprendizajes complejos se requiere haber adquirido aprendizajes más simples.

Conclusión

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.

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.



**Aprendizaje permanente, formación
por competencias, para la
empleabilidad de los estudiantes de la
Universidad de Guayaquil**

Ing. Orlando Bravo Bravo, Mgs
Docente Universidad de Guayaquil
Ing. Mercedes Pola Arzube Mayorga, MSc
Docente Universidad de Guayaquil

Resumen

La continua y rápida sucesión de cambios en la configuración del trabajo y en el contenido de las ocupaciones ha rebasado la respuesta tradicional de la formación profesional sustentada en cursos con un inicio y un fin determinado y certificaciones con validez permanente. Asimismo, la disponibilidad excesiva de información facultada por las TIC, ha trasladado el acento del qué y cómo enseñar, al qué y cómo aprender.

Hoy las instituciones de formación profesional encuentran en el aprendizaje permanente un nuevo paradigma para su trabajo que está impulsado un nuevo ciclo de transformaciones, antes se podía medir el accionar formativo por el número de cursos abiertos y de cupos ofrecidos para participantes, con pocas excepciones, no retornaban jamás.

Todas ellas deben apuntar a la alta calidad tanto para aportar al incremento de la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes, rápida obsolescencia de los conocimientos y valorización de los aprendizajes logrados en los diversos ámbitos de actuación de las personas como para servir de instrumentos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales, prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación.

Palabras Clave: Accionar Formativo, Aprendizaje Permanente, Competitividad, Formación Profesional, TICs,

Introducción

La continua y rápida sucesión de cambios en la configuración del trabajo y en el contenido de las ocupaciones ha rebasado la respuesta tradicional de la formación profesional sustentada en cursos con un inicio y un fin determinado y certificaciones con validez permanente. Asimismo, la disponibilidad excesiva de información facultada por las TIC, ha trasladado el acento del qué y cómo enseñar, al qué y cómo aprender.

Es así que habilitar oportunidades para aprender a lo largo de la vida se constituye en una demanda insoslayable tanto para el sistema educativo como para el universo de la formación, la capacitación profesional y el apoyo al empleo.

Hoy las instituciones de formación profesional encuentran en el aprendizaje permanente un nuevo paradigma para su trabajo que está impulsado un nuevo ciclo de transformaciones. En efecto, antes se podía medir el accionar formativo por el número de cursos abiertos y de cupos ofrecidos para participantes que, con pocas excepciones, no retornaban jamás. Ahora se debe abrir la puerta para opciones de reingreso, actualización, perfeccionamiento, articulación con la educación formal y reconocimiento de las certificaciones en el mercado de trabajo. Y todas ellas deben apuntar a la alta calidad tanto para aportar al incremento de la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes, rápida obsolescencia de los conocimientos y valorización de los aprendizajes logrados en los diversos ámbitos de actuación de las personas como para servir de instrumentos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales, prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación.

Los desafíos que el aprendizaje permanente plantea ahora refieren al establecimiento de mecanismos de articulación (abiertos y flexibles) entre la capacitación, la formación profesional y técnica, la educación técnica y los programas de educación superior así como con la creación y disponibilidad de diversos regímenes de programas (dedicación completa, parcial, enseñanza a distancia), permisos y facilidades para la formación de personas que trabajan. Para responder a estos desafíos, se necesita igualmente de formación permanente para el personal orientador, docente y administrativo para que pueda desarrollar los materiales y estrategias didácticas acordes a las nuevas modalidades educativas y a las posibilidades que brinda el aprendizaje a lo largo de la vida.

Desarrollo

El aprendizaje permanente implica incrementar la difusión de información sobre los programas existentes y la adopción de medidas con la participación de asociaciones de empleadores, asociaciones profesionales, educadores y otros interlocutores sociales relevantes teniendo presente que no existe ningún modelo universal de inversiones en formación. Las medidas para la promoción de la educación y el aprendizaje permanentes constituyen una cuestión de diálogo social para, mediante acuerdos colectivos, convenios bipartitos y tripartitos, negociaciones

entre educación y formación,, etc., ir estableciendo la gestión de recursos, la creación de mecanismos de reconocimiento de competencias y niveles que permitan la navegabilidad entre sistemas - los marcos de cualificaciones- los acuerdos sobre gestión de la calidad de los nuevos sistemas y el logro de objetivos de equidad.

El aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

El movimiento de la competencia laboral que comienza con mucha resistencia hacia fines de los 80, representa, hoy por hoy, una de las innovaciones más citadas y recurrentemente analizadas, en la formación profesional de la región. La desactualización de la oferta formativa respecto a los cambios en la organización y en la naturaleza del trabajo así como la crisis del empleo de masas cuestionan el concepto de profesión u oficio, impulsan una concepción más amplia y dinámica de los contenidos del trabajo mismo, así como nuevos requerimientos a los sujetos que trabajan.

A lo largo del continente se han implementado de una u otra forma, nuevos programas o actualizaciones a los ya existentes que se centran en desarrollar capacidades productivas y sociales verificables en el contexto laboral, más allá de la preocupación por la mera transferencia de conocimientos o el adiestramiento en habilidades. En el proceso de construcción de la noción de competencia laboral se fueron desarrollando diferentes definiciones pero la Recomendación 195 al sistematizarla como "los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico" instaló una plena coincidencia en su conceptualización, más allá de matices del término.

La formación basada en competencias profesionales o laborales es el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Para que la vida laboral o profesional de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil pueda desarrollarse, necesita nutrirse permanentemente de conocimientos nuevos pero, fundamentalmente, necesita de un nuevo tipo de aprendizaje. Un aprendizaje que, en tiempos de cambio e incertidumbre, aporte capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes y que instrumente para trayectorias ocupacionales móviles antes que para el empleo predecible y estable.

Se requiere de una formación para la empleabilidad entendida como el "conjunto de competencias y cualificaciones transferibles" que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional. Refiere a aquellas competencias personales, sociales y técnicas que las personas requieren para autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional en un escenario donde el empleo

necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación.

Ahora bien, como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana. En ambos casos, se debe actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida:

- Las relaciones consigo mismo;
- Las relaciones con las demás personas (vida en familia y participación en el espacio social más amplio);
- Las relaciones con el entorno.

Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad, de la convivencia democrática y no violenta - al igual que para el trabajo actual- se requiere de capacidad de expresarse y comunicar, de tomar decisiones, de optar, de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad, abordaje sistémico de la realidad, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, etc.

La formación para la empleabilidad y la ciudadanía se propone que la persona sepa lograr los resultados requeridos para su desempeño profesional y vital pero también que comprenda cómo se inscribe su accionar en un marco de referencia conceptual más amplio: ello significa aprender y comprender la razón por la cual lo hace, cuáles son las implicancias e impactos de su acción y desarrollar la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones, de adaptarse a nuevos contextos laborales e integrarse en la sociedad como ciudadana y trabajadora". (Irigoín, M; Vargas, F., 2002)

Ahora bien, la empleabilidad y la ciudadanía tienen relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, normativos, culturales. Los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socio-educativa de las personas y las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan la oferta de la fuerza de trabajo, haciendo que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente y para integrarse activamente a la vida comunitaria.

Concebida la educación permanente como un marco globalizador constituido por el aprendizaje formal, no formal e informal, que aspira a la adquisición de conocimientos para alcanzar el máximo desarrollo de la personalidad y de las destrezas profesionales en las diferentes etapas de la vida, veamos ahora como repercute la educación permanente en la educación superior contemporánea.

La educación superior, y la Universidad como parte de ella, deben ser capaz, como lo ha señalado Henri Janne, de llevar a cabo la permanencia de la educación a su nivel. Y advierte: "La necesidad es tan urgente que si la Universidad fallara en esta nueva misión surgirían sustitutos funcionales para hacer lo que ella no habría sido capaz" (Henri Janne:, 1973)

Conclusión

Al analizar desde la perspectiva de género la empleabilidad se pone en evidencia no sólo que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación y se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza, sino que sus contenidos no son universales. Cuando se cruza género con raza, pertenencia a diferentes culturas, condición rural o urbana, se constata que las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada persona y de ahí su complementación y articulación con las necesarias para insertarse y participar socialmente. En la vida cotidiana y en los hogares se incorporan máquinas que exigen lecturas eficientes y conocimientos variados. La tecnificación de la vida urbana y del trabajo doméstico -que modifica la vida familiar y las relaciones comunitarias e incluso cambia los estilos de vida- demanda también calificaciones y efectividad de los conocimientos.

Por ende, empleabilidad, ciudadanía y género son conceptos interdependientes, en los que entran en juego los aspectos personales y relacionales del aprendizaje y, por ello deberían ser concebidos como enfoques transversales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los programas de aprendizaje permanente en la Universidad de Guayaquil son cada vez más una realidad, sobre todo en los países industrializados. Todo hace suponer, por las razones a las cuales deben su existencia, que se generalizaran incluso en los países en desarrollo, por lo mismo que representan una respuesta a necesidades sociales evidentes. Las instituciones de educación superior no podrán eludir su participación en esta nueva 'dimensión de la educación contemporánea

La educación superior tiene que evolucionar de la idea de una educación terminal a la incorporación en su seno del concepto de educación permanente. Esta evolución es una consecuencia de los cambios que se dan en la sociedad contemporánea así como de la reconocida obsolescencia del conocimiento, que se deprecia rápidamente en virtud de su propio dinamismo. Todo esto repercute en el quehacer de las instituciones de educación superior y las obliga a modificar sus métodos docentes y centrarlos en los procesos de aprendizaje más que con los de enseñanza y con una amplia formación general más que en la demasiado especializada.



Enseñanza universitaria: hacia un nuevo modelo para la gestión del talento humano

Ing. Christian Moreno Rodríguez Mgs
Docente Universidad de Guayaquil

Ing. Lizbeth Karen Sánchez León Mba.
Docente Universidad de Guayaquil

Resumen

En este artículo se presentan y analizan los aspectos básicos para la gestión del talento humano en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios. Estos aspectos se integran en el denominado “Modelo interactivo con base en un material curricular dialogante”, que tiene su fundamento en los siguientes presupuestos esenciales: a) una determinada concepción del ser humano (variable antropológica); b) la presencia, o su desarrollo, en el estudiante de unos factores que favorecen la actividad cognitiva (dimensión psicológica); c) la aceptación y vivencia (puesta en práctica) por el discente de unos compromisos con el estudio (dimensión actitudinal); d) la formación del profesorado en determinadas competencias (sustrato pedagógico); y e) existencia de un material curricular dialogante (perspectiva de metodología didáctica).

El marco de la sociedad del conocimiento, la diversidad cultural, la creciente complejidad tecnológica, la globalización o la incertidumbre en torno al binomio libertad-seguridad, son variables determinantes de un cambio cultural que cuestiona el funcionamiento, y aun su propia existencia, de numerosas organizaciones.

Esta sociedad, en consecuencia, viene demandando una modificación del rol de las instituciones educativas (las universitarias entre ellas) y sus profesores y estudiantes.

Palabras Clave: Competencias, Enseñanza Universitaria, Gestión del Talento, Modelo, Interactividad.

Introducción

En el marco de la sociedad del conocimiento, la diversidad cultural, la creciente complejidad tecnológica, la globalización o la incertidumbre (Hargreaves, A. 1999) en torno al binomio libertad-seguridad, son variables determinantes de un cambio cultural que cuestiona el funcionamiento, y aun su propia existencia, de numerosas organizaciones.

Esta sociedad, en consecuencia, viene demandando una modificación del rol de las instituciones educativas (las universitarias entre ellas) y sus profesores y estudiantes.

Ante la presencia de una sociedad nueva, a la enseñanza universitaria se le exige una actividad diferente porque también lo es la finalidad que la justifica al cambiar los contenidos de estudio, el rol docente y los distintos estilos de aprender de los estudiantes en el marco de un mundo virtual y tecnológico. Por el contrario, permanecer en un sistema metodológico tradicional, en cuanto que dificulta la necesaria innovación en el sentido apuntado, es en la actualidad un problema a enfrentar y a cuya solución se desea contribuir en el presente artículo mediante un modelo para la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria que, en sus aspectos esenciales, presentamos.

En este sentido, una eficiente gestión del talento de los recursos humanos de la Universidad constituye un objetivo nuclear, ya que facilita la armonía entre la creación, difusión y aprendizaje de nuevos saberes, y contribuye al desarrollo local, nacional y universal, respondiendo siempre a la naturaleza de los cambios que se producen a nivel global. (Lazo, J. 1996; Vela, J. 2000.)

