



TESINA

Presentada para acceder al título de grado de la carrera de

CICLO DE COMPLEMENTACIÓN CURRICULAR DE LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

**Título: “La formación académica superior
en el nuevo contexto del mercado laboral”**

Autoras:

Gonzalez Bonorino, Laura – N° DNI 27.175.715

Palavacino, Jesica – N° DNI 35.478.556

Directora:

Lic. Martinelli María Alejandra

**Lugar:
Rosario**

**Fecha de presentación
03/03/2023**

**“LA FORMACIÓN ACADÉMICA SUPERIOR
EN EL NUEVO CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL”**

Firma de Autoras



Laura González Bonorino
Psicopedagoga laboral
M.P. 1120



Esica Marcela Palarecino
PSICOPEDAGOGA
M.P. 1006

Firma de tutor/a

AGRADECIMIENTOS:

A la **Licenciada María Alejandra Martinelli**, quien cálida y afectuosamente ha cumplido su función, con una enorme responsabilidad y ética profesional, con acompañamiento constante, mostrando y contagiando interés, compromiso y pasión por la temática.

A **nuestros familiares**, que en todo momento han sido capaces de habilitar un espacio de comprensión y disponibilidad a cada uno de nuestros logros o frustraciones en este trayecto.

A la **Universidad Privada de la provincia de Salta**, que nos abrió las puertas para llevar a cabo nuestra investigación junto a los docentes que participaron, siendo generosos con sus tiempos y sus respuestas.

Laura González Bonorino & Jérica Palavecino

RESUMEN:

La presente investigación se propone como principal objetivo, conocer qué competencias, tanto técnicas como blandas, que favorecen la inserción laboral, proponen los docentes de la carrera de Secretariado Ejecutivo de una universidad de gestión privada de la provincia de Salta. A partir de un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo no experimental, transversal y descriptivo, se realizaron entrevistas semiestructuradas individuales a seis docentes de la carrera. Luego de dicha instancia, se llevó a cabo el análisis de contenido centrado en las competencias brindadas a estudiantes para enfrentarse al mundo laboral. Entre los principales resultados obtenidos, se puede mencionar, que son muy pocos los docentes que poseen conocimiento respecto a la demanda del mercado laboral para sus estudiantes y demuestran que les resulta difícil poder articular competencias técnicas y blandas para favorecer la futura inserción laboral. Las competencias técnicas son objeto de enseñanza en la formación académica, sin embargo, se puede inferir que no hay ofrecimiento específico respecto de las competencias blandas, las cuales quedan en un segundo plano, sugeridas o supuestas, pero no trabajadas en profundidad, ya que no forman parte del plan de estudio de la carrera. Las principales conclusiones, se vinculan a la falta de conocimiento del mercado laboral y sus demandas actuales.

PALABRAS CLAVE

EMPLEABILIDAD - COMPETENCIAS TECNICAS - COMPETENCIAS BLANDAS - INSERCIÓN LABORAL - FORMACIÓN SUPERIOR

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción	3
2. Marco teórico	6
2.1 La Inserción Laboral desde una mirada integral	6
2.2 Competencias: ¿para el trabajo o para la vida?	9
2.3 El nuevo Nivel Universitario: educar por competencias.	12
3. Metodología	17
3.1 Objetivos: general y específicos.	17
3.2 Enfoque metodológico.	18
3.3 Diseño y alcance de la investigación	18
3.4 Participantes.	19
3.5 Instrumentos de la recolección de datos.	19
3.6 Procedimientos de la recolección de datos	19
3.7 Análisis de datos.	20
4. Resultados	21
4.1 Empleabilidad e importancia en la incorporación a la actividad económica.	21
4.2 Competencias técnicas y competencias blandas	23
4.3 Conocimiento de los docentes respecto a la demanda del mercado laboral actual.	25
4.4 Relación entre la institución educativa superior y el mundo del trabajo	27
5. Conclusiones	28
6. Referencias	32
7. Anexos	34
7.1 Anexo I Instrumento de recolección de datos.	34
7.2 Anexo II Consentimiento de participación	35

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centra en la problemática de los jóvenes profesionales y la inserción laboral, partiendo de los conocimientos que poseen los docentes universitarios respecto de las competencias tanto técnicas como blandas que transmiten a sus estudiantes para enfrentar el nuevo mercado laboral.

En este sentido, podemos decir que un estudiante debe prepararse para una inserción laboral exitosa, adquiriendo saberes pero a la vez desarrollando habilidades que le permitan saber hacer. Este enfoque propone planificar la enseñanza en base al desarrollo de competencias en el estudiante, organizar los perfiles profesionales, los mapas curriculares y programas de estudios.

En relación con este punto, podemos mencionar una serie de investigaciones realizadas a través de estudios empíricos, que abordan la inserción laboral y la empleabilidad en relación con estudiantes universitarios. La mayoría de los antecedentes encontrados son de países como España, una investigación interesante de Paraguay y otra de París. Por ejemplo en España, Corominas Rovira (2001), mediante la aplicación de un cuestionario a los alumnos del último curso de Ciencias Empresariales y a sus profesores, busca conocer la percepción del alumnado acerca de la posesión de competencias genéricas, como la valoración de alumnos y profesores de la importancia de las distintas competencias genéricas para el perfil profesional de los diplomados, así como la contribución de la universidad al desarrollo o mejora de tales competencias. Concluyen que la efectividad de la enseñanza universitaria no es la deseable. Siguiendo en esta línea, hay una investigación empírica reciente de Ortiz & Praderas (2019), titulada “Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad”, cuyos autores buscan abordar la empleabilidad de egresados universitarios de la Universidad Nacional de Asunción (UNA), específicamente, se definió el perfil socioeconómico de los egresados de dicho establecimiento de educación superior, las características socioocupacionales y las exigencias demandadas por los empleadores en el mercado de trabajo. A

partir de una encuesta aplicada a egresados, así como una estrategia cualitativa de entrevista a empleadores, concluyen que la UNA incide parcialmente en la empleabilidad de los egresados, a través de una oferta con perfiles científicos y técnicos que satisfacen los conocimientos teóricos y habilidades prácticas demandados por el mercado laboral, aunque la formación de sus egresados en las cualidades utilizadas como filtro en la selección (las llamadas habilidades blandas), mantenimiento y promoción de los profesionales, desde la óptica de los empleadores, no son satisfechas por la universidad. Izquierdo Rus & Faria Gragmena, (2018), llegan a conclusiones similares en su investigación a estudiantes mediante un cuestionario on line, buscando analizar la percepción de la empleabilidad en función del sexo, titulación y situación laboral y su relación con la percepción del logro. La investigación cierra mencionando que es necesario impulsar en los profesionales de las instituciones universitarias nuevos estudios que permitan detectar las debilidades de los planes de estudios que impliquen buenas prácticas profesionales que ayuden al alumnado en su futura empleabilidad y les permitan afrontar, con mayores garantías de éxito, los nuevos retos que plantea el mercado laboral. Por otro lado, García Montalvo, (2007) investiga en España la situación laboral de egresados universitarios, y mediante encuestas llega a la conclusión de que existe una enorme oferta de trabajadores con estudios universitarios, unida a una demanda insuficiente para su cualificación y conocimientos, generándose así un preocupante nivel de sobrecualificación. Por último, Pérez Escoda & Ribera Cos, (2009) evalúan lo que ellos denominan competencias emocionales en los procesos de orientación y formación de personas desempleadas. También realizar cuestionarios on line a personas en situación de desempleo, ultimando que el desarrollo de las competencias emocionales en los procesos de búsqueda y formación para el empleo son un aspecto clave a tener en cuenta para mejorar las capacidades del usuario en el afrontamiento eficaz de las situaciones transitorias de desocupación.

