

LA TRANSVERSALIDAD CURRICULAR EN EL PROCESO DE EDUCACIÓN CONTINUA: CASO UNIVERSIDAD DE ATACAMA.

Dr. Héctor Fuentes Castillo, Universidad de Atacama, hector.fuentes@uda.cl
Mg. Julio Vera Aguilera, Universidad de Atacama, julio.vera@uda.cl

RESUMEN

El propósito de este estudio fue identificar y caracterizar, aquellas variables que influyen en el proceso de educación continua, para ello se usaron distintas herramientas, como cuestionarios y entrevistas, que permitieron describir aquellos elementos relevantes. También se incorpora en el análisis, la percepción que tienen los estudiantes y empleadores frente a aquellas habilidades, que sin ser específicas, contribuyen a una mejor productividad y entendimiento en las organizaciones. Todo esto se ha enmarcado, en la necesidad que tiene la región y el país, en la formación del capital humano, donde diversos autores lo plantean como un activo necesario en el desarrollo y crecimiento económico.

PALABRAS CLAVES: Crecimiento económico, Educación continua, Habilidades genéricas.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la investigación, el desarrollo de nuevas metodologías y la innovación, son pilares fundamentales en el desarrollo de los países. El fortalecimiento de éste nuevo modelo, económico y social, se promueve a través de la interacción que existe entre las Instituciones de Educación Superior (IES), los alumnos egresados y el medio en el cual se insertan laboralmente. En Chile, las universidades son las encargadas de producir y difundir esas competencias hacia sus alumnos, para que luego éstos, la transfieran a los distintos sectores productivos del país, forjando así, un mayor desarrollo y crecimiento económico, términos claves para un país, pues dependiendo de su nivel de perfeccionamiento, será capaz o no, de mantener la prosperidad y ofrecer bienestar a sus habitantes (Fuentes, 2017). Este nuevo modelo, recibe el nombre de una sociedad basada en el conocimiento, pues es intrínsecamente una sociedad basada en la educación (Slater, 2014). El conocimiento se define como la ciencia aplicada a la tecnología, y por siempre, ha contribuido a inclinar la balanza a favor de quien lo posea (Moreno & Velázquez, 2012). Es por ello necesario que los trabajadores se actualicen de manera permanente frente a estos nuevos paradigmas, ya sea a través del estudio de nuevas carreras, y/o renovando sus conocimientos. Este proceso de mejora continua, de formación permanente, exige que todas las técnicas sean mejoradas continuamente, no porque sean de bajo nivel, sino porque es necesario adecuarlas en la medida que el conocimiento cambia y se profundiza constantemente y por lo tanto es necesario adaptarlo a los cambios y adecuarlo a las nuevas realidades (Velazco, 2014). Estas transformaciones no solo deben ser exclusivas a los estudiantes, sino que también deben extenderse a las universidades, todos elementos importantes en la generación económica del país.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Un mayor crecimiento económico y social, por siempre, ha sido una inquietud transversal a cualquier gobierno. En este sentido, algunos trabajos desarrollados en economía y educación superior, concluyen que el diferencial del 40% en crecimiento económico entre los países del Este Asiático y América Latina, a partir de la década del ochenta, es explicado por un incremento en la inversión en educación terciaria (Briceño, 2011). En definitiva, una mejor calidad en educación, involucra siempre mejores índices de desarrollo. En Chile, es el Estado, a

través de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), quien se encarga de medir, verificar y promover la calidad de la educación superior (CNA, 2017). Frente a estas exigencias; laborales, sociales y personales, es factible preguntarse lo siguiente: ¿Qué variables influyen, para que un trabajador aprenda de manera continua? Como se ha visto, las variables a esta interrogante poseen una estrecha relación con el nuevo modelo económico, pues, una mayor preparación académica, significa mejores aportes al desarrollo y crecimiento económico. Para dar respuesta a nuestra pregunta, se ha recurrido a un análisis descriptivo, en donde el cuestionario y las entrevistas en profundidad, han sido las encargadas de recoger los datos necesarios. Los elementos de muestra han sido alumnos de distintos Programas de Educación Continua (PTD), de la Universidad de Atacama y empleadores regionales. Por consiguiente, tanto estudiantes como empleadores, aportarán a encontrar la solución a nuestra interrogante, pues en conjunto, ambos esperan una mayor productividad.

LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se basa en el paradigma positivista, donde los principales instrumentos de estudio han sido el cuestionario (metodología cuantitativa) y las entrevistas en profundidad (metodología cualitativa). Los elementos de muestras, han sido 650 estudiantes de los programas de educación continua que posee la Facultad de Ingeniería, de la Universidad de Atacama. Estos alumnos, en su gran número poseen un título universitario, y además, se encuentran insertos en el mercado laboral. En este contexto surge con fuerza el concepto de aprendizaje permanente a lo largo de la vida (lifelong learning) (Sabriá et. al, 2013), modalidad que ha ocupado un lugar destacado en la enseñanza que abordan la gran mayoría de las universidades. En la confección del cuestionario, se consideran distintas variables que influyen en la motivación del aprendizaje constante, siendo las más relevantes, las siguientes: Hacer de mejor manera un trabajo y mejorar las expectativas de la carrera (Boateng, 2009), según el autor, estas variables obtienen sobre un 50% de aceptación, entre las razones que entregan las personas mayores de 25 y menores de 64 años, cuando han decidido participar en algún tipo de capacitación o entrenamiento. Para (Hernández et al., 2011), las razones que influyen fuertemente en la intervención del aprendizaje continuo será, la posibilidad de mejorar la actual renta. Jeanette y Patricia Findlay, también realizan aportes en aquellas variables que influyen al momento de decidir, si se continúa o no, con períodos de entrenamiento o capacitaciones. Siendo las más relevantes para estos autores, las siguientes; mejorar las opciones laborales y las expectativas de renta (Findlay et al, 2011). También se ha querido incorporar al estudio la percepción que tienen, tanto alumnos como empleadores, sobre las habilidades blandas, la importancia que le brindan en su trabajo y como la universidad las cataliza en cada programa de estudio. En definitiva, y con el propósito de caracterizar aquellas variables que influyen en los procesos de educación continua, se ha aplicado el cuestionario N°1 (Ver cuestionario N°1), considerando en su formulación las variables definidas por los autores recientemente citados, más las de sexo y edad, siendo éstas, las siguientes:

- Desarrollo Personal
- Mejorar el Rendimiento Laboral
- Mayores Opciones de Mejorar la Renta
- Mejoras en la Competencia de Habilidades Blandas
- Edad
- Sexo

De igual manera, se han entrevistado a distintas fuentes de ofrecimiento laboral existentes en la región. Para ello se han considerado 44 empleadores, del ámbito productivo y de servicios, cada una con al menos, un profesional egresado de la UDA. Si bien es cierto, tanto el

empleador como el trabajador, buscan aumentar la competitividad del negocio o empresa, y con ello, un mayor crecimiento económico, se puede afirmar que las estrategias son diferentes. El cuestionario N°2 (Ver cuestionario N° 2) resume los principales temas tratados con los empleadores.

Cuestionario n°1

Estimado estudiante, el presente instrumento busca mejorar la caracterización de nuestros alumnos, con el fin de fortalecer la formación continua del Ingeniero UDA. Agradecemos, por lo tanto, responder la siguiente encuesta.

1. Sexo M F

2.- Edad _____

3.- Posee título universitario
SI NO

4.- Año que lo obtuvo

5.- Indique su situación laboral actual

- a) Trabajador dependiente, con contrato indefinido
- b) Trabajador dependiente, sin contrato indefinido o contrato a plazo fijo
- c) Trabajador Independiente
- d) Cesante.

6.- Indique la mayor motivación para comenzar éste proceso de perfeccionamiento

- a) Necesidad de un título profesional
- b) Optar a una mejor renta en mi trabajo
- c) Optar a otro trabajo
- d) Generar habilidades no tradicionales (blandas)

7.- Cree que este plan de estudios le entregará competencias blandas que le permitan un mejor rendimiento laboral.

SI NO

8.- Valore del 0 (mala) al 3 (excelente) la percepción de formación en competencias blandas que usted considera que posee.

- a) 0.
- b) 1.
- c) 2.
- d) 3.

9.- De la siguiente tabla valore 0 (más bajo) al 3 (más alto) el potencial que considera que posee en cada planteamiento

	0	1	2	3
Razonamiento crítico				
Iniciativa y espíritu emprendedor				
Habilidades en relaciones interpersonales				
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario				
Capacidad de análisis y de síntesis				
Capacidad de organización y planificación				
Toma de decisiones				
Trabajo en equipo				
Resolución innovadora de problemas				
Adaptación a nuevas situaciones				
Creatividad				
Liderazgo				
Capacidad de trabajo bajo presión				

El siguiente cuestionario, