

PERFILES DE EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

MARÍA RUTH VARGAS LEYVA

Resumen:

Los resultados de la aplicación de la Encuesta Tuning en cien empresas del sector industria maquiladora, permitió identificar las competencias genéricas en ingeniería más demandadas por cinco agrupamientos productivos (clusters); de los resultados deriva un perfil de de empleabilidad y un perfil de desempeño profesional. Los resultados locales de la aplicación de la encuesta son comparados con los resultados de las Encuestas Tuning Latinoamérica y Tuning CUMEX. Se aprecian diferencias en las diez competencias más frecuentemente citadas, apuntando a un perfil más demandante en las empresas que constituyen los clusters locales. En general, las competencias adquiridas en la empresa son más relevantes que la formación profesional específica. Los resultados sugieren la necesidad de mayor investigación y análisis sobre el concepto de competencias, perfiles profesionales de egreso y competencias e empleabilidad.

Palabras clave: competencias genéricas, encuesta tuning, perfiles profesionales, empleabilidad.

Introducción

En los últimos años la pertinencia de la educación superior ha sido cuestionada. Entre las razones que dan cuenta de ellos está la emergencia de una economía globalizada, así como el cambio a una economía del conocimiento. Con el fin de cumplir exitosamente su función formativa de recursos humanos calificados, las instituciones de educación superior tienen que ser capaces de responder a las necesidades cambiantes de la educación y la formación, de adaptarse a un panorama de educación dinámico y de adoptar modalidades más flexibles de organización y operación a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento.

En la reflexión sobre los perfiles académicos y profesionales, las competencias emergen como un principio orientador para la selección de la clase de conocimientos que pueden ser apropiados para planear una formación profesional; se dirigen a resultados del aprendizaje, esto es al conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un programa programas completos de estudio.

La necesidad de vincular la educación con las demandas sociales se relaciona con la formación profesional pertinente. En el marco del Proyecto Tuning (Espacio Común Europeo) se han identificado un conjunto de capacidades laborales que contribuyen al desempeño de un amplio grupo de empleos, siendo transferibles entre uno y otro, estas competencias se denominan genéricas o competencias transversales. Este trabajo se centra en la identificación de competencias transversales requeridos por cinco sectores productivos en la ciudad de Tijuana, aplicando la Encuesta Tuning. Los resultados dan cuenta de un perfil de empleabilidad, así como de un perfil de desempeño profesional exitoso. Los resultados en términos de competencias transversales son comparados con resultados de la encuestas tuning Latinoamérica y Tuning-CUMEX. Las preguntas se centran en la pertinencia de la educación superior en ingeniería en términos de las demandas de perfiles de empleabilidad y perfiles de desempeño profesional.

1. Empleabilidad

La empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, se relaciona con actitudes

y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.

La OIT(2000) identifica en la empleabilidad un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. “ Ella abarca las calificaciones, 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”, es también la capacidad de hacer “transiciones” entre trabajos y roles dentro de la misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales o desarrollo de la carrera. La habilidad para obtener el primer empleo y la comprensión del mundo del trabajo se establecen en el sistema de educación.

En el marco de la Convergencia Europea, y la creación del Espacio Común de Educación Superior, se planteo como clave para promocionar la movilidad de los ciudadanos la capacidad de obtención de empleo, convirtiendo a la empleabilidad de los graduados en una de las piedras angulares de la construcción del área europea de educación superior, si bien no es el único.. El término empleabilidad alude en este contexto a un conjunto de logros - habilidades, comprensiones y atributos personales - que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del colectivo de los trabajadores, de la comunidad y de la economía.