Lo que estas investigaciones dejan de lado son los planes de estudios y la formación a docentes para formar profesionales empleables para el mercado

laboral actual, siendo a la vez que en Argentina no se ha encontrado ningún antecedente que investigue científicamente esta área de vacancia.

Por tal motivo es que se decide focalizar la problemática en una universidad privada de la provincia de Salta, donde residen las autoras del presente trabajo, para conocer qué competencias, tanto técnicas como blandas, favorecedoras de la inserción laboral, proponen los docentes de la carrera de Secretariado Ejecutivo. Esto es relevante para la psicopedagogía ya que permite obtener un acercamiento específico a la realidad respecto a cómo la formación académica superior prepara a los estudiantes para el nuevo contexto del mercado laboral, sabiendo que puede ser un área de intervención para los psicopedagogos respecto a los planes de estudios que ofrece la universidad.

La estructura de la presente investigación está confeccionada por tres capítulos, denominados marco teórico, metodología y resultados. Y un apartado final de conclusiones. Dentro del capítulo marco teórico se desarrolla la inserción laboral desde una mirada integral, entendiendo a la misma como la incorporación a la actividad económica de los individuos de manera adaptativa y sostenida en el tiempo; el concepto de competencias que en término general hace alusión a los conocimientos, habilidades y valores de manera integral de las personas en las distintas interacciones que tienen en los ámbitos personal, social y laboral; y el nuevo paradigma del Nivel Universitario: educar por competencias. Las aptitudes y titulaciones como producto de formación ya no son suficientes, se requieren evidencias demostradas en el desempeño eficiente, frente a criterios y en ámbitos específicos, lo cual implica un reto para la Educación Superior y los responsables de la calificación profesional. En el metodológico se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, el enfoque metodológico, el diseño y alcance de la investigación, los participantes, el instrumento de recolección de datos, procedimientos para la recolección de datos y el análisis de mismos. El tercer capítulo contiene los principales resultados. Finalmente se exponen las conclusiones intentando hacer una contribución a la Psicopedagogía.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La Inserción laboral desde una mirada integral

Como en todo concepto existen muchos intelectuales y escritores que hablan de la **inserción laboral**. Vamos a considerar a aquellos que la significan de manera genérica y no se focalizan en las personas con discapacidad o necesidades especiales ya que no es tema de nuestra tesina.

García Blanco y Gutiérrez (1996) define la inserción laboral como:

[...]proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, que suele coincidir para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y por lo tanto viene a consistir en una transición social que va de posiciones de sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. Identifica, asimismo, una serie de tensiones entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo. (pág. 1)

Venieres (1999) la conceptualiza como un proceso en el cual el individuo que, en otro tiempo nunca perteneció a la población activa, logra una posición estabilizada en el sistema de empleo. Ventura (2005) simplifica la inserción laboral definiéndola como [...] la consecución de un trabajo” (pág. 203). Más cercano a nuestros días, García Blanco (2016) cita a Rodríguez, quien define la inserción laboral como el: “proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida” (pág. 7).

Por otro lado, otros autores se refieren a la inserción laboral y del trabajo. Weller (2007) hace referencia a las debilidades de la inserción laboral, y pone el

foco en que los jóvenes a pesar de su mayor nivel de educación formal se encuentran inmersos en fuertes problemas de inserción.

En definitiva, la inserción laboral es conceptualizada como un proceso integral, que tiene como objetivo acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo, como así también informar y orientar sobre el itinerario más adecuado a seguir y favorecer el desarrollo de habilidades sociolaborales, es decir, dotar a los beneficiarios de conocimientos técnicos, para el desempeño de un oficio.

Es importante mencionar que la inserción laboral tiene su interdisciplinariedad, y se debe poner especial énfasis en el desarrollo de los procesos para la inserción laboral, la transición a la vida activa y adulta y la integración socio-laboral.

Es la frase "**el trabajo dignifica al hombre**" de Karl Marx (1818-1883), la que nos lleva a reflexionar y profundizar muchos conceptos. Bajo esta afirmación, el filósofo alemán explica que el hombre saca a relucir sus potencialidades con el desempeño de una labor exclusiva del ser humano. Mediante un trabajo el ser humano comprueba que puede desempeñar una actividad que requiere conocimientos, experiencia o ambas cosas. A su vez un trabajo provee de un ingreso (sueldo u honorario) que permite a la persona acceder a un nivel de consumo que satisface sus necesidades y, si es el caso, provee a su familia lo necesario para vivir y desarrollarse.

Así de importante es entonces conseguir un trabajo. Ahora bien, para conseguirlo es necesario tener qué ofrecer al mercado laboral y tener habilidades las cuales sean deseadas por el mismo, para así poder insertarse laboralmente. Sobre la definición de mercado laboral, Villa (1990) y Pries (1996) afirman que éste es un espacio de transacciones o contextos de intercambios entre quienes ofrecen y buscan un producto o un servicio (Spinosa, 2005). Su característica principal es el mecanismo de la oferta y la demanda. El mercado laboral se compone de las ofertas de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones.

En los días actuales conseguir trabajo se ha convertido en un verdadero desafío, surgiendo así un nuevo concepto clave: la **empleabilidad**.

Sobre este concepto discurren varios autores, como Spinosa (2005) que citando a Thijssen (2003), define a la empleabilidad como un “conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo, que influyen de forma determinante en su posición futura en el mercado laboral” (pág. 13). También Ventura (2005), que más arriba mencionamos en sus desarrollos respecto del concepto de inserción laboral, aborda la empleabilidad y menciona que la probabilidad de Inserción Laboral depende de las características que presentan las personas que buscan empleo y a su vez éstas, de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo. Por tanto, la primera se centra en la persona, y depende del aprendizaje, y la segunda del contexto. La empleabilidad es por tanto aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado del trabajo (Enríquez y Rentaria, 2006). La definición por la que optaríamos, es la brindada por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios Michavila et al (2016) citado por Resumen ejecutivo (2015), que expresa que la empleabilidad es:

La capacidad/probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo, de integrarse y desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada, y de que el(los) puesto(s) que ocupe(n) a lo largo de su carrera profesional cumpla(n) con una serie de requisitos relacionados con la calidad y otras características (salario, responsabilidad, sostenibilidad, satisfacción, relación con los estudios, etcétera) (pág. 4)

Los conceptos anteriores hacen referencia a que una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar efectivamente las competencias que ha desarrollado para competir con las demandas del contexto.

En definitiva, conseguir un trabajo es insertarse laboralmente, entendiendo que la inserción laboral, es aquella donde una persona, consigue un empleo acorde a sus conocimientos, intereses o habilidades.

Para familiarizarnos más con los conceptos que se utilizan en lo laboral, no podemos dejar de desarrollar otro concepto más: **competencias**.

