

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

Bravo Bravo, Orlando; Arzube Mayorga, Mercedes Pola

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

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 1, núm. 1, 2017

Colloquium editorial, Ecuador

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668151004>




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

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

Lifelong learning, skills training, for the employability of the students of the University of Guayaquil

Orlando Bravo Bravo orlando.bravob@ug.edu.ec
Universidad de Guayaquil, Ecuador

 <http://orcid.org/>

Mercedes Pola Arzube Mayorga
Mercedes.arzubem@ug.edu.ec
Universidad de Guayaquil, Ecuador

 <http://orcid.org/0000-0002-7044-4446>

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 1, núm. 1, 2017

Colloquium editorial, Ecuador

Recepción: 13 Marzo 2017
Aprobación: 15 Abril 2017

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668151004>

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.

Abstract: The continuous and rapid succession of changes in job settings and content of occupations has exceeded the traditional response of vocational training courses supported with a beginning and an end and certifications given permanent validity. Also, the excessive availability of information empowered by ICT, has shifted the accent of what and how to teach, to what and how they learn.

Today vocational training institutions located in lifelong learning a new paradigm for work that is driven a new cycle of transformations before could measure the formation triggered by the number of open courses and quota offered to participants, with few exceptions, They never returned.

All of them should aim for high quality both contribute to increased competitiveness in a world of changing products and technologies, rapid obsolescence of knowledge and enhancement of learning achieved in the various areas of action of individuals to serve as instruments to improve the overall social and economic conditions, prevent and combat social exclusion and discrimination.

Keywords: Actuate Training, Competitiveness, ICT, Lifelong Learning, Vocational Training.

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.

MATERIALES Y MÉTODOS

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:

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

RESULTADOS

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". (Irigoin, 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)

DISCUSIÓN

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.

CONCLUSIONES

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.

REFERENCIAS

- Henri Janne:. (1973). *¿La Universidad europea en la sociedad?, en PERSPECTIVAS*, 3(4). 545- 556.
- Irigoin, M; Vargas, F,. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos , métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: OIT

- ALLES, Martha. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.
- CHANG, Richard Y. (1994). *Trabajar en equipo para triunfar*. Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado de http://www.ced.ucn.cl/s_taller_2005/temas/talento_humano.htm. (s.f.).
- Moliner, M. 2004. (s.f.). *Diccionario del uso del español. Tomos A-H e I-Z*. Madrid: Editorial Gredos.
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular. *Acción pedagógica*, 1(16). 14-28