La búsqueda de una adecuada correspondencia entre la estructura de competencias ofrecida y los requerimientos actuales o emergentes de las empresas y el mercado de trabajo en general, es uno de los desarrollos más sistemáticos y vertebrales de la formación profesional. La Encuesta Tuning identifica esta correspondencia con

base en las competencias genéricas, que refieren a habilidades necesarias para el empleo y para la vida ciudadana responsable, importantes en cualquier disciplina, en cuanto competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas. En este marco se favorece la participación de los agentes socioeconómicos en el diseño de los planes de estudio

2. .Competencias genéricas

La competencia profesional abarca múltiples dimensiones, aluden a un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes propias y atribuibles de un individuo que se relacionan con un desempeño superior y exitoso en el trabajo. A su vez, estas características personales están ligadas a un rendimiento superior para un empresa, para un sector o para una cultura dada.

En el marco del Proyecto Tuning se han identificado un conjunto de capacidades laborales que contribuyen al desempeño en un amplio grupo de empleos, siendo transferibles de uno a otro, estas competencias se denominan genéricas o competencias transversales; rebasan los límites de una disciplina para desarrollarse potencialmente en todas ellas, son habilidades propias del entorno profesional necesarias para ejercer eficazmente cualquier profesión, no ligadas a una ocupación en lo particular ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva; necesarias en todo tipo de trabajo, transferibles y habilitan a la persona para ingresar al trabajo, mantenerse y aprender. La investigación en Europa sobre competencias e inserción laboral de recién egresados ha encontrado que las competencias genéricas explican diferencias en el ingreso y son mucho mas relevantes que el resto de competencias a la hora de explicar diferencias de ingresos entre los jóvenes graduados europeos.

Las competencias transversales se clasifican en competencias instrumentales, una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional; competencias interpersonales, expresión adecuada de los sentimientos propios y aceptación de los ajenos que posibilita la colaboración mutua, y competencias sistémicas, combinación de imaginación, sensibilidad y habilidades que permiten ver como se relacionan y conjugan las partes de un todo.

Cuadro1. Competencias genéricas en la Encuesta Tuning

<p>INSTRUMENTALES Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organización y planificación Comunicación oral y escrita Conocimiento de lengua extranjera Conocimiento de informática Capacidad de gestión de la información Resolución de problemas Toma de decisiones</p>
<p>PERSONALES Trabajo en equipo Trabajo en un contexto internacional Habilidades en las relaciones interpersonales Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad Razonamiento crítico Compromiso ético</p>
<p>SISTEMICAS Aprendizaje autónomo Adaptación a nuevas situaciones Creatividad Liderazgo Conocimiento d otras culturas y costumbres Iniciativa y espíritu emprendedor Motivación por la calidad Sensibilidad por temas medioambientales</p>

Un profesional es competente cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en la formación (competencia técnica). Aplica estos conocimientos a diversas situaciones profesionales y las adapta en función de los requerimientos de su trabajo (competencia metodológica), es capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en acciones de equipo necesarias para su tarea profesional (competencia participativa) y es capaz de resolver problemas en forma autónoma y

flexible, así como colaborar en la organización del trabajo (competencia personal).

La Encuesta

Este trabajo hace uso de la Encuesta Tuning para identificar el perfil profesional valorado por cinco agrupamientos productivos en la ciudad de Tijuana: electrónica, automotriz, metalmecánica, productos médicos y productos plásticos. Estos sectores se integran en clusters, grupo geográficamente denso de empresas e instituciones conexas pertenecientes a un campo concreto, unidas por rasgos comunes y complementarios entre sí. Los agrupamientos industriales en Baja California, en su mayoría del sector maquila, se ubican en diferentes estadios de desarrollo. Dan cuenta de trayectorias tecnológicas, de madurez de sectores, de cambios tecnológicos, de competitividad productiva, así como de sectores emergentes.