2.2 Competencias: ¿para el trabajo o para la vida?

A lo largo de la historia, algunas definiciones del concepto *competencias* se apoyan en el objetivo profesional y otras indican la destreza para realizar determinada actividad. Por ejemplo, Barderas y Galdeano Bienzobas (2009) citan a Woodruffe (1993) dice que la competencia es una “dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir efectivamente” (pág. 2). En la página de la OIT, en un artículo del 2012 citan a varios autores que conceptualizan la empleabilidad como a Agudelo (1998): “capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo” (pág. 1). Tenemos a Bunk (1994) que dice que las competencias son “conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión” (pág.2).

Martínez & Carmona (2009) citando a Tejada (1999) sintetizan:

[...] la caracterización que de las competencias lleva a cabo el profesor José Tejada (1999) observamos que éstas hacen referencia a: características individuales y a procedimientos o saberes, que son definibles en la acción, que por lo tanto poseen un carácter dinámico producto de la experiencia y que se ponen en juego en un contexto determinado [...] el hecho de que son educables. Esta característica está muy vinculada a la experiencia, que denota el carácter dinámico de las competencias, al tiempo que nos indica su capacidad para ser educadas,

desarrolladas, por medio del aprendizaje a lo largo de toda la vida. (pág. 88)

Otros autores como Bergenhenegouwen, Horn, Mooijaman, 1997; citado por Guerrero (2005), se refieren a las competencias como forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales, es decir aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definen el desempeño de las personas. Alles (2000) refiere que las competencias son un “conjunto de atributos y conocimientos adquiridos o innatos para una cierta actividad” (pág.60) y a lo largo de todos sus libros y conferencias dadas, podemos decir que sintetiza el concepto de competencia como aquellas características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso.

Podemos observar que en la literatura especializada sobre competencias se reiteran los siguientes aspectos: las competencias son sistemas de conocimientos, conjunto de habilidades y hábitos, actitudes, expectativas, su relación con la actividad, solución de problemas y toma de decisiones. También han llegado a ser sinónimo de capacidad, suficiencia, idoneidad, maestría, habilidad y excelencia. Por lo tanto, las competencias constituyen la posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a la satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales, demostradas en su desempeño al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de desarrollo profesional.

A lo largo de la historia, algunas definiciones del concepto *competencias* se apoyan en el objetivo profesional y otras indican la destreza para realizar una actividad. Desde dicho estudio, acordamos que las son **aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.**

Durante muchos siglos, para conseguir trabajo hacía falta tener conocimientos técnicos específicos, y durante el siglo XX, durante décadas, tener un título universitario era garantía de poder insertarse en el mercado laboral. Hoy en día ya no basta con una formación de grado, hace falta mucho más. Y es aquí donde a finales del siglo XX las empresas y muchos investigadores han empezado a hablar de las denominadas competencias blandas. Incluso, la Unesco (2018) estableció la necesidad de integrar la modalidad educativa dual, cuyo enfoque es integral debido a que no solo debe generar conocimientos técnicos, sino también las “competencias blandas” (inteligencia emocional, autocontrol, trabajo en equipo, perseverancia y liderazgo) para asegurar que aquellos jóvenes que consiguen un empleo logren conservarlo.

Las habilidades blandas se han determinado como necesarias en el ambiente laboral debido a que son transversales, porque están relacionadas con la personalidad, actitud y comportamiento de cada persona. Así, el perfil de un egresado tiene que estar preparado para el aprendizaje permanente y también debe poseer una buena comunicación y una alta capacidad de trabajo en equipo, ya que, una vez más, las competencias técnicas no son suficientes (Mafflioli y Giuliano, 2003, citado por Zepeda Hurtado, Cardoso Espinosa, Cortés Ruiz. 2020).

Concluimos que es imprescindible que las habilidades técnicas se integren con las blandas, con un enfoque de trabajo interdisciplinario.

A continuación, presentamos a través de un cuadro ejemplos de competencias que demanda el mercado laboral actualmente:

Competencias técnicas	Competencias blandas
Título de formación	Liderazgo
Idiomas	Gestión del tiempo
Manejo de herramientas digitales	Trabajo en equipo

Competencias técnicas	Competencias blandas
Manejo de Redes sociales	Capacidad de argumentación
Informática	Resiliencia

Este desarrollo teórico nos genera el siguiente interrogante:

¿Dónde y cómo desarrolla el sujeto estas habilidades técnicas y blandas tan necesarias para la inserción laboral exitosa? La respuesta es clara: en la educación formal e informal. En esta tesina nos focalizaremos en la educación formal universitaria, ya que es nuestro objeto de análisis enunciado en el problema.

2.3 El nuevo paradigma del Nivel universitario: educar por competencias

El sistema de Educación Superior Universitario en Argentina está conformado por instituciones tanto de gestión pública como privada, que otorga títulos de grados y títulos de postgrados.

La Ley de Educación Superior N° 24.521, sancionada en el año 1995, plantea que:

La educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común. (Capítulo I: Principios, derechos y garantía, Artículo 8).

En su capítulo II: Fines y objetivos de la política educativa nacional, artículo 11, se expresa: “Desarrollar las competencias necesarias para el manejo de los nuevos lenguajes producidos por las tecnologías de la información y la

comunicación” (Inciso m) y “Promover el aprendizaje de saberes científicos fundamentales para comprender y participar reflexivamente en la sociedad contemporánea” (inciso s).

Como podemos observar se refiere a formación integral, de desarrollo de competencias, y de promover aprendizajes para comprender y participar en la sociedad contemporánea. Esto implica definitivamente que las instituciones educativas deberían tener como finalidad la formación integral de los sujetos, que como ciudadanos contribuyan al desarrollo social. En este sentido, un eje importante que es necesario, si entendemos a la educación desde una visión integral, es el desarrollo de profesionales responsables y proactivos que colaboren en un proyecto de desarrollo económico nacional. Diferentes artículos y opiniones de empresarios hacen referencia a que la formación universitaria no logra ajustarse a las demandas del mercado laboral. Las relaciones entre la universidad y el mundo del trabajo son elementos clave en el debate educativo a nivel superior. Corresponde exclusivamente a las instituciones universitarias otorgar títulos de grado de licenciado y títulos profesionales equivalentes, así como también los títulos de posgrados, siendo los mismos reconocidos de manera oficial; certificando la formación académica recibida, habilitando para el ejercicio profesional respectivo. Pero no se trata de formar a los estudiantes solo en conocimientos para su cualificación profesional, para su desarrollo como persona, sino, también, en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro.

Al comparar los términos abordados más arriba: **inserción laboral** y **empleabilidad**, comprobamos que son complementarios. Si la inserción laboral está más ligada al contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada sujeto para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere. Si lo enfocamos desde la óptica de las instituciones de **Educación Superior**, esta tendencia social exige que deban planificar sus propuestas de formación inicial y permanente, desde los estudios de inserción laboral: qué profesionales

necesita la sociedad, qué tipo de competencias y qué conocimientos son los que se le requieren. Ahora, al formar a los estudiantes se debe ofrecer no solo las titulaciones que demanda la sociedad, sino promover el desarrollo de aquellas **competencias** con las que cada estudiante será capaz, a lo largo de su trayectoria vital y laboral, de buscar y permanecer en el mejor empleo posible, así como fomentando la necesidad de una inversión en su trayectoria profesional como exigencia para la empleabilidad.

La Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1994 incorpora el **aprendizaje permanente** a los retos del desarrollo de los recursos humanos y atiende a la educación y la formación como un derecho para todos los seres humanos:

[...] la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales. (Art. 4 b.)

Las habilidades y las competencias se aprenden a lo largo de toda nuestra vida, se perfeccionan, se profundizan, se adquieren incluso. Es así que como psicopedagogos/as, nos atañe este tema. Consideramos que el “aprendizaje permanente” se instala como meta, y viene unido al desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

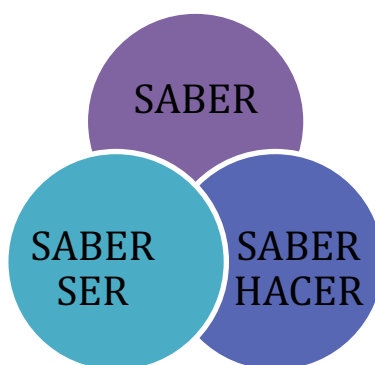
Resumiendo, el Nivel Superior debe formar para la inserción laboral, para lo cual le corresponde el mantenerse actualizada en lo que el mercado laboral requiere. Por otro lado, también debe formar para la empleabilidad, entendida como el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan 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. Por último, brindar una formación basada en competencias profesionales o laborales.

Por ende, debe emprender así un largo camino en el desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el sujeto pueda combinar y utilizar para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Partiendo del siguiente gráfico, desarrollaremos la función clave que reviste el Nivel Superior para una inserción laboral adecuada y un desarrollo de la empleabilidad en los estudiantes.

- Los Conocimientos - Saber.
- Las Competencias - Saber Hacer.
- Las Actitudes - Ser. Compromiso Personal.



Estos tres componentes están alineados a la propuesta de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,1990); a la Recomendación 195 de la OIT, la cual responde a las

exigencias del informe de Delors (1996), dado que estos informes tienen en común la necesidad de responder a los requerimientos actuales del mundo del trabajo y de la educación en materia formativa.

Entendemos que todo estudiante debe lograr en su formación profesional *aprender a conocer, a hacer y a ser*. Entendiendo el *aprender a conocer* como el dominio de los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer su propio aporte a la sociedad. El *aprender a hacer* para preparar al futuro profesional con conocimientos que agregan valor a la sociedad. Y el *aprender a ser*, refiriéndonos al desarrollo total y máximo posible de cada sujeto.

Como bien dice Müller (2005) en su libro *Docentes tutores*, la educación y los educadores están involucrados en “una función de promotores de aprendizajes integrativos” (pág. 21) y reafirma la tarea educativa como “proceso orientador, como acompañamiento de continua conquista de convertirnos en más humanos” (pág. 20), haciendo alusión a que en la formación superior se debe trascender la educación sistemática (la cual privilegia muchas veces solo la racionalidad, la lógica, el mundo de los conocimientos objetivos y concretos), y escuchar al estudiante promoviendo su reflexión al poner en palabras, las ideas, fantasías y temores, las expectativas actuales y respecto al futuro. Vale decir, suscitar la entrada al mundo social y ocupacional de cada joven para poner en marcha su propio proyecto atendiendo a su inserción social y laboral.

Entonces, observamos que la formación profesional es un instrumento clave de las competencias en el campo laboral, ya que hoy se exigen trabajadores de alto desempeño, considerados como aquellos cuyo puesto de trabajo demuestra el desarrollo de sus competencias y ejecutan su actividad laboral efectivamente. Las sociedades del conocimiento cada vez más fundamentan su éxito no en el capital financiero sino en el capital humano, los puestos de trabajo demandan de los sujetos una mayor capacidad de innovación y diferenciación. Esta capacidad de diferenciación depende en gran medida de los componentes profundos de las capacidades, aptitudes emocionales, y una

educación por competencias, cuyo valor agregado es precisamente garantizar el desempeño y la mejora en los procesos de aprendizajes.

3. METODOLOGIA

La metodología, en el contexto de investigación educativa, nos permite comprender los procesos y conocer las concepciones acerca de la formación académica superior frente al mercado laboral. En palabra de Kaplan (1964), es el estudio (descripción, explicación y justificación) de los métodos y no los métodos en sí, aplicable a todos los campos del saber, en sentido general, que recoge las pautas presentes en cualquier proceder científico riguroso con vistas al aumento de conocimientos y/o a la solución de problemas.

A continuación, compartimos los objetivos, que nos propusimos abordar en el presente trabajo de investigación.

3.1 Objetivo general y específicos

Objetivos:

General:

- ✓ Conocer qué competencias, tanto técnicas como blandas, que favorezcan la inserción laboral, proponen los docentes de la carrera de Secretariado Ejecutivo de una universidad de gestión privada de la provincia de Salta.

Específicos:

- ✓ Indagar sobre los conocimientos de los docentes respecto a la demanda del mercado laboral actual, para así promover la inserción laboral de sus estudiantes.
- ✓ Explorar y describir qué competencias (técnicas y blandas) ofrece cada docente desde su asignatura para promover la inserción laboral de los estudiantes.

- ✓ Identificar qué competencias técnicas y blandas de las asignaturas se articulan con las demandas del mercado laboral.

3.2 Enfoque metodológico

En esta investigación opta por un enfoque metodológico cualitativo. De acuerdo con Sampieri (2003), la misma se caracteriza por utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, es decir, desarrollar preguntas o hipótesis, antes, durante o después de la recolección y análisis de datos. Puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.

El enfoque metodológico cualitativo busca comprender y profundizar su análisis desde un ambiente natural, explorando y buscando conocer las perspectivas de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean (Corbetta 2003). Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente.

3.3 Diseño y alcance de la investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, transversal y descriptivo.

No experimental ya que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Como bien menciona Sampieri (2003) el mismo tipo de experimentación se caracteriza por no generar ninguna situación ya existente, a su vez es no provocada intencionalmente en la investigación por quien la realiza y las variables independientemente ocurren y no es posible manipularlas.

Es de tipo transversal, ya que busca recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar sus incidencias

en interrelación en un momento dado, tal como definen Liu (2008) y Tucker (2004).

El alcance de la presente investigación es también descriptivo, ya que buscaremos especificar las propiedades, las características importantes, y medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (Sampieri, 2003).

3.4 Participantes

Participaron de esta investigación 6 docentes de las asignaturas de: Redacción, Portugués, Inglés, Prácticas Profesionales, TICS y Relaciones Públicas de la carrera de Secretariado Ejecutivo universitario, de una institución de gestión privada de la Ciudad de Salta. Todos los docentes participantes tienen formación Universitaria de grado y a su vez posgrado.

3.5 Instrumentos de la recolección de datos

Para revelar los datos se utilizó una entrevista semiestructurada (en el Anexo I se encuentran las preguntas guía planificadas). La misma, según Canales (2006) y Heinemann (2003) se caracteriza por ser un instrumento técnico que adopta la forma de dialogo coloquial. Parten de preguntas planeadas que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enorme posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismo.