El estudiante y profesor universitarios, junto con otros recursos humanos implicados en la enseñanza superior, son la riqueza de estas instituciones, y puede considerarse a los primeros como el futuro capital humano cualificado de las organizaciones productivas de un país. Ello exige a la Universidad diseñar y desarrollar políticas de calidad orientadas a potenciar la actividad investigadora y mejorar la docencia impartida y el aprendizaje de su estudiantado, y donde las relaciones entre profesores y alumnos tendrán que modificarse mediante la adecuada interacción didáctica, muy incidente esta última en el clima de cada organización y en el manejo de la información. (Chen, C., y Huang, J. 2007)

Esto es así porque el aprendizaje de cada estudiante viene sujeto a la influencia de numerosas variables, como sus diferencias en capacidades, actitudes, intereses, motivaciones, organización para el estudio, estilos de aprender, o situaciones personales y familiares. Lo que, con las matizaciones pertinentes, puede generalizarse al propio profesorado y a los demás recursos humanos de la institución universitaria.

Desarrollo

Con el término gestión hacemos referencia aquí al conjunto de acciones didáctico organizativa necesaria para lograr una meta final determinada centrada en la construcción, transferencia y adquisición de conocimiento en la totalidad de las áreas de formación. El talento humano hay que entenderlo como la “capacidad para obtener resultados notables con el ejercicio de la inteligencia” (Moliner, M. 2004) . En nuestro caso, dicha actividad es el adecuado desarrollo de las capacidades para la enseñanza (profesores) y el aprendizaje (estudiantes). Las acción gestora aquí estará fundamentada en una serie de decisiones en el ámbito de la antropología, lo disciplinar y la metodología didáctica.

Se admite que el talento humano puede ser heredado o adquirido, pero desde ambos supuestos, siempre será susceptible de mejora. Esto fundamenta y justifica el presente trabajo de clara vocación pedagógica (especialmente didáctica, en tanto persigue elaborar nuevo conocimiento sobre la ciencia y arte de enseñar y aprender).

En el marco descrito, por gestión del talento hay que entender el conjunto de acciones orientadas a lograr el óptimo desarrollo de las capacidades de los estudiantes para aprender y de los profesores universitarios en su condición de protagonistas principales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En lo que al colectivo docente se refiere, el profesorado universitario, cuando enseña, ha de ser competente para elaborar material curricular dialogante y ser capaz de generar espacios educativos gratificantes mediante la creación de escenarios para el encuentro sociocomunicativo con sus estudiantes.

Un modelo es el esquema teórico de un sistema, de una realidad compleja. Y si es científico, ha de tener la cualidad de predecir fenómenos, en este caso, el éxito de los procesos de enseñanza aprendizaje universitarios de cuya complejidad muy pocos dudan. Así concebido, se considera que la elaboración y posterior aplicación de este modelo fortalece dichos procesos, y obviarlo, los debilita. Un modelo innovador en esta línea se justifica en aportaciones teóricas que apuestan por rediseñar las instituciones universitarias con el objeto de estimular un trabajo intelectual serio y profundo. (Pulido, A. 2007), (Sevillano, M^a. L 2009), (Zabalza, MA 2003)

Para ello, se hace referencia a la Teoría X y a la Teoría Y (McGregor, D.M. 1986). La primera pone de manifiesto una visión pesimista del individuo subyacente a los enfoques organizativos de las teorías clásicas, que subrayan la necesidad de control rígido y la supervisión constante, la consideración de una motivación externa, y la negación de la autonomía y actitud crítico creativa en los miembros de la organización.

Para la Teoría X, una organización dispondrá lo necesario para imponer un control fuerte y constante sobre los recursos humanos, ya que es habitual que actúen pasivamente desde su propia indolencia, prefieran ser dirigidos, no asumen responsabilidades y presentan gran resistencia al cambio. Como correlato en el ámbito educativo, se considera que el estudiante no es bueno por naturaleza, sino que necesita una formación para serlo, responde únicamente a motivaciones extrínsecas, y se concibe como un sujeto pasivo en los procesos de aprendizaje.

Desde esta concepción, la mayoría de los seres humanos está necesitada de intervención, siente una especie de aversión hacia el trabajo (o el estudio) y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia, las personas en general, los profesores y estudiantes universitarios para nosotros, tienen que ser obligadas a trabajar, estar controladas, dirigidas y amenazadas con sanciones, si se desea que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los fines de la organización (Universidad), los objetivos de enseñanza-aprendizaje en este contexto.

El ser humano común prefiere que lo dirijan, que le digan lo que tiene que hacer en su intento de soslayar las responsabilidades, manifiesta poca ambición profesional y desea más la seguridad que la autonomía.



Figura 1. Características del sujeto de aprendizaje, según la Teoría Y de McGregor

La elaboración de una metodología de enseñanza-aprendizaje para la gestión del talento en los estudiantes universitarios seguirá pautas diferentes según la teoría que la fundamente. Si se argumenta desde los presupuestos de la Teoría X, conducirá a enfatizar modelos de enseñanza-aprendizaje tradicionales, basados en la simple transmisión del conocimiento (por el profesor) y su recepción-asimilación pasiva por el estudiante quien actuará mediante una motivación extrínseca y le llevará a estudiar motivado por la sanción externa correspondiente (estudiará para aprobar la asignatura).

