

I

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS: FACTOR CLAVE DE EMPLEABILIDAD

Rosa GARCÍA SEGOVIA
Universidad de Alicante

SUMARIO

	Página
I. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO MERCADO DE TRABAJO	362
1. Globalización	362
2. Flexibilidad	363
3. Nuevas formas de empleo	365
4. Segmentación del mercado de trabajo	365
5. Cambio en la noción del puesto de trabajo	366
6. Cambios en la estructura empresarial	366
II. EMPLEABILIDAD	367
III. FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	368
1. Tipos de competencias	369
2. ¿Quién forma en competencias?	370
3. Formación en competencias en la Universidad	371
IV. CONCLUSIONES	372
V. BIBLIOGRAFÍA	372

La globalización, la aceleración de los avances tecnológicos, la rápida sucesión de eventos en el ámbito de la tecnología, la nueva configuración de la arquitectura empresarial, la flexibilidad y los cambios en las políticas de Recursos Humanos entre otras, son aspectos que configuran el Nuevo Mercado Laboral. Ante este nuevo modelo los perfiles profesionales tradicionales han quedado obsoletos.

La presente comunicación pretende ser una reflexión conceptual, sobre la importancia de la formación por competencias para un ajuste adecuado a las nuevas demandas laborales. Se analizan las competencias clave en determinados sectores ocupacionales, y el modelo formativo que propicia el cambio entre «puesto de trabajo» a «perfil profesional» y cómo ello facilita la empleabilidad de la persona y su integración laboral.

I. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO MERCADO DE TRABAJO

El entorno socio-económico actual se caracteriza por una gran complejidad y por continuos cambios, tasas de desempleo considerables, y el fin de considerar un empleo para toda la vida. Tal como señala LORENZO (2001) el tránsito hacia el puesto de trabajo ha dejado de ser un hecho automático, puntual y definitivo para pasar a ser un proceso complejo, determinado por la provisionalidad, inestabilidad y conflictividad que requiere información, preparación y orientación. Esta orientación profesional constituye un pilar fundamental para los jóvenes, colectivo que presenta los mayores riesgos en el campo de la inserción a la vida activa, y cada vez más se hace necesario la orientación para los adultos, que por diversos motivos han de hacer frente a los cambios laborales, afrontando una situación que cuando accedieron al mercado de trabajo era totalmente distinta.

En esta línea y en la actualidad se observan una serie de tendencias sobre el empleo, que le otorgan un perfil claramente diferenciador en relación a etapas anteriores. De forma breve, se reseñan las más relevantes.

1. GLOBALIZACIÓN

La globalización ha ocasionado que cualquier evento, sin importar el lugar de la tierra en el que se presente, tenga repercusiones casi inmediatas en todo el globo. Los acontecimientos económicos, políticos y sociales se asemejan cada vez más a la «Aldea Global» de McLuhan. Son progresivamente más tenues las diferencias en la estructura económica se difunde rápidamente la información, se eliminan las barreras proteccionistas y aparecen categorías de «clase mundial». Los países han reconstruido el paradigma de sus formas de relación y se asiste a una mayor integración en lo económico que contrasta con la dispersión geográfica propia de la nueva forma de producir.

Se ha configurado una nueva división internacional del trabajo. El capital también se ha globalizado, de forma que se han localizado en sitios diferentes las actividades de investigación y desarrollo, producción, y comercialización. Los productos

ya no tienen identidad nacional, la identidad de marca se ha transnacionalizado, independientemente de que para su comercialización, se ancle el producto en función de variables culturales propias de un país determinado.