3.6 Procedimientos de la recolección de datos

Como primer contacto se envió un email solicitando datos de contactos de profesores o directores de carrera que voluntariamente quieran colaborar en la presente investigación. Fue así como dimos con el director de la carrera de Secretariado Ejecutivo, quien accedió a tener una entrevista presencial para comentarle sobre el tema de la tesina y sus objetivos. En dicha reunión él estableció a qué profesores podríamos entrevistar, brindando los datos de

contacto de éstos, a quien vía telefónica se los contactó y se coordinó fecha y hora para realizar las mismas.

Las entrevistas se realizaron de manera presencial e individual y tuvieron una duración aproximada de entre 15 a 20 minutos cada una. Todas se llevaron a cabo en la misma institución donde los profesores dictan sus clases, y el material utilizado fue la grabadora de voz del celular de las entrevistadoras.

A cada profesor entrevistado se le solicitó firmar, previo a comenzar la entrevista, el Consentimiento Informado (Anexo II).

3.7 Análisis de datos

Se realizó un análisis de contenido cualitativo, con el fin de obtener conclusiones valiosas acerca de la formación académica superior en el nuevo contexto del mercado laboral. Es importante en primera instancia dejar en claro, que, para la realización del volcado de la información recabada en las entrevistas, se efectuó una lectura global e integral, ya que no existe un correlato puntual de preguntas y respuestas específicas. Por otro lado, los entrevistados se expresan desde su propia práctica, de manera difusa con respecto a la inserción y el mercado laboral, lo que lleva a los autores de la investigación, a comprender e interpretar sus dichos de manera general. De igual manera se trabajó en los procesos de construcción de categoría siendo deductivo, utilizando un criterio temático,

Para un primer tratamiento de la información recopilada en las entrevistas y la situación experimental, se decidió realizar la confección de matrices.

Hernández Sampieri (1991) entiende que la matriz es una forma de organizar la información y permite establecer relaciones entre las categorías de manera que, luego, resulte más efectivo el análisis y la interpretación de datos, identificando subcategorías que nos permitirá profundizar y organizar los descubrimientos que estén bajo la investigación.

Categoría	Subcategoría
Mercado laboral actual y la Inserción laboral	Empleabilidad.
	Importancia en la incorporación a la actividad económica.
Competencias	Competencias duras/técnicas
	Competencias blandas
Nuevo paradigma de la Educación Universitaria	Conocimientos de los docentes respecto a la demanda del mercado laboral actual
	Relación entre la universidad y el mundo del trabajo

4. RESULTADOS

Comenzamos nuestra investigación indagando saberes previos respecto los conceptos de empleabilidad y competencias, y continuamos desarrollando las categorías y subcategorías enunciadas en el apartado anterior.

4.1 Mercado laboral actual y la inserción laboral: empleabilidad e importancia en la incorporación a la actividad económica.

En los discursos de los docentes que formaron parte de la muestra seleccionada, pueden observarse y analizarse, en líneas generales que presentaron discursos variados, y cabe aclarar que fue de mayor importancia dar una introducción previa de la temática y poder adentrarse a la demanda de la investigación. Dentro de este apartado, haremos referencia a las categorías y subcategorías, partiendo desde la empleabilidad y la importancia en la incorporación a la actividad económica, que Spinosa (2005) y Thijssen (2003) definen como conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo, que influye de forma determinante en su posición futura en el mercado laboral.

Sobre los conocimientos de los docentes respecto a la demanda del mercado laboral actual, para así promover la inserción laboral de sus estudiantes, solo uno de los entrevistados en su respuesta coincide con el planteo de Agudelo (1998) quien define a la empleabilidad como la “capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones

específicas de trabajo” (pag.1). Además, el mismo entrevistado, ya en los inicios de la entrevista pone sobre la mesa la necesidad de brindar desde la universidad herramientas a los estudiantes para la inserción laboral, tal como en los antecedentes consultados para la presente tesina (Rovira, 2001), donde se expresa claramente que en la actualidad hay una creciente tendencia a asumir nuevos desafíos y un rol activo para ayudar a la incorporación al mundo laboral desde la universidad. Como plantea Wodruffe (1993) sobre los conceptos de una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir efectivamente. Al respecto, uno de los docentes refiere:

“La universidad tiene una dirección de empleabilidad, con XXX siempre hablamos de ese tema, es importante preparar a los chicos con la mayor cantidad de herramientas posibles para insertarse en el mercado laboral.... La empleabilidad es tener capacidades, conocimientos y saberes que te permiten saber trabajar y que la empresa te quiera contratar”. (Entrevistado 1).

En coincidencia con lo planteado por García Blanco y Gutiérrez (1996), el docente entrevistado otorga importancia en la incorporación a la actividad económica, cuyos enunciados se fundamentan en el cargo de mayor jerarquía que ocupa en la universidad y en la actividad laboral paralela a la docencia que lo pone en contacto directo con el mercado laboral. En esta línea de pensamiento, la investigación realizada por Ortiz y Paredes (2019) con el objetivo de abordar la empleabilidad de egresados universitarios y las exigencias de demandadas por los empleadores en el mercado de trabajo, los resultados muestran que la efectividad de la enseñanza universitaria no es deseable.

Del resto de los participantes, algunos reconocen no haber escuchado nunca ese concepto y otros en sus respuestas hacen un análisis morfológico y deducen a que podría estar relacionado dicho concepto:

“emplea...bilidad? No, no la escuche nunca” (Entrevistado 2)

“empleabilidad suena a empleo, es eso?” (Entrevistado 3)

“la verdad que no, no sabría decirte que es, interpreto algo relacionado al trabajo?” (Entrevistado 4)

“mmmm.... No, no realmente” (Entrevistado 5)

“me animo a decir que es algo del trabajo, pero no sé a ciencia cierta que es”. (Entrevistado 6)

Así mismo no refieren ni hacen alusión a la dirección de empleabilidad de la universidad mencionada por uno de sus colegas, lo que nos lleva a inferir que no tienen conocimiento de dicha área.

4.2 Competencias técnicas y competencias blandas.

A fin de explorar y describir qué competencias, tanto técnicas como blandas, ofrece cada docente desde su asignatura para promover la inserción laboral de los estudiantes, se consideró oportuno indagar sobre el concepto de competencia, recuperándose los siguientes enunciados:

“Si sí, son las habilidades que tiene una persona para desenvolverse en el mercado laboral, las técnicas son las de conocimientos concretos, computación, Excel, redacción, etc., y las blandas las de responsabilidad, trabajo en equipo, resiliencia que ahora está en boga. En mi trabajo, al tener una consultora de asesoría empresarial hablamos siempre de las competencias con mis clientes y es lo que trato de transmitirles a los docentes del secretariado...” (Entrevistado 1);

“La verdad no, no tengo idea” (Entrevistado 2);

“[...] y suena a ser competente, supongo no?” (Entrevistado 3),

“[...] habilidades???? Pero no sé a qué te referís con blandas y duras” (Entrevistado 4),

“[...] competencias??? No la verdad es que no”. (Entrevistado 5)

“[...] las habilidades no? Como saber comunicar, hacer una carta, ¿eso?”
(Entrevistado 6)

En los referidos enunciados observamos que solo 1 de los 6 entrevistados ofrece a modo de respuesta, una conceptualización que se vincula con la significación referida en nuestro marco teórico como “conjunto de atributos y conocimientos adquiridos o innatos para una cierta actividad” (Alles 2000, pág.60). En la misma línea de pensamiento, Bunk (1994) afirma que las competencias son “conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión” (pág.2).