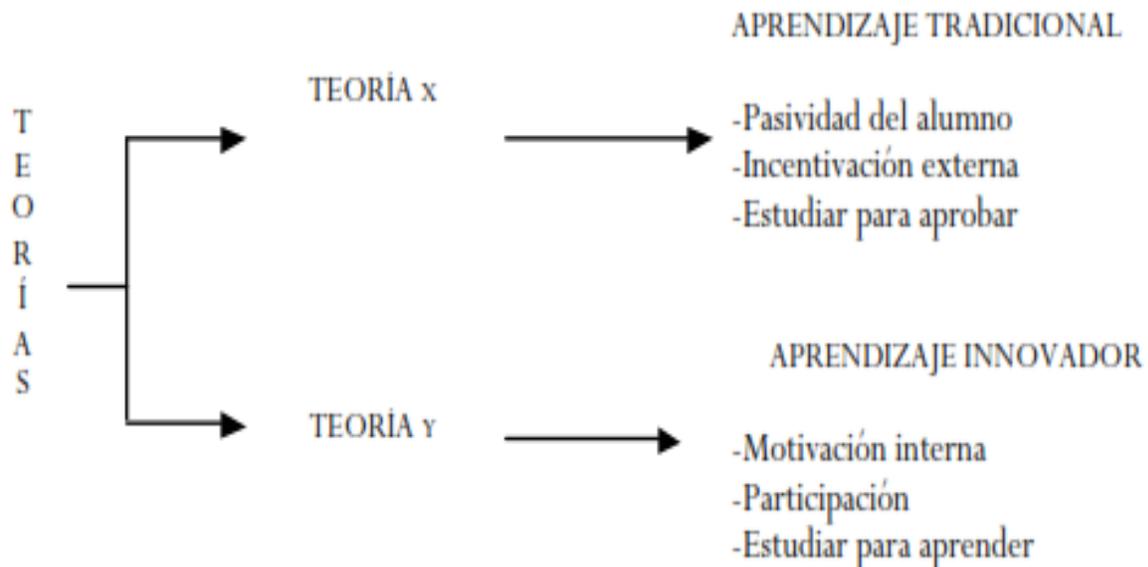


Figura 2. Gestión del aprendizaje y concepto antropológico.

Fuente: elaboración propia con fundamento en (Martín-Moreno, Q. 2006).

Parece razonable, entonces, que la adecuada gestión del talento de un estudiante universitario deberá partir de una concepción del hombre mucho más cercana a la Teoría Y que a su contraria, ya que la primera posibilitará en mayor medida la integración armónica de los objetivos del individuo-alumno y aquellos que persigue la Universidad.

Como responsable de la docencia, el profesor universitario tomará aquellas decisiones orientadas a favorecer la presencia y potenciación en su alumnado de los factores

mencionados en el epígrafe anterior, con especial incidencia en el binomio comprensión-motivación de los estudiantes, y que ha de ser entendido en su dimensión didáctica.

Situados en esta geografía conceptual, el alumnado debe asumir y desarrollar, orientado por el buen hacer del docente, una serie de compromisos específicos que, debidamente aplicados, faciliten el éxito en su tarea. Todos ellos dependen, esencialmente, de sí mismo, de su voluntad, y debe situarlos en el ámbito de las actitudes y valores, con independencia de su nivel actitudinal, si bien en este proceso es importante el sistema metodológico del enseñante como mediador del aprendizaje.

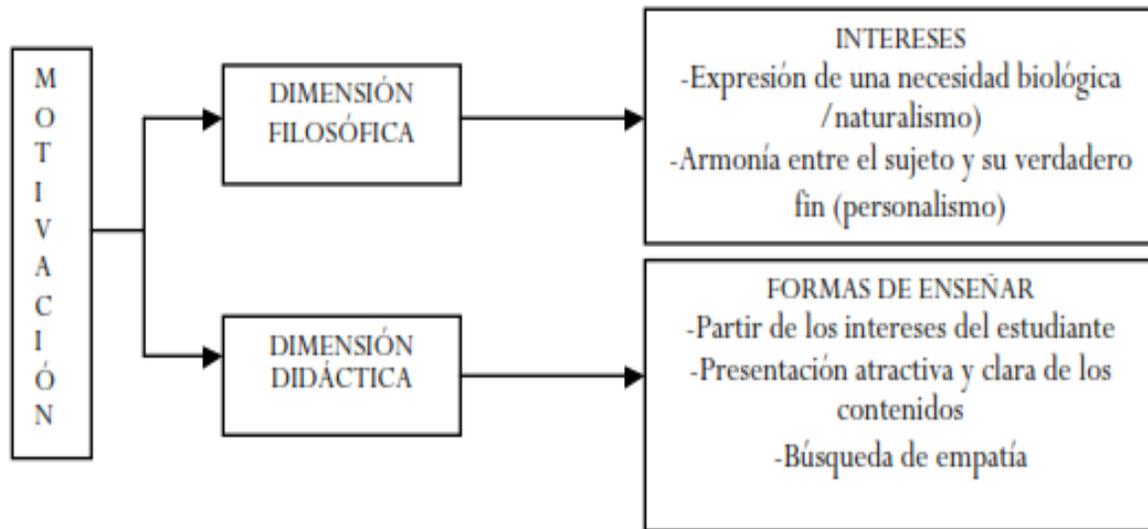


Figura 3. Dimensiones de la motivación educativa.

Fuente: (Cardona, J. 2001)

Para incentivar la creatividad del estudiantado, los profesores universitarios:

- a. Cultivar en los estudiantes el gusto por el descubrimiento y por la búsqueda de nuevos conocimientos
- b. Hacer preguntas desafiantes que motivan a los alumnos a pensar y a razonar
- c. Promover la autoconfianza de sus alumnos
- d. Estimular la curiosidad de los alumnos mediante tareas propuestas en sus disciplinas, llevando al alumno a percibir y a conocer puntos de vista divergentes sobre el mismo problema o tema de estudio”

Conclusión

La enseñanza en base a la Gestión del Talento Humano es considerada como la esencia a la gestión empresarial por parte de las Universidades y es tal la importancia que hoy se le estima como la clave del éxito de una empresa. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones. La Gestión del Talento Humano constituye, por tanto, un factor básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

En la administración del talento humano, en el ámbito universitario, se sigue los lineamientos de los viejos esquemas de la administración de recursos humanos donde los

docentes se limitan a cumplir con sus tareas académicas y administrativas, siendo un recurso más en la organización, para cumplir con sus objetivos, es decir, no se valoran las capacidades, las potencialidades y la participación de ese talento humano.

La Gestión del Talento Humano permite darle el papel protagónico al docente que emerge en este proceso de transformación universitaria, para que a través del consenso y la participación democrática lograr los acuerdos en conjunto entre la comunidad universitaria, los entes gubernamentales y la sociedad en general. Por tanto, es necesario propiciar desde el colectivo escenario para difundir, analizar, discutir y revisar lo relacionado a la filosofía de gestión para construir entre todos los actores la universidad que queremos.