Las corporaciones multinacionales son cada vez en mayor medida redes internas descentralizadas, organizadas en unidades semiautónomas según países, mercados, procesos y productos. Cada una de estas unidades se conecta con otras unidades semiautónomas de otras multinacionales en forma de alianzas estratégicas *ad hoc*. Y cada una de esas alianzas (de hecho redes) son nodos auxiliares de esas pequeñas o medianas empresas. Estas redes de redes de producción tienen una geometría transnacional en absoluto indiferenciada: cada función productiva encuentra su localización adecuada y/o se conecta a una nueva empresa red que esté en la localidad adecuada (CASTELL, 2000, p. 159)

Este nuevo sistema de organización productiva a nivel planetario, se orienta hacia la producción no hacia el capital humano, como indica CASTELL (2000) «El nuevo modelo de producción y gestión global equivale a la integración del proceso de trabajo y la desintegración de la fuerza de trabajo». (CASTELL, 2000, p. 294). A su vez, BECK (2000) con una postura más crítica viene a decir que «La economía global se apoya en la capacidad para anular las distancias y organizar un proceso de trabajo fragmentario a nivel planetario».

2. FLEXIBILIDAD

En el informe de la OCDE (1994) sobre el empleo, ya se proponían fórmulas menos rígidas de jornada laboral en el día, semana y año, señalando que podrían responder a las necesidades de las empresas y a las aspiraciones de los trabajadores. Según dicho informe estas medidas permitirían a las empresas mejorar sus capacidades de producción adaptándolas a las variaciones de la demanda.

Algunos autores como CASTELL (2000) han remarcado que estamos pasando de lo que era un empleo tradicional al modelo flexible. En este modelo de empleo la jornada laboral no está limitada a 35-40 horas a la semana durante todo el año, sino que se adapta a las necesidades de producción, así en épocas de mayor demanda la jornada laboral puede ser mayor de 40 horas mientras que cuando la demanda disminuye también lo hace la jornada o bien se disfruta de más días de descanso. Al propio tiempo influye en la estabilidad laboral, dado que el trabajo flexible está orientado a la tarea y no incluye por lo tanto compromiso de empleo futuro.

Hay creciente consenso en que es indispensable que la normativa laboral recoja la necesidad de las empresas de adaptarse con razonable velocidad y eficiencia a los cambios y circunstancias, de sus cada vez más especializados y diversos procesos productivos. En este sentido, es innegable que un factor determinante de tan necesaria adaptabilidad, lo constituye la posibilidad de contar con alternativas para la organización del trabajo y —aunque parezca contradictorio— que las bases de dicha organización sean previsibles y puedan ser mantenidas en el tiempo.

En efecto, la realidad de las empresas y de los mercados en que ellas se desenvuelven, hace cada vez más difícil presupuestar de manera fija e invariable, no sólo la dotación del personal necesario para organizar el trabajo, sino también el tiempo que éste deberá dedicar a la prestación efectiva de sus servicios y las correspondientes contraprestaciones. Por otra parte, la introducción de tecnología punta, normalmente de alto coste, obliga a organizar el trabajo de forma tal que justifique las inversiones realizadas, mediante el funcionamiento continuo de las instalaciones y procesos, incluso cuando ello no es impuesto por la propia naturaleza de los mismos.

Cabe subrayar que el mercado de trabajo en España ha cambiado de forma importante en la última década. La tendencia es similar a la de otros países de la Unión Europea, a pesar del crecimiento del empleo, todavía hay más desempleo y más temporalidad.

En España el mercado laboral cada vez presenta mayor flexibilidad en sus distintas acepciones:

- a) Flexibilidad contractual: referida a la diferencia entre el trabajo permanente del temporal. Al respecto, distintos sectores sociales han señalado que hemos pasado de la excesiva rigidez a la excesiva flexibilidad contractual y que tal vez ello no sea adecuado para la buena salud social y empresarial. Del 15 por 100 como índice de temporalidad en 1987 se ha pasado en el año 1999 al 37 por 100.
- b) Flexibilidad de la duración de la vida laboral, jubilación, excedencia, etc.
- c) Flexibilidad geográfica.