El resto de los participantes no estaba familiarizado con el término competencias, aunque se atisba en los entrevistado 3, 4 y 6 una aproximación al concepto.

Una vez más, solo uno de los entrevistados manifiesta el deseo de brindar una modalidad educativa como estableció la Unesco (2018) al referirse a la necesidad de que no solo se debe educar generando conocimientos técnicos, sino también las competencias blandas.

A partir de lo dialogado con cada entrevistado sobre el concepto de competencias, tanto técnicas como blandas, que ofrecen a sus estudiantes, se ha logrado que se replanteen en esos términos los contenidos que ofrecen desde sus materias, mencionándose textualmente competencias técnicas como: *“...economía y costos...”, “...inglés., “...portugués., “...uso de la computadora” y “...redacción”*; mientras que las blandas que se expresaron fueron: *“capacidad de análisis”, “manejo de situaciones de crisis”, “flexibilidad”, “capacidad de discernir”, “comunicación oral y escrita” y “oralidad”*. Se percibe aún la dificultad en la diferenciación entre competencia técnica y blanda, haciendo algunos entrevistados referencia a ciertas habilidades técnica como si fueran blandas, por ejemplo uno de los entrevistados hace mención a la capacidad de comprender textos como si fuera una competencia blanda siendo una técnica,

expresando exactamente: *“y bueno yo enseño redacción en un marco de protocolo, los tipos de cartas y los diferentes destinatarios, gubernamentales y no gubernamentales, a través de eso lo que articulo sería según lo que charlamos al principio comunicación escrita, comprensión de textos”*. (Entrevistado 2).

4.3 Nuevo paradigma de la educación universitaria: Conocimiento de los docentes respecto a la demanda del mercado laboral actual.

Para abordar las siguientes subcategorías, separamos los enunciados por materias: idiomas, informática y otros.

Las respuestas de los docentes de idiomas, son específicas sobre el idioma que enseñan refiriendo *“enseño inglés (Entrevistado 4)”*, *“enseño portugués (entrevistado 5)”* evidenciando un foco puesto en el contenido técnico, puntual y preciso de cada idioma, pero no articulan esos contenidos con las demandas del mercado laboral, coincidiendo con los postulados de Weller (2007) vinculados con las debilidades de la inserción laboral, expresando que los jóvenes a pesar de su mayor nivel de educación formal se encuentran inmersos en fuertes problemas de inserción ya que no siempre los conocimientos de las carreras universitarias coincide con los demandados por el mercado. A la vez percibimos en que los entrevistados son conocedores de algunas demandas generales, pero no específicas, expresando incluso uno de ellos una demanda a la institución, en la expresión *“... quizá la universidad debería tener contacto con empresas y trasladarnos a nosotros lo que demandan”*. (Entrevistado 4) solicitando el contacto con empresas para conocer las peticiones específicas y lograr de tal manera una adecuada formación, desarrollo y trayectoria profesional, como así lo recomienda la Organización Internacional del Trabajo.

De las respuestas de docentes de materias relacionadas a la informática vislumbramos una articulación de las competencias técnicas. *“yo doy computación...diferentes buscadores y saber discernir entre la información confiable y la que no”* (Entrevistado 3); *“yo enseño uso de Word y Excel... no tengo contacto con empresas, yo doy lo que ellos mismos me van diciendo o*

preguntando en las clases aparte de lo del programa” (Entrevistado 6). Con las necesidades para insertarse en el mercado laboral, a través de peticiones de los propios alumnos, no obstante, dejaron en claro que no conocen las demandas del mercado laboral actual respecto a las competencias blandas, expresando: “Sería muy bueno saber qué nivel se exige en el mercado y por ejemplo que fórmulas de Excel para ellos son importantes... pero no tengo y nunca tuve relación con empresarios, XXX que tiene una consultora y que tiene más trato nos va transmitiendo y nos ayuda a ver que contenidos dar” (Entrevistado 6); “...pero no tengo contacto con empresas, me ajusto al programa que la universidad me da y lo voy actualizando con lo nuevo que aparece” (Entrevistado 3).

Por último, tenemos las respuestas brindadas por los otros dos docentes:

“Mi objetivo es que conozcan algo del mercado económico, como se manejan las empresas para que puedan desenvolverse en diferentes empresas.... Claro que conozco desde mi consultora tengo contacto todo el tiempo con los dueños de empresas y se lo que esperan de sus secretarías... es clave mantener contacto con ellos que son los que después contratan a nuestros estudiantes [...]” (Entrevistado 1)

“[...] que tengan buena redacción en las cartas que van a luego a tener que hacer en sus trabajos, que sepan cómo deben dirigirse a las diferentes entidades y el vocabulario y la forma en la que deben dirigirse.... Lo que conozco es lo que ellos me cuentan.... No tengo relación con empresarios, siempre fui docente y nunca trabajé en empresas... estaría bueno tener relación, pero bueno...” (Entrevistado 2)

Estos enunciados nos permiten inferir que, si tienen conocimiento real respecto a lo que el mercado laboral demanda, y si buscan brindar una formación integral, basada en competencias profesionales y/o laborales; se promueven aprendizajes para que el joven al egresar pueda comprender y participar satisfactoriamente en la sociedad contemporánea.

4.4 Relación entre la institución educativa superior y el mundo del trabajo.

Hemos podido recabar una información unánime en todos los participantes con respecto a la relación entre la institución educativa superior y el mundo del trabajo. Los entrevistados dejan claramente expresado que no conocen de forma fehaciente una relación concreta entre la universidad en la que trabajan y el mundo del trabajo, haciendo alusión de que sería interesante que la institución gestione dicha relación y se las trasmita o estipule acciones para poder desarrollarla, ya que si bien hay una dirección de empleabilidad (que dos de los entrevistados refieren conocer su existencia) la relación desde dicha área con algunas empresas no está formalizada ni reglada.

En nuestro marco teórico mencionamos con claridad que las relaciones entre la universidad y el mundo del trabajo son elementos clave en el debate educativo a nivel superior y que no se trata de formar a los estudiantes solo en conocimientos para su cualificación profesional, sino en formar en su desarrollo como persona y en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro.

Diferentes autores (Ventura (2005), García Blanco (2016), Enríquez y Rentaria (2006); entre otros, coinciden en que para conseguir trabajo es necesario tener qué ofrecer al mercado laboral y tener habilidades las cuales sean deseadas en dicho mercado, para así poder insertarse laboralmente. Inferimos que estos docentes entrevistados no tienen intercambio con empresarios y/o directivos de empresas. En este sentido nos preguntamos ¿cómo pueden articular sus contenidos con la demanda del mercado laboral y brindarles así herramientas a sus alumnos para ser empleables?