INFLUENCIA DEL BULLYING A ESTUDIANTES EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN GUAYAQUIL

Ing. Stalin Fluvio Fiallo Castillo Mgs.
Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad de Guayaquil

Ing. Marco Aníbal Navarrete Pilacuan, Mgs
Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad de Guayaquil

Resumen

En los últimos años, se ha incrementado el problema del Bullying o matonaje escolar en diferentes niveles del sistema educativo ecuatoriano, aunque la presencia de dicha problemática se ha detectado a nivel de la primaria, secundaria y del bachillerato, algunos casos de esta violencia estudiantil también están apareciendo en algunas instituciones de educación universitaria. Esta investigación trata sobre el Bullying primero dando conocer que es Bullying, los tipos y las consecuencias de Bullying, además se verá como intervienen las relaciones interpersonales en este entorno, además que ver el entorno en la universidad debido a que en ocasiones los problemas surgen desde el hogar y los jóvenes lo reflejan en las actitudes con otros para tratar de sobresalir en su medio, por eso se debe prevenir este fenómeno. El objetivo es analizar los factores que inciden en el Bullying en estudiantes de instituciones de educación superior. Los factores asociados al Bullying en universidades son: tipo y forma de acoso, programas de prevención institucional, perfil de la víctima, causas que generan la situación de acoso y percepciones hacia el Bullying; el género y la orientación sexual explican la presencia de acoso en instituciones de educación superior en el Ecuador.

Palabras clave: Bullying, Orientación Sexual, Educación Universitaria, Violencia Estudiantil

Introducción

El Bullying o acoso es una especie de tortura, metódica y sistemática, en la que el agresor sume a la víctima, a menudo con el silencio, la indiferencia o la complicidad de otros compañeros.

Este tipo de violencia escolar se caracteriza, por tanto, por una reiteración encaminada a conseguir la intimidación de la víctima, implicando un abuso de poder en tanto que es ejercida por un agresor más fuerte (ya sea esta fortaleza real o percibida subjetivamente) que aquella. El sujeto maltratado queda, así, expuesto física y emocionalmente ante el sujeto maltratador, generándose como consecuencia una serie de secuelas psicológicas (aunque estas no formen parte del diagnóstico); es común que el acosado viva aterrorizado con la idea de asistir a la escuela y que se muestre muy nervioso, triste y solitario en su vida cotidiana. En algunos casos, la dureza de la situación puede acarrear pensamientos sobre el suicidio e incluso su materialización, consecuencias propias del hostigamiento hacia las personas sin limitación de edad.

La agresividad es una tendencia a actuar o a responder de forma violenta. El término se encuentra relacionado con el concepto de acometividad, que es la propensión a acometer, atacar y embestir. También se utiliza la palabra para referirse al brío, la pujanza y la decisión para emprender algo y enfrentarse a sus dificultades.

La agresividad es un concepto que tiene su origen en la biología, una ciencia que lo ha vinculado al instinto sexual y al sentido de territorialidad. De todas formas, la psicología también se ha encargado del asunto.

El maltrato es la acción y efecto de maltratar (tratar mal a una persona, menoscabar, echar a perder). El concepto está vinculado a una forma de agresión en el marco de una relación entre dos o más personas. Por ejemplo: “El joven abandonó la comisaría con signos de maltrato”, “Juana se separó ante el continuo maltrato que recibía de parte de su esposo”, “La mujer, harta del maltrato, no toleró más la situación y le disparó ocho balazos a su pareja”.

No hay una definición única y precisa de maltrato, ya que las características dependen del contexto. El maltrato puede abarcar desde un insulto ocasional a un vendedor al que el maltratador ni conoce hasta los golpes cotidianos que un abusador propina a su esposa.

En concreto, los expertos en temas de maltrato establecen que este puede ser de tipo físico, de clase sexual e incluso emocional. Este último, por ejemplo, se puede llevar a cabo por parte del maltratador bien mediante la intimidación o bien a través del atemorizamiento, la degradación de la otra persona, la indiferencia, la reclusión o el rechazo.

Introducción al problema

Entre los muchos síntomas que vienen a indicar que una persona está siendo víctima de malos tratos a nivel psicológico se encuentran el aislamiento que tiene respecto a familiares o amigos, mirada huidiza, baja autoestima, una escasa capacidad de comunicación, sensación de culpa o de vergüenza e incluso una dejadez de tipo social y personal.

El maltrato más leve es aquel que se produce en una situación espontánea o esporádica y que suele estar relacionado con la falta de respeto y la agresión verbal. Una persona que ingresa a una tienda a comprar y termina discutiendo e insultando al vendedor, lo estará maltratando. Ese tipo de situaciones, por lo general, termina de manera abrupta y sin mayores consecuencias.

La familia es un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un período indefinido de tiempo. Constituye la unidad básica de la sociedad.

En la actualidad, destaca la familia nuclear o conyugal, la cual está integrada por el padre, la madre y los hijos a diferencia de la familia extendida que incluye los abuelos, suegros, tíos, primos, entre otros.

En este núcleo familiar se satisfacen las necesidades más elementales de las personas, como comer, dormir, alimentarse, etc. Además, se prodiga amor, cariño, protección y se prepara a los hijos para la vida adulta, colaborando con su integración en la sociedad.

La unión familiar asegura a los integrantes estabilidad emocional, social y económica. Es allí donde se aprende tempranamente a dialogar, a escuchar, a conocer y desarrollar los derechos y deberes como persona humana.

Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, entre otros.

Se conoce como Universidad al establecimiento educacional dedicado a la enseñanza superior y a la investigación de un tema particular, el cual además está facultado para entregar grados académicos y títulos profesionales. En la mayor parte del mundo se dispone de instituciones universitarias de carácter público y de otras tantas de administración privada, regulada en todos los casos por organismos gubernamentales encargados del control de los estamentos educativos. En casi todo el mundo, el sistema público universitario no es gratuito, dado los altos costos originados por variables como el mantenimiento edilicio, de los laboratorios locales y de otros parámetros.

Desarrollo

Es una manifestación de un acoso que suele ser grupal y todas las intervenciones diseñadas tienen en común el apoyo incondicional a la persona, niño o adolescente en este caso, víctima de violencia de sus iguales. Estudios realizados en diversos países, señalan la posibilidad de que los autores de Bullying en la época escolar, más tarde pueden verse envueltos en actos de delincuencia o criminales. Aunque el acosador escolar no tiene por qué padecer ninguna enfermedad mental o trastorno de la personalidad grave, presenta normalmente algún tipo de psicopatología.

De la definición de Bullying se desprenden tres características:

1) Existe un desequilibrio (abuso) de poder, 2) Hay una repetición de los incidentes a lo largo del tiempo, y 3) Hay intencionalidad por parte del agresor o agresores.