Respecto a cómo las personas se posicionan frente a esta característica, los datos que arroja el Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002⁽¹⁾ en base a los datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) en la que se les pregunta a los desempleados si aceptarían un empleo que implicara un cambio de domicilio, un salario inferior o una categoría profesional menor a la del último empleo. Los resultados principales que se obtienen a partir de los datos cruzados por la situación cíclica de la economía, edad, sexo y el nivel educativo son los siguientes:

- Los desempleados menores de 30 años tienen mayor disponibilidad que los más mayores en todas las dimensiones.
- Los universitarios tienen una disponibilidad a la movilidad geográfica muy superior al resto de los niveles educativos a aceptar un empleo que suponga una reducción del salario o la categoría profesional.
- En periodos económicos de expansión se reduce la disponibilidad de los desempleados a aceptar empleos que supongan cambios de residencia, salario o categoría profesional.

(1) Disponible en http://www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Capitulo_6.pdf.

- Las mujeres tienen menos disponibilidad geográfica con excepción de la tituladas universitarias.

Respecto a los factores que determinan la resistencia a la flexibilidad laboral, según el mismo estudio son:

- El sexo: las mujeres tienen mayor resistencia a la flexibilidad laboral, con excepción del trabajo a tiempo parcial.
- Estado civil: estar casado o vivir en pareja aumenta la resistencia a aceptar un empleo que contenga elementos de flexibilidad laboral.
- Habitat: vivir en la casa familiar aumenta la resistencia.
- La mayor valoración de la importancia de la familia reduce la resistencia, por el contrario una elevada valoración de la participación social aumenta, en general, la resistencia ante la flexibilidad laboral.

En definitiva y a modo de conclusión, la flexibilidad laboral se ve afectada por valores culturales y por las facilidades o dificultades que el contexto sociopolítico e institucional establezcan.

3. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

El nuevo mercado de trabajo también se caracteriza por el surgimiento y desarrollo de nuevas formas de empleo, entre las más representativas estarían el teletrabajo, subcontratación, proliferación de servicios persona a persona, etcétera.

4. SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Otra de las características del nuevo mercado de trabajo es la segmentación en grandes colectivos en función del tipo de actividades predominantes en sus puestos. REICH (1993) indica que están surgiendo tres grandes categorías de trabajo, que corresponden a las tres diferentes posiciones competitivas en las cuales se encuentran los trabajadores. Las denomina: «servicios rutinarios de producción, servicios en persona y servicios simbólico-analíticos».

Los servicios rutinarios o trabajadores manuales abarcan a ese colectivo de profesionales que sus tareas se caracterizan por un trabajo manual, con alto componente de actividad física y que no suelen tener una relación directa con el usuario final del producto.

Servicios en persona, como su propio nombre indica su actividad lleva implícita una relación directa con los clientes y/o usuarios del servicio o producto. Han de aportar grandes dosis en habilidades de comunicación y actitud de servicio al cliente, es por ello que en ocasiones se les haya denominado «profesionales de la sonrisa».

Los trabajadores del conocimiento o de los servicios simbólico-analíticos —continuando con la clasificación de Reich— es la tercera categoría de puestos en donde se incluyen las actividades de los expertos en intermediación estratégica, identificación y resolución de problemas. En su trabajo simplifican la realidad con imágenes abstractas que se pueden reordenar, alterar, experimentar con ellas, transformarlas y convertirlas nuevamente en realidad.

5. CAMBIO EN LA NOCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

La noción tradicional del puesto de trabajo, en la que cada persona solía ocupar un lugar y profesión durante toda la vida, y lo extraño era cambiar de puesto o empresa, el impacto de las nuevas tecnologías, la unificación de mercados, la continua creación y destrucción de empresas, la aparición de nuevas profesiones y ocupaciones hace que los trabajadores estén cada vez más en una situación de transición hacia un nuevo puesto o una nueva empresa.

El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones. El restringido concepto de puesto de trabajo ha dado paso al más amplio y expresivo concepto de ocupación. Las ocupaciones no corresponden con un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y en funciones; son conjuntos más abiertos que evocan los conocimientos básicos de un área con la característica de poder ser transferidos en el ejercicio de varios empleos.