Continuando con esta línea y considerando los antecedentes consultados, las investigaciones muestran que una persona que no desarrolla competencias blandas en su formación y en consecuencia no logra insertarse exitosamente en

el mercado laboral, no solo se ve afectada en lo económico, sino también psicológica y socialmente en diferentes grados (Pérez, 1996). Dicho autor destaca repercusiones, como baja autoestima, disminución de las relaciones sociales, sentimiento de impotencia, frustración, inseguridad, entre otros.

5. CONCLUSIONES

El objetivo general que motivó este proceso investigativo ha sido el de conocer qué competencias, tanto técnicas como blandas, proponen los docentes de la carrera de Secretariado Ejecutivo de una universidad de gestión privada de la provincia de Salta.

Hemos podido observar que no hay un conocimiento acabado del mercado laboral y sus demandas actuales, siendo en consecuencia difícil promover específicamente la inserción laboral en los estudiantes. Asimismo se pudo establecer con base a los resultados arrojados, La dificultad que expresan la mayoría de los docentes en conceptualizar empleabilidad y competencias de los conceptos de empleabilidad y competencias. Esto nos lleva a inferir que no hay una planificación dual a conciencia; entendiendo trascendental este punto ya que planificar es imperioso para un profesor, pues permite poner en diálogo la teoría con la práctica. Es decir, poder hacer uso de los contenidos (teoría), que son más o menos estándares y comunes, que en nuestra investigación serían las competencias técnicas, de la forma más conveniente posible. De esta manera, una planificación dual y a conciencia, implicaría que el docente pueda recurrir a diferentes herramientas y metodologías para que los contenidos técnicos se articulen con las competencias blandas que demanda el mercado laboral actual. Pensar dualmente, tener en cuenta permanentemente las competencias técnicas y blandas, siendo conscientes de su significado, sostenemos permitiría secuenciar y segmentar el contenido, haciéndolo coherente y funcional, lo que repercutiría directamente en la capacidad de los estudiantes para apropiarse y asimilar los conceptos de manera global e íntegra. La enseñanza necesariamente debe tomar en cuenta las condiciones de los alumnos y demanda del mercado laboral actual.

Continuando con los resultados obtenidos, podemos decir a modo de cierre, que, en la formación universitaria de la carrera de Secretariado de una universidad privada de la provincia de Salta, las competencias técnicas son ofrecidas con claridad y precisión, sin embargo, no se vislumbra una articulación

real con el mercado laboral de hoy y sus demandas reales. Siguiendo en esta línea, podemos inferir que no hay ofrecimiento claro y específico respecto a las competencias blandas, que las mismas quedan en un segundo plano, sugeridas o supuestas, pero no trabajadas en profundidad, ya que no forman parte del plan de estudio. En este sentido, consideramos que un rasgo esencial de las competencias tanto técnicas como blandas es su relación entre la teoría y la práctica. En las competencias, la práctica delimita la teoría necesaria ya que la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (práctica) con las necesidades de sistematización de la impartición de conocimientos (teoría), es más significativa para el sujeto si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar con situaciones específicas.

Desde esa perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Este criterio obligaría a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como formación.

El principal obstáculo que percibimos es en la metodología, específicamente en la selección de participantes, ya que solo entrevistamos a 6 profesores, de una carrera de solo 2 años de duración, no pudiendo con esta muestra hacer generalidades ni sacar conclusiones cerradas. No obstante, quisiéramos pensar que el haber dado lugar a un espacio de preguntas y replanteos pudo haber llevado a los docentes a tomar conciencia, a darse cuenta de la importancia de conocer el mercado laboral y por ende pensar en planificar dualmente para una formación integral y orientada al mercado laboral y sus demandas reales. Otra limitación que encontramos es que los antecedentes que consultamos eran todos de otros países, y quizá el concepto de educar por competencias como paradigma actual en Argentina todavía no se aborda en la educación superior, y menos aún en la provincia de Salta.

De esta investigación se nos abren muchísimos interrogantes que pueden ser puntapié para futuras investigaciones en el marco de la educación superior.

Uno de ellos sería indagar como se realiza la vinculación de la educación con situaciones reales de trabajo y de la vida profesional, siendo para las autoras de la presente investigación una de las características de la educación por competencias profesionales integradas. La competencia profesional es un saber hacer complejo que exige conjuntos de conocimientos, habilidades, actitudes, y valores que garantizan la eficiencia de un ejercicio profesional responsable y excelente. Nos cuestionamos a su vez, ¿Cómo es hoy la educación y la formación de profesores, como responsables de formar profesionales competentes y empleables? Entendiendo que puede residir allí una punta del ovillo fundamental ya que son los profesores quienes, con los directivos de las instituciones, arman los planes de estudio. Otra sugerencia para seguir investigando sería el nivel de participación de empresarios o entidades dadoras de trabajo en las carreras universitarias y en los planes de estudio.

A medida que el proceso de globalización de las economías se va extendiendo e imponiendo, el cambiante mundo de la economía y el trabajo pone énfasis en controlar y elevar la producción, optimizar los servicios, y dar respuesta a los clientes en calidad y en cantidad, lo cual requiere a la vez mejorar la productividad de los recursos humanos involucrados. Una consecuencia de esto ha sido el debate internacional acerca de los mecanismos con los que las instituciones educativas forman los recursos humanos y la necesidad de revisar los contenidos y los métodos de enseñanza. No hemos encontrado grandes investigaciones ni debates en nuestro país mucho menos en la provincia de Salta, ¿Cuándo lo haremos?

Consideramos que esta tesina realiza un aporte específico a la psicopedagogía laboral, centrado en el aprendizaje del trabajo y en las posibles dificultades que puedan surgir. El permitir la formación de los trabajadores, así como en la producción del sujeto laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales que procuran el crecimiento del trabajador, como lo menciona D' Anna y Hernández (2006). Como psicopedagogos podemos intervenir desde esa especificidad en los diseños de planes de estudios duales, asesoramiento institucional, diseño de proyectos educativos, en acciones

específicas para promover el desarrollo de competencias blandas y de manera concreta y precisa colaborar directamente en la formación de profesionales más competentes y empleables para el mundo de hoy, sin dejar de lado la constante capacitación, renovando conocimientos y adquiriendo nuevas herramientas para promover la reflexión sobre las prácticas laborales. Lograr un proceso continuo y permanente, como un factor clave para la motivación e instancias de reflexión, el mantener siempre una actitud abierta a la adquisición de nuevos conocimiento para que puedan ser aplicados en sus puestos de trabajo.

Por último, no queremos dejar de hacer mención a la Resolución N° 2473 establecida en el año 1984 por el Ministerio de Cultura y Educación, en donde se establecen las incumbencias para los psicopedagogos y licenciados en psicopedagogía, abarcando el asesoramiento, exploración, participación, implementación de estrategias, todas en el ámbito educativo en general y de la salud mental, omitiendo el ámbito laboral y empresarial. Consideramos luego de nuestra investigación, que sería bueno que el colectivo de psicopedagogos se enuncie y realice una revisión en la resolución e incluya el ámbito laboral como una de nuestras incumbencias.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, S., (1998); Certificación de competencias laborales; OIT;
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

Alles, M. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.

Bunk (1994); La Transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales, Revista CEDEFOP N.º 1;
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>]

Díaz Bravo, L.P. (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica. Vol 2, no7. Ciudad de México.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones". Mc Graw Hill, Octava Edición.