Además de las definiciones anteriormente mencionadas se añade otra que es un fenómeno de grupo, no un problema individual. No se trata de conductas organizadas o espontáneas donde se busca el mal mutuo, ni actos de vandalismo que se pueden manifestar abiertamente en el entorno escolar. No es un conflicto entre dos partes con intereses contrapuestos, es un proceso de victimización. Es un tipo de violencia insidiosa, que se construye lentamente en el día a día de las relaciones interpersonales. Es difícil de identificar ya que en los inicios suele ser poco evidente y puede mantenerse oculta a los adultos, pero es bien conocida por el alumnado.

Por tanto, estas situaciones de acoso, intimidación o victimización son aquellas en la que un alumno o alumna está expuesto, de forma repetida y durante un tiempo, a acciones negativas que llevan a cabo otros compañeros. Existen acciones directas cuando son de carácter físico, cuando hay empujones o golpes; verbal con insultos e indirecto, cuando se propagan rumores sobre la víctima, y digital, cuando la agresión se realiza a través de redes sociales o celulares.

Muchas veces la mayoría de las personas en el algún momento de su vida han pasado o visto como a algunas personas que usaban lentes los molestaban por el hecho de tener una deficiencia visual, también personas con exceso de peso se burlaban de ellos y otras personas por el hecho de ser diferente los molestaban y en algunos casos los llegaban a agredir, solo que no sabían cuál era el nombre asignado para clasificar esta situación.

Características de los agresores del Bullying

Los agresores suelen venir de una situación social negativa, siendo muchas veces rechazados por parte de los compañeros, aunque siempre tienen un grupo de seguidores. Tienen tendencia al uso de la fuerza y a la violencia, baja tolerancia, frustraciones, malas relaciones con los adultos, mal rendimiento escolar, tienen una gran autoestima, y una ausencia de una relación cálida y segura con los progenitores. Quienes ejercen el Bullying lo hace para imponer su poder sobre el otro logrando con ello tenerlo bajo su completo dominio a lo largo de meses e incluso años.

El niño o varios de ellos, comúnmente en grupo, constantemente tienen actitudes agresivas y amenazantes sin motivo alguno contra otro u otros niños. Es o son provocativos, cualquier cosa es para ellos motivo de burlas. Su forma de resolver conflictos es por medio de la agresión. No es nada empático, es decir no se pone en el lugar del otro. Los alumnos agresores pueden ser futuros maltratadores y delincuentes si no reciben con urgencia la ayuda que necesitan. La justificación de actos en base a toda la hostilidad acumulada "contra el mundo" y a los modelos sociales que promocionan estas conductas, se alía con la sensación inmediata de poderío que produce el hecho de "someter a alguien a tus caprichos y necesidades".

Los mecanismos que determinan el Bullying no son muy distintos a los que subyacen a otros tipos de maltrato porque, aunque se denomina "intimidación entre iguales", la realidad es que se da una situación de desigualdad; el agresor siempre mide las fuerzas de su presa, fuerza física o psicológica, al igual que lo hace el maltratador doméstico cuando elige su pareja, futura víctima, o el jefe sádico cuando contrata a subalternos. Trabajar este tema tiene una

importancia extraordinaria precisamente como prevención de estos graves problemas sociales pues, además de terminar con estas situaciones puntuales de abuso, sirve para ahondar en el trabajo de las relaciones (presión de grupo, asertividad), valores (tolerancia, justicia y solidaridad), importantes aspectos de educación emocional (control de impulsos y expresión de sentimientos) y resolución de conflictos, lo cual resulta muy educativo para todos.

La familia en la sociedad tiene importantes tareas, que tienen relación directa con la preservación de la vida humana como su desarrollo y bienestar. Las funciones de la familia son:

a) Función biológica: se satisface el apetito sexual del hombre y la mujer, además de la reproducción humana, **b) Función educativa:** tempranamente se socializa a los niños en cuanto a hábitos, sentimientos, valores, conductas, **c) Función económica:** se satisfacen las necesidades básicas, como el alimento, techo, salud, ropa, **d) Función solidaria:** se desarrollan afectos que permiten valorar el socorro mutuo y la ayuda al prójimo y **e) Función protectora:** se da seguridad y cuidados a los niños, los inválidos y los ancianos.

La familia es el eje importante en la vida del ser humano si existen problemas dentro de ella afectan a su miembros y de ahí se puede desencadenar como una onda de expansión que va a afectar a las demás personas que están alrededor de ellos.

Algunas personas llevan los problemas a diferentes niveles, como tratar mal a otras personas o golpear a otros por el simple hecho de ser diferentes o porque son más inteligentes que ellos.

Todo esto ocasiona que surjan agresiones que si no son resueltas a tiempo en un futuro pueden llegar a situaciones más graves.

Tipos y Causas de Bullying.

Willard (2007) menciona diferentes tipos de Bullying, entre los cuales se encuentran la denigración, el acoso, la suplantación, el engaño y la exclusión. Las características van desde difundir chismes, enviar mensajes crueles repetidamente, irrumpir a cuentas electrónicas, involucrar a otra persona en falsa mensajería instantánea hasta excluir a una persona de un grupo.

Las causas por las que esto ocurre son diversas y se puede inferir que este acto se está convirtiendo más popular a diario ya que se lo puede realizar de manera anónima. Stopbullying (2014) describe dos tipos de personas que son más propensas a ser bullies, los niños o adolescentes “populares” y los niños o adolescentes que se encuentran en los márgenes sociales.

Consecuencias del Bullying

Entre las principales consecuencias que posee el Bullying son las siguientes:

Tensión, Autoestima baja, Pesimismo, Tristeza, Aversión al ambiente en que se encuentre y Suicidio

La tensión debido a la ansiedad que posean las personas como víctimas del Bullying por el horror y el temor de encontrarse con los victimarios o en este caso de recibir mensajes, imágenes y videos que no corresponden a la realidad.

La **autoestima** baja, es la falta de confianza que tiene la persona en sí mismo y por ende a otras personas.

Pesimismo, debido a que las personas se sienten mal y provocan negativismo en ellos y las demás personas.

Tristeza, la persona se desanima y se pone a llorar por la situación que le provoca el bullying.