El paso del puesto de trabajo a la ocupación bien puede representar el paso del trabajador al individuo. La organización de los empleos vuelve a tener un peso social elevado, se trabaja en grupos, se aporta en equipo. Las conductas de socialización se reivindican y el aislamiento paradójico propio de los modelos fordistas se supera. El trabajo así visto cambia de la orientación al esfuerzo por la orientación al cerebro. La empresa empieza a fomentar un alto contenido de relaciones sociales y las necesidades para los trabajadores se cualifican. Éstas acercan cada vez más la vida del trabajador a la vida del ciudadano. En este sentido se registra definitivamente una revalorización del talento humano.

6. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Ineludible ha sido para las empresas el efecto de las transformaciones en la tecnología. Los procesos productivos y la forma de concebir la arquitectura organizacional, han favorecido el acortamiento de distancias entre los que piensan y los que hacen hasta tal punto que se han transferido muchas funciones de los niveles altos a los niveles operativos.

Así, el tradicional esquema piramidal de las estructuras organizativas amplía su base y reduce su altura. La estructura resultante muestra grupos de trabajadores con más participación, un mayor nivel de autonomía e interacciones lo que lleva implícito una disminución en la cadena de mandos intermedios. Esto contribuye en buena medida a que la relación entre empleador y empleado no sea tan asimétrica como en

épocas anteriores, ya que el empleado tiene el conocimiento lo que le otorga ciertas dosis de poder de las que antes carecía.

II. EMPLEABILIDAD

Según la OIT ⁽²⁾ el término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Ante esta conceptualización, y tras las características del nuevo mercado de trabajo indicadas, es evidente que el sistema educativo tradicional se ha quedado obsoleto. El actual mercado de trabajo requiere un tipo de enseñanza más dinámico, que les prepare en base a las necesidades reales del actual mercado laboral.

En el informe elaborado como resultado de las conclusiones adoptadas en el «Encuentro sobre empleabilidad» organizado por Fundipe ⁽³⁾ (Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos) se concretan seis aspectos que definen el concepto y que de forma resumida se perfilan en:

1. Es la dinámica de desarrollo económico-productivo quien genera un proceso de cambios e incertidumbre que afecta a todos los actores sociales.
2. Un problema complejo y global se ha de abordar con soluciones globales, enfocadas desde una perspectiva interdisciplinar y dirigidas a los niveles que comprenden la tríada persona-empresa-sociedad.
3. Si la empleabilidad demanda flexibilidad total, lleva implícito la eliminación de todo tipo de barreras y rigideces tanto a nivel de individuo, empresa y sociedad. Al respecto podría plantearse la controversia entre axiología y empleabilidad, es decir hasta que punto, la empleabilidad rompe con los principios y sistema valorativo de una persona, las estrategias empresariales y políticas de gestión de las empresas, o con la ética social a nivel global.
4. Necesidad de replantear las fórmulas y esquemas que tradicionalmente han vinculado la empresa con el trabajador. Se trataría en definitiva, de replantear el contrato psicológico con las consecuencias que ello implica en cuanto a legitimidad de ciertas pautas de actuación.

(2) Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos. 2004.

(3) Disponible en <http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf>

5. Relación entre generación y fomento de empleo y empleabilidad. Ésta, más que ser un instrumento de generación de empleo, es un instrumento correctivo y en cierta forma preventivo del desempleo.
6. Es preciso tomar en consideración la situación de ciertos colectivos, especialmente vulnerables y con serios problemas en acceder al mercado de trabajo: mujeres, jóvenes sin experiencia, mayores de 45 sin cualificación, etcétera. Al respecto se habrían de conjugar sus necesidades con ciertas fórmulas adaptativas en el propio mercado de trabajo.

Asimismo y siguiendo con el mismo documento, se deduce que la empleabilidad es responsabilidad de todos, no obstante es la persona la principal protagonista de su proceso evolutivo en función a su situación laboral. Las consecuencias en todo caso de su actitud respecto al concepto, van a repercutir en el propio individuo, siendo de su competencia optar por mantener una actitud pasiva hacia su adaptación y tener más posibilidad de engrosar las listas del desempleo. O por el contrario ser proactivo respecto a su empleabilidad, teniendo en consecuencia mayor posibilidad de entrada y mantenimiento en el mercado de trabajo.