Comisión Nacional de evaluación y acreditación universitaria CONEAU.
<http://www.coneau.gob.ar>

Corbetta (2003).Metodo y técnicas de la investigación social. www.academia.edu

García Blanco, Gutiérrez (1996). "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas"
https://reis.cis.es//REIS/PDF/REIS_075_12.pdf

Liu (2008) y Tucker (2004) . Concepción o elección del diseño investigación. Capítulo 7. www.academia.edu

Martínez & Carmona (2009). "Aproximación al concepto de competencias emprendedoras: valor social e implicaciones educativas. REICE. Revista

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 7, núm. 3, 2009, pp. 82-98

Martínez, Manzano, Cayo Lema, Villa Andrade. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 1, 2019. Universidad del Zulia.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>

Muller, M. (2005). "ocentes tutores: orientación educativa y tutoría", cap. 1.

Ministerio de educación de la Nación: <https://www.argentina.gob.ar/educacion> .

OIT <https://www.oitcinterfor.org/general/aprendizaje-permanente-competencias>

RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.10 no.19 Guadalajara jul./dic. 2019.

Sampieri (2003). Metodología de la investigación. 6ta edición.
www.elosopanda.com

Spinosa, M.A.A. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales.

Tokman, (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social.

Ventura (2005). El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. Tesis Doctoral en Filosofía y Ciencias de la Educación. Barcelona. España. Universidad de Barcelona.

Vernieres, (1997) La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. Universidad Nacional de la Plata.

7. ANEXOS

7.1 Anexo I: Instrumento de recolección de datos

Entrevista semidirigida.

Inicio de la entrevista: Presentación nuestra, y presentación del profesor a entrevistar.

“Antes de comenzar, nos gustaría conversar sobre algunos términos para que cuando hablemos de ellos entendamos todos a que nos referimos, ¿le parece bien?”

1. ¿Conoce el término competencias técnicas o duras y competencias blandas? (se conversará sobre la definición de los mismos, ejemplos, etc.)
2. ¿Escuchó hablar de empleabilidad?
3. ¿Cuál es el objetivo de su materia en el plan de estudio de secretariado ejecutivo?
4. ¿Cómo conoce qué competencias demanda el mercado laboral para los profesionales de la carrera de secretariado ejecutivo, para el dictado de su materia?
5. Como profesor de X materia, en la carrera de secretariado ejecutivo, ¿por qué cree Ud. que es importante sostener contactos con empresas o directivos de empresas?
6. ¿Qué acciones toma para mantenerse actualizado sobre las demandas del mercado laboral?
7. ¿Cómo articula esa demanda con el programa de su materia?
8. ¿Qué competencias propone el Plan de Estudio en la formación académica?
9. ¿Cómo se vinculan con las demandas del mercado laboral?
10. ¿Qué competencias promueve desde su asignatura para la inclusión laboral de los futuros egresados? ¿Cómo aborda dichas competencias?
11. ¿Qué otras competencias se promueven en la formación académica, ¿se articulan con la asignatura que Ud. enseña/dicta? ¿Cómo? En caso que la respuesta sea no: ¿Qué obstáculos encuentra?
12. Específicamente, ¿qué competencias técnicas brinda a sus estudiantes para que sean empleables al recibirse?

13. Idem competencias blandas.

14. ¿Qué conocimiento estima que tienen los estudiantes respecto a la vinculación entre la formación académica y el mercado laboral?

7.2 Anexo II:

Consentimiento Informado de Participación

Por el presente documento se solicita su participación de la investigación titulada “La formación académica superior en el nuevo contexto del mercado laboral”, cuyas responsables son son Psp. Laura González Bonorino, DNI 27.175.715 y Psp. Jéscica Marcela Palavecino DNI 35.478.556.

Dicha investigación tendrá lugar en el marco de realización de la tesina para obtener el grado de Licenciado/a en Psicopedagogía en la Universidad del Gran Rosario.

El objetivo principal de esta investigación es: Conocer qué competencias, tanto técnicas como blandas, proponen los docentes de la carrera Secretariado Ejecutivo, de una Universidad de gestión privada de la provincia de Salta, a sus estudiantes.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se realizarán las siguientes actividades: entrevistas presenciales y/o virtuales semidirigidas.

La participación de este proyecto es totalmente voluntaria, pudiendo, si así lo decidiera, abandonar el mismo en cualquier momento. Asimismo, la confidencialidad sus datos será mantenida acorde a lo establecido en la Ley No. 25.326 Habeas Data. Esto implica que los datos serán resguardados y sólo serán utilizados por los investigadores en el contexto de este estudio.

Habiendo leído y comprendido lo escrito anteriormente, yo..... DNI.....acepto participar de la presente investigación.

.....
Firma, aclaración y DNI

CV autoras.

Datos personales:

NOMBRE: Laura González Bonorino

NACIONALIDAD: Argentina

DNI: 27.175.715

FECHA DE NACIMIENTO: 9 de junio de 1979

DOMICILIO ACTUAL: Juan Carlos Dávalos 1689. Salta Capital

E-MAIL: laugonzalezbonorino@gmail.com

TELEFONO: 3874088670

Educación:

- Nivel primario: (1985-1989) Escuela la Merced. Salta Capital.
- Nivel secundario: (1990-1991) Bachillerato Humanista Moderno. Salta Capital.

(1992-1996) Colegio Santa Teresa de Jesús. Salta Capital.
- Nivel terciario: (1997- 2001) Consejo Superior de Educación Católica. C.A.B.A
- Nivel universitario, (2021 – actual). Universida de Gran Rosario. Virtual.

Experiencia laboral:

- Feb. 2020 - actual, directora consultora Visión Laboral. Salta capital
- Feb. 2016 – Ene. 2020. Gerente RRHH. MR & Asociados. Salta Capital.
- Jun. 2012 – Dic. 2015. Gerente RRHH. Nucha. C.A.B.A.

CURRICULUM VITAE

Datos personales:

NOMBRE: Jesica Marcela Palavecino

NACIONALIDAD: Argentina

DNI: 35.478.556

FECHA DE NACIMIENTO: 28 de marzo de 1991

DOMICILIO ACTUAL: Coronel Moldes nº 538. Salta Capital

E-MAIL: jescapalaveciino08@gmail.com

TELEFONO: 3874084974

Educación:

- Nivel primario: (1996-2003) Escuela Armada Nacional N° 4038. Salta Capital.
- Nivel secundario: (2004-2007) Bachillerato Raúl Scalabrini Ortiz N° 5094. Salta Capital. (2008-2010) Colegio Juan Calchaqui N° 5046. Salta Capital.
- Nivel terciario: (2011- 2015) Instituto Superior del Milagro N°8207.
- Nivel universitario, actualmente. Universida de gran Rosario. Virtual.

Experiencia laboral:

- Año 2015 a la actualidad, Escuela del Rosario de San Nicolás N°4692. Integración escolar. Nivel inicial y primer ciclo.
- Año 2016 a 2017. Voluntariado en el hogar de niños judicializados con parálisis cerebral.
- Año 2018. Abordaje psicopedagógico en centro educativo terapéutico.
- 2019 a la actualidad. Psicopedagogía clínica, de manera particular, consultorio. Coordinación y asesoramiento de servicio de apoyo escolar