La encuesta aplicada presenta las competencias genéricas siguiendo la metodología Tuning, que refiere a competencias instrumentales, competencias personales y competencias sistémicas. Se solicitó a las cien empresas encuestadas que puntuaran de 1 a 4 cada una de las competencias de cada bloque, siendo 1 poco importante y 4 muy importante. Para analizar la información se obtuvieron medias de las respuestas para cada sector, de manera que pudieran compararse; así mismo se obtuvo la media general, ordenando los datos de manera descendente permitiendo apreciar las competencias más valoradas y de menor valoración. Se comparan los resultados con la encuesta Tuning Latinoamérica y Tuning CUMEX, una muestra de 10 universidades (CuMex) bajo la misma metodología.

La industria electrónica representó 39 %, la electrónica automotriz 14%, la industria de plásticos 21%, la industria de productos médicos 20% y la industria metalmecánica 6%. Del total de la muestra. Los resultados indican, que en general,

de las 10 competencias más valoradas por los sectores estudiados, siete de ellas están mejor valoradas localmente que los resultados de la Encuesta Tuning Latinoamérica.

Cuadro 2. Competencias transversales demandadas para el perfil de ingeniería

Competencias transversales	Media local	Media Latinoamericana
Motivación por la calidad	3.86	3.72
Resolución de problemas	3.85	3.66
Compromiso ético	3.83	3.76
Toma de decisiones	3.65	3.59
Capacidad de organización y planificación	3.78	3.55
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3.76	3.67
Capacidad de lengua extranjera	3.57	3.11
Capacidad de análisis y síntesis	3.62	3.62

Fuente: elaboración propia con base en Tuning Universidades Chilenas. Comparación con los resultados del conjunto de América Latina, programa MECESUP, Gobierno de Chile, en www.mecesup.cl/deposito_doc/comparacion_resultados_CHILE.pdf

Los resultados locales de la aplicación de la Encuesta Tuning, el perfil de empleabilidad demanda una formación académica general que incluya la adquisición de habilidades prácticas, la capacidad de adquirir habilidades dentro de la empresa y de adaptarse a distintos puestos. Respecto a las demandas del desempeño profesional exitoso, en los cinco sectores destacan la capacidad de planeación y organización, La capacidad de resolución de problemas, la motivación por la calidad y el liderazgo. Sin embargo, las demandas son diferenciadas por sectores, con un perfil profesional internacionalizado en el caso de la industria electrónica (conocimiento de lengua extranjera, conocimiento de otras culturas, capacidad de aprender, evaluarse y realizarse permanentemente), y más centrado en capacidades académicas (trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, razonamiento crítico) en el caso de otros sectores.

La comparación entre las prioridades del perfil de empleabilidad que identifica el Proyecto Tuning Latinoamérica, las demandas identificadas en el ámbito nacional por el CUMEX empleando la Encuesta Tuning, y las demandas del contexto industrial local, en el caso de Tijuana, presentan algunas diferencias. Una de las diferencias más

notorias respecto al contexto nacional es la capacidad de expresarse en lengua extranjera que ocupa la posición 25, comparada con la 8va en los contextos latinoamericano y local; otras diferencias radican en la atención al trabajo en equipo, competencias básicas de la profesión y la capacidad de actuar en nuevas situaciones.

Cuadro 3. Comparación de competencias transversales demandadas en los ámbitos regional, nacional y local

Competencias transversales	Media local	Media Latinoamericana	Media CUMEX
Motivación por la calidad	1	1	2
Resolución de problemas	2	4	3
Compromiso ético	3	2	1
Toma de decisiones	6	6	4
Capacidad de organización y planificación	4	7	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	5	3	6
Capacidad de lengua extranjera	8	8	
Capacidad de análisis y síntesis	7	5	
Trabajo en equipo			5
Competencias básicas de la profesión			7
Capacidad de actuar en nuevas situaciones			

Fuente: elaboración propia con base en Tuning Universidades Chilenas. Comparación con los resultados del conjunto de América Latina, programa MECESUP, Gobierno de Chile, en www.mecesup.cl/deposito_doc/comparacion_resultados_CHILE.pdf y Carlos Moisés Hernández Suárez, Resultados de la aplicación de la metodología *Tuning* para competencias genéricas, en www.cumex.org.mx/actividades/encuestas_comparabilidad.pdf

Los perfiles de empleabilidad y de desempeño profesional local permiten identificar un perfil profesional por sector que da cuenta del nivel de desarrollo de los clusters, así como un perfil genérico para los sectores encuestados.