Tradicionalmente el sistema educativo ha centrado sus objetivos en formar profesionales bien cualificados, sin embargo en este mundo de constantes cambios, también el concepto de «cualificación profesional» ha cambiado. Cualificación no es sinónimo de empleabilidad, es condición necesaria pero no suficiente. Pongamos el caso de un arquitecto, puede ser un auténtico genio diseñando proyectos de inmuebles (versión tradicional de cualificación) sin embargo en la actualidad requerirá una serie de habilidades que le faciliten el vender sus proyectos, convencer a un público objetivo que su diseño es el mejor, iniciativa para innovar sus ideas, psicología para adaptarlas a las de su cliente, y ser competitivo en el sector inmobiliario (nueva versión de cualificación profesional).

Como se indicaba en párrafos anteriores, el paso de uno a otro concepto de cualificación es responsabilidad de todas las instituciones con la que interactúa el individuo. Por limitación de espacio es imposible abordarlas en su integridad, por lo que nos centraremos en la «formación en competencias» como factor clave de empleabilidad que se aborda en páginas siguientes.

III. FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

La calidad y la mejora continua requieren que el trabajador esté dispuesto a poner en juego sus conocimientos y creatividad a favor de la empresa, lo que depende de lograr su implicación positiva (a favor de los objetivos gerenciales) en la producción (BADÍA, 1998, p. 94). De esta forma a la cualificación de los trabajadores, se ha añadido desde el punto de vista de las exigencias gerenciales, el énfasis en una nueva dimensión de la cualificación referida a que los trabajadores adquieran y practiquen determinados comportamientos actitudinales, considerados positivos por la empresa, en función de esa cultura organizativa de la calidad.

Si tradicionalmente la cualificación se refería fundamentalmente al saber hacer del trabajador, esta cualificación referida a su actitud se refiere al saber ser o saber estar, donde lo que se valora empresarialmente es la responsabilidad, la iniciativa, la postura cooperativa, la implicación o el compromiso con los objetivos gerenciales (LEITE, 1999).

Dada la variedad de significados que se le ha atribuido al término «competencia» veamos distintas definiciones conceptuales al objeto de centrarnos en el campo de nuestro interés:

Para (LE BOTERF, 1998) la competencia es:

«Una construcción, a partir de una combinación de recursos propios (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos de ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.»

«Una habilidad o atributo personal de la conducta de un individuo que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable (ANSORENA, 1996).»

Particularmente interesante, resulta la definición que da MERTENS (2000) desde una perspectiva básicamente empresarial. Hace una distinción entre enfoque estructural y enfoque dinámico, estando ambos estrechamente vinculados.

«La formación de la competencia laboral en el enfoque estructural requiere de la aplicación de los atributos personales, (conocimientos habilidades, actitudes, aptitudes) para lograr un desempeño efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.»

«Por otra parte el enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales, teniendo en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado.»

El enfoque dinámico exige, por tanto, una concepción de competencia más vinculada al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación profesional (perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad) que a la simple enumeración de cualidades o atributos (aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades) que la hacen apta para un eficiente desempeño.

1. TIPOS DE COMPETENCIAS

Es precisamente de este doble enfoque del que se parte, para intentar analizar los tipos de competencias más relevantes, y cómo formarse en ellas.

BARRERO (2003) distingue entre:

- Competencias referidas a los contenidos.
- Competencias referidas a la experiencia.
- Competencias de habilidad social.
- Competencias metacognitivas de aprender a aprender.

Analizando esta tipología, nos encontramos con que es incuestionable que cualquier programa formativo, ha de contar con una base teórica de contenidos, imprescindible y diferenciada para cada uno de los perfiles profesionales. No obstante, también es preciso saber aplicar esos contenidos a la realidad profesional, de nada sirve un expediente académico brillante si a la hora de ejercer la profesión no se sabe cómo hacerlo. De igual forma, el actual mercado de trabajo exige disponer de una serie de habilidades sociales que faciliten la proyección del acervo formativo en cuanto a contenidos y experiencia.