Aversión al ambiente en que se encuentre, prefiere la persona mantenerse aislado de todas las personas para no tener ningún inconveniente.

Suicidio, las personas se deprimen por tanto abuso y agresividad realizada por los diferentes medios tecnológicos que llegan a atacar contra la vida.

Bullying en la Universidad

El Bullying es el comportamiento negativo donde un individuo o grupo de personas atenta verbal, psicológicamente o físicamente a otras personas dentro de la universidad, donde los agresores y agredidos tienen poca madurez para darse cuenta del Bullying. Se piensa que la edad y la madurez en la universidad evitan que los chicos eviten que las personas pasen por esta situación, pero en la realidad los jóvenes adultos también corren peligro igual o mayor en los niveles superiores de educación, debido a que llegan con problemas diversos de experiencias anteriores.

En la actualidad, son muchos los casos que se presentan de intimidación; cada día las instituciones educativas y demás centros de formación están siendo afectados por esta problemática que genera graves consecuencias, no solo para la víctima, sino también para todas aquellas personas que están inmersas en este fenómeno social. En las universidades estas diversas formas de Bullying se aplican por igual a la que sufren los bachilleres.

Los jóvenes adultos todavía poseen vergüenza, misma que piensa que el problema es la misma persona, por lo que no son suficientes y malos para resolver algún inconveniente sucedido. La vergüenza tiene tres maneras de actuar, la primera de esconderse, la segunda de servir y complacer a los demás y la tercera de agredir.

Quien hace el Bullying tiene problema de vergüenza de sí mismo, le es más fácil burlarse, agredir e instar a otros compañeros para la violencia.

El ataque físico pasa a un segundo plano en las universidades por el alcance que tienen los jóvenes, al encontrar otros métodos de acoso repetitivo y sistemático propios del bullying.

Cuando se indaga en las víctimas acerca del lugar donde son maltratadas mencionan en mayor proporción al salón de clases como el lugar donde más les insultan, les esconden las cosas, se las roban y les obligan a hacer cosas que no quieren. Adicionalmente, expresan que en cualquier sitio de la universidad hablan mal de él o ella y les ponen apodos, resultado que coincide con un estudio previo en universitarios, resultado que coincide con un estudio previo en universitarios (Hoyos, Romero, Valega y Molinares, 2009) y otros con escolares (Defensor del Pueblo, 2000, 2007; Del Barrio et al., 2003; Hoyos, Olmos, Valega & Vega, 2009).

En este sentido, en el ambiente universitario (college) han sido identificados factores potencialmente contribuyentes a la aparición de Bullying. Por ejemplo, las diferencias en capacidades académicas (mixed ability), cursos elegidos, grupo de pares, estudiantes con necesidades adicionales, lo cual los hace blanco para ser intimidados (McDougall, 1999).

De otra parte, con relación a las formas que adopta el bullying en el contexto universitario y en coincidencia con otros estudios nacionales e internacionales en escolares (Hoyos, Romero, Valega y Molinares, 2009; Kepenekci & Çınkır, 2006; Pottinger & Stair, 2009), se observa que todas las formas de maltrato se presentan en el contexto universitario, siendo más frecuente el maltrato verbal, seguido de la exclusión social, y en menor proporción el maltrato físico directo e indirecto. Las menos frecuentes son las formas de maltrato descritas como las más graves: acoso sexual, intimidar para causar miedo y amenazar con armas.

Se afirma que los universitarios no suelen acudir a agresiones físicas; sin embargo, son mayores otros tipos de hostilidad, como burlas, insultos, marginación, chismes, denigrar del otro, tipificaciones a partir de rasgos físicos y posición económica, abusos en los trabajos en equipo, entre otras. Dentro de la identificación de causales de violencia en la universidad, esta autora resalta las experiencias desafortunadas en otros ámbitos como el hogar, la calle, las escuelas de básica y media, el rencor, el deseo de venganza, problemas familiares, baja autoestima, el rechazo social. Esta clase de respuestas corresponde a identificar los desencadenantes de una violencia reactiva y no proactiva (Torres Mora, 2010, p. 32).

Recomendaciones

Entre las recomendaciones se tienen la siguiente:

Las personas que hacen Bullying tienen un fuerte problema con su autoestima y las propias vergüenzas, por lo tanto, se debe conseguir apoyo y ayuda es importante para que pueda salir de la empatía y la vergüenza.

La persona que es agredida por el Bullying no es el problema, ya que es la persona que agrede la que siente vergüenza de sí mismo.

Tratar de olvidar a las personas que te agreden para que no estén en tu mente y no te sientas inferior ni depresivo.

No pensar en venganza, ya que estarían controlándote todo el tiempo.

Siempre toma distancia de los agresores.

No tener vergüenza, debido a que la vergüenza es del agresor.

No importa que seas joven adulto no impide que pida ayuda no debe de tener vergüenza.

Fortalecer su autoestima es importante desde los primeros años de vida hasta en la edad adulta.

Realizar campañas para combatir la intimidación que especifiquen cómo detectarlo a tiempo y cómo tratarlo cuando existe en el interior del aula.

Conclusiones

El Bullying ha estado presente desde hace muchos años atrás, pero algunos se niegan a aceptarlo y otros desconocen su significado. Algunos, talvez han presenciado un acto de Bullying, pero lo han asociado como procesos de juegos entre compañeros o bromas que se realizan entre ellos; es decir, toman a la ligera estos hechos que a futuro pueden traer consecuencias graves tanto para el agresor como la víctima.

En la sociedad actual, el Bullying es uno de los principales motivos que realiza una persona a efectuar actos violentos, agresivos, psicológicos o físicos, porque lo que ven lo practican y se sienten estudiantes con poder ante los demás. Hay otras personas que tienen problemas de empatía, baja autoestima y vergüenza de sí mismo.

Se está ante un fenómeno que, aunque se ha venido presentando durante mucho tiempo, solo hasta ahora se está tomando conciencia de la gravedad que representa el tema del Bullying para los jóvenes de hoy y que como problemática compete a toda la ciudadanía.

Es recomendable que si un joven adulto, lo están amenazando comunique a un adulto mayor para que tome acciones correspondientes de acuerdo al caso. Adicionalmente, se deben dar cursos de prevención donde los chicos tomen conciencia sobre el Bullying con las respectivas consecuencias y riesgos para los agresores y víctimas; además se deberá fortalecer la autoestima para que no existan estos inconvenientes de unos con otros.

Es importante formular programas preventivos de apoyo, acompañamiento, campañas y bienestar universitario para combatir la intimidación que especifique para detectar a tiempo y como tratarlo dentro del aula. En las universidades debe contemplarse estos programas ya que ayudan a las relaciones interpersonales, productividad, mejor rendimiento académico, perseverancia en la carrera y un profesional de futuro.



Referencias bibliográficas

- Alcantara, A. (s.f.). TENDENCIAS MUNDIALES EN LA EDUCACION SUPERIOR:EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS MULTILATERALES.
<http://www.ses.unam.mx/integrantes/alcantara/publicaciones/Tendencias.pdf>.
- Allen, J. (2003). *La medición de las competencias de los titulados universitarios*. Universidad de León.
- ALLES, Martha. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Pág. 23*. Ediciones Gránica.
- Acreditación, S. N. (2013). *LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE* . Bogota- Colombia.
- ALBERT, M. (2007). *LA investigación educativa*. Madrid. Mc Graw Hill
- ARANDA, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. 2^{da} Edición. Quito. Ediciones Abya-Yala
- BERNAL, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3^{era} Ed. México. Prentice Hall.
- Campos Rios G. (2004). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Aportes, VIII 23), 101-111*.
- CEAACES. (2011). *Modelo General para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación*.
- Chen, C., y Huang, J. 2007. (s.f.). *How organizational climate and structure affect knowledge management – the social interaction perspective. International Journal of Information Management, 27, pp. 140-118*.
- Cardona, J. 2001. (s.f.). *“Potenciación metodológica del alumno”*. En Gento Palacios, S. (Coordinador): *La institución educativa II. Predictores de calidad educativa (pp. 385-412)*. . Buenos Aires: Editorial Docencia.
- Campos Rios G. (2004). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Aportes, VIII 23), 101-111*.
- CHANG, Richard Y. (1994). *Trabajar en equipo para triunfar* . Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Campos Rios G. (2004). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Aportes, VIII 23), 101-111*.
- CASTILLO, M. (1996). Estudio sobre el grado de satisfacción de los Estudiantes de la Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia, <http://www.uniandes.edu.co/boletin/historico/noviembre96>

- Díaz. (2006). *El enfoque de competencias en la educación ¿una alternativa o un disfraz de cambio?. Perfiles Educativos, 28(111), 7-36.*
- Figuera P. (2006). *La inserción del universitario en el mercado del trabajo.* Barcelona: EUB.
- García-Manjón, J.V. (Coord.) . (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia. La Coruña: Netbiblo.*
- Gallart, M.A. (2002.). *Veinte años de Educación y Trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora.* Montevideo: Cinterfor/ OIT.
- HAIR, J. (2010), et al. *Investigación de Mercados.* 4^{ta} Edición. México. Mc Graw Hill.
- Hargreaves, A. 1999. (s.f.). *Profesorado, cultura y postmodernidad.* Madrid: Morata.
- Hernández Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill.
- HERNANDEZ S. R., FERNANDEZ C. CARLOS, BAPTISTA L. MARÍA : (2010) *Metodología de la Investigación,* The McGraw-Hill, México.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, et al. (2007). *Fundamentos de Metodología de la Investigación.* México. Prentice Hall.
- INFORME: Educación Superior en Iberoamérica Capítulo Ecuador. Guayaquil, julio de 2006.
- INEC, (2006) *Acceso a la educación en el Ecuador. Análisis de los resultados de la encuesta de condiciones de vida ECV. 2005-2006*
- Irigoin, M; Vargas, F,. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos , métodos y aplicaciones en el sector salud.* Montevideo.
- JANY, J. (2009). *Investigación Integral de Mercados.* 4ta Edición. México. Mc Graw Hill.
- J. Cerna 2006. (s.f.). Obtenido de <http://www.monografías.com/trabajos16/talento humano/200>
- Kohler, 2004, p.4. (s.f.). *El Proceso de Bolonia y la empleabilidad: El impacto de la empleabilidad en el desarrollo curricular. Conferencia presentada en el Seminario de*

Bolonia de empleabilidad en el contexto del proceso de Bolonia, Celebrado en octubre de 2004 en Bled, Eslovenia.

Lazo, J. 1996; Vela, J. 2000. (s.f.). *La universidad al servicio de la sociedad. Su cr: Universidad Andina - Educación superior. Inversión para el futuro. En Revista Cubana de Educación Médica Superior, Vol. 14, 2, 171-183.*

Martín-Moreno, Q. 2006. (s.f.). *Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil. . Madrid: Sanz y Torres.*

Moliner, M. 2004. (s.f.). *Diccionario del uso del español. Tomos A-H e I-Z. . Madrid: Editorial Gredos.*

McGregor, D.M. 1986. (s.f.). *The human side of enterprise. Yarwood, DL: Public administration politics and people. Selecter readings for managers, employees and citizens. Nueva York, Longman; pp 133-144.*

Propuesta de Armonización Curricular en Ecuador. (s.f.). Obtenido de http://www.flacsoandes.org/vertebralcue/index.php?option=com_content&view=article&id=150&Itemid=80

Pulido, A. 2007. (s.f.). *Reflexiones sobre la universidad del futuro. Foro ANECA.* Obtenido de <http://www.ueconverge.com/data/public/REFLEXIONES%20SOBRE%20LA%20UNIVERIDAD%20DEL%20FUTURO%20%20POR%20EL%20PROF.%20A.%20PULIDO%20-%20UAM.pdf>. Consultada el 23-12-2010.

Panorama Laboral. (2001). Oficina Internacional del Trabajo. *OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.*

Sevillano, M^a. L 2009. (s.f.). *Didáctica en el siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad. . Madrid: McGraw Hill.*

Teichler U. (2001). Presentación global del estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa. Madrid: Consejo de Universidades.

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular Acción pedagógica, n^o 16. Colombia.

Robbins, S., 2006. (s.f.). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall – Pearson.

Vargas, F; Casanova, F; y Montanaro, L. . (2003). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*. Montevideo CINTEFOR/OIT/2001. Citados por Miguel A. Sahagún. . Montevideo: //liderempresarial.com.

Yorke, M. . (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. *Citado en Educación terciaria y mercado laboral*.

Zabalza, Miguel Ángel. (2006). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid: Narcea Ediciones.



ISBN: 978-9942-750-48-8