Las respuestas a preguntas abiertas en relación con la formación demandada, da cuenta de que la inserción laboral está más determinada por un perfil de empleabilidad idóneo que por la denominación de un título, así como por tipos e ingenieros legitimados en la empresa (ingeniero de proceso, ingeniero de producto, ingeniero planeador) antes que por tipos de ingenieros ofertados por el sistema de educación superior. En general, la adquisición de competencias específicas en la empresa es tan o

más valorada que la formación académica, confirmando la demanda de un perfil de egreso similar al perfil de empleabilidad. Las demandas de educación específica apuntan en mayor medida a capacidades adquiridas en el tránsito laboral por los sectores productivos, que a títulos formales de especialización; la especialización a su vez privilegia la certificación de capacidades por organismos especializados antes que a la demanda de un posgrado.

Conclusiones

En el marco del Espacio Común de Educación Superior, los programas educativos se dirigen a desarrollar en los alumnos un perfil de egreso que en muchos sentidos se relacionaron un perfil de empleabilidad; un perfil para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, una combinación de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, mientras las competencias de profesional experto se desarrollan mediante la práctica y la experiencia acumulado relacionado con otro tipo de competencias.

El resultado de que la inserción laboral esté más determinada por un perfil de empleabilidad que por la denominación de un título profesional, así como por tipos de ingenieros requeridos y legitimados en la empresa antes que por denominaciones de títulos de ingenieros ofertados por el sistema de educación superior, sugiere dos hipótesis: a) un perfil generalista en ingeniería relacionado con un conjunto de competencias genéricas que ponen en acción competencias específicas o técnicas, y b) una formación muy específica que se asocia a la mayor pertinencia a las demandas de los sectores económicos. Estas hipótesis opuestas sugieren la necesidad de mayor investigación y análisis sobre el concepto de pertinencia.

La Encuesta Tuning es uno de los referente en la definición de perfiles profesionales. Para efectos del diseño curricular por competencias, el perfil profesional deriva en un perfil de egreso que agrupa el conjunto de competencias que los alumnos deben poseer al concluir un programa educativo. Estas competencias se identifican a partir de las competencias demandadas por el sector laboral (servicios o producción). Si las competencias demandadas varían por sector ¿Qué implicaciones tiene en un perfil de egreso generalista? Si los sectores productivos han configurado nuevas demandas profesionales ¿En que medida las instituciones de educación superior deben atender estas demandas en la formación específica de licenciatura? Si la certificación en la empresa es más demandada que el posgrado ¿Debe la formación profesional asumir esta formación y consecuentemente su certificación? Más generalmente ¿Qué competencias son responsabilidad de la formación profesional en ingeniería y qué formación es responsabilidad de la empresa? En otros términos ¿Qué competencias definen el f perfil de empleabilidad/ egreso en ingeniería?

La relación entre educación y desarrollo tiene su base en la creciente necesidad de los sistemas económicos de impulsar el empleo y de hacer eficientes los procesos productivos. Esta relación sigue siendo compleja moviéndose en un ámbito de incertidumbre y de nuevos cuestionamientos sobre el papel y la pertinencia de la educación superior en el mundo contemporáneo.

Bibliografía

Hernández Suárez Carlos Moisés Tuning, Resultados de la aplicaron de la metodología *Tuning* para competencias genéricas, en www.cumex.org.mx/actividades/encuestas_comparabilidad.pdf
Tuning, Universidades Chilenas. Comparación con los resultados del conjunto de América Latina, programa MECESUP, Gobierno de Chile, en www.mecesup.cl/deposito_doc/comparacion_resultados_CHILE.pdf