Desde la perspectiva del marketing personal, este tipo de competencias adquieren especial relevancia, dado que denotan la capacidad de incitar respuestas deseables en las personas. GOLEMAN (1999) enumera ocho adaptables a cualquier tipo de profesión:

- Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces.
- Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes.
- Resolución de conflictos: Capacidad de negociar y resolver problemas.
- Liderazgo.
- Catalizador del cambio: iniciar o dirigir los cambios.
- Establecer vínculos: forjarse relaciones instrumentales.
- Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.
- Habilidades de equipo: ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.

Respecto a las competencias metacognitivas, dado los constantes cambios e innovaciones a los que está sometido el actual mercado laboral, es imprescindible un aprendizaje continuo. Los contenidos se quedan obsoletos rápidamente, y el trabajador ha de estar sometido a un constante proceso de reciclaje, en el que con frecuencia no dispone de un tutor o formador que le oriente, es por ello que «saber aprender» le va a facilitar su labor en el proceso, manteniendo con ello su empleabilidad.

2. ¿QUIÉN FORMA EN COMPETENCIAS?

La OIT en su informe sobre empleo en el mundo de 1999 ya analizaba el papel de la formación profesional y su repercusión sobre el empleo, considerando prioritario la vinculación entre el sistema educativo y el productivo. Asimismo, el CEDEFOP (Centro Europeo de la Formación Profesional) en su segundo informe de investigación sobre la Formación Profesional en Europa (2001) indica que debe organizarse la formación profesional utilizando la demanda del mercado de trabajo. De esta forma se vincula el sistema educativo y el mercado de trabajo.

Por otra parte, el presidente de la Comisión de la UE (Unión Europea) mediante la Comunicación 2005/141, de 12 de abril, presenta un paquete de «Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008). La directriz integrada número

23 se refiere a: “adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencia” y ello mediante una mejor definición de las necesidades profesionales y las competencias clave y la anticipación de las necesidades futuras en materia de cualificaciones».

En España la iniciativa del CEDEFOP queda completada con la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio). Se crea un Sistema Nacional de Cualificaciones en cuyo catálogo figuran las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional, regulado recientemente. Así como incluyen la competencias requeridas por niveles de cualificación⁽⁴⁾. (Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por la que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales). La citada ley orgánica aboga por una correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo, acorde con el entorno globalizador de los mercados y la evolución de la sociedad de la información. Esta nueva ordenación debería dar respuesta a las necesidades formativas de los futuros trabajadores en pro de la empleabilidad comentada en párrafos anteriores.

3. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD

Vivimos un momento histórico en lo que se refiere a educación superior, la Declaración de la Sorbona de 25 de 1998 y la Declaración de Bolonia de 1999 suscritas por los ministros europeos de educación, marcan el inicio del proceso de convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este Espacio Europeo supone un cambio sustancial respecto a la ordenación y configuración de la educación superior, considerándose clave para promocionar la movilidad de los ciudadanos y la capacidad de obtención de empleo. En su sistema de titulaciones la formación en competencias de los titulados universitarios se sitúa como uno de los pilares básicos para proporcionar su empleabilidad.

El informe Tendencias 2003⁽⁵⁾ indica que «se ha logrado un notable consenso a nivel institucional con respecto al valor de la empleabilidad de los titulados, el 91 por 100 de las autoridades de las Instituciones de Educación Superior consideran que la empleabilidad de los titulados constituye un elemento de muchísima importancia a la hora de diseñar o reestructurar los planes de estudio» no obstante también añade «que la participación de las Asociaciones Profesionales y de los empresarios en los planes de estudio sigue siendo bastante baja y poco frecuente».

En España formalmente se consolidan las bases jurídicamente, mediante el Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece las estructuras de enseñanzas y se regulan los estudios universitarios de grado, de acuerdo con las líneas generales emanadas del EEES. En el mismo, se recoge que las enseñanzas se

(4) Disponible en <http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=1242&area=incual>

(5) Disponible en http://www.crue.org/espaeuro/lastdocs/Traduccion_Tendencias03.pdf

regulan con el objetivo formativo de propiciar la consecución por los estudiantes de una formación universitaria que aúne conocimientos básicos y conocimientos transversales relacionados con su formación integral, junto con los conocimientos específicos orientados a su incorporación al ámbito laboral. De igual forma, contempla la exigencia que en las directrices generales propias de cada titulación se especifiquen además de los efectos académicos, las competencias profesionales inherentes a la obtención del título. En los planes de estudio además de los contenidos formativos se habrán de concretar los objetivos, conocimientos, aptitudes y destrezas de cada materia.

IV. CONCLUSIONES

Para que la formación en competencias sea realmente un factor clave de empleabilidad, se han de tener en cuenta una serie de consideraciones:

Ha de haber un vínculo real de colaboración entre el sistema productivo y el académico. A tal objeto sería conveniente la colaboración de Colegios y Asociaciones Profesionales en el diseño curricular de las materias a impartir en las diferentes disciplinas.

Determinar qué tipo de competencias se forman en el sistema educativo y cuáles en el productivo.

En estudios superiores y acordes con las directrices del EEES, la Universidad tendría que redefinir los diseños curriculares de las distintas materias, enfocándolos hacia una formación por competencias.

La mayoría del profesorado universitario, no posee un conocimiento profundo del modelo de formación por competencias. Formar a este colectivo y superar una enseñanza meramente academicista, se presenta como un reto a superar.

Y por último, que los estamentos formativos, fueran capaces de transmitir a la sociedad y al futuro alumno en particular, que estudiar no significa proveerse de una serie de conocimientos, por el contrario una educación integral lleva implícito formarse para saber, saber hacer, saber estar, y saber ser, en definitiva para ser un ciudadano libre y profesional competente.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ANSORENA, A. (1996): *15 casos para la selección de personal con éxito*, Paidós, Barcelona.
- BADIA, A. (1998): *Calidad: Enfoque ISO 9000*, Deusto, Bilbao.
- BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.
- CASTELL, M. (2002): *La era de la información*, vol. 1, Alianza Ed., Madrid.

- GOLEMAN, D.: *La práctica de la inteligencia emocional*, Kairós, Barcelona.
- LE BOTERF, G. (1998): «La ingeniería de las competencias de organización», en *Sociología del trabajo*, núm. 6, p. 23.
- LEITE M. de P. (1999): «Nuevos desafíos en el mundo del trabajo», en *Sociología del trabajo*, núm. 36, pp. 3-31.
- MERTENS, L. (2000): *La gestión por competencias laboral en la empresa y la formación profesional*, disponible en <http://.oei.es>
- MINISTERIO DE CULTURA (2003): *Documento Marco para Integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*.
- PEREDA, S., y BERROCAL, F. (1999): *Gestión de recursos humanos por competencias*, Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- REICH (1993): *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*, Vergara, Buenos Aires.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- ASOCIACIÓN EUROPEA DE UNIVERSIDADES (2003): «Tendencias 2003. Progreso hacia el EEES.» http://www.crue.org/espaeuro/lastdocs/Traduccion_Tendencias03.pdf (Consulta de 14 de marzo de 2006).
- BARRERO (2003): «Diseño de programas de orientación y formación en las empresas: Enfoque sistémico, metacognitivo y competencial», Ponencia presentada al *I Congreso Internacional y Virtual de Intangibles*. Disponible en: http://psicondec.rediris.es/interdisciplinariidad/Congreso_virtual (Consulta de 1 de marzo de 2006).
- CEDEFOP (2002): «Formar y aprender para la competencia Profesional. Segundo informe de la investigación sobre formación profesional en Europa».
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2003/for_ap.htm (Consulta de 17 de marzo de 2006).
«Capital Humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes 1996-2002», www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Capitulo_6.pdf (consultado el 2 de marzo de 2006).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA: «Catálogo nacional de cualificaciones profesionales.» <http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf> (Consulta de 14 de marzo de 2006).
«Informe del Encuentro sobre Empleabilidad» organizado por FUNDIPE.
<http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf> (Consulta de 17 de marzo de 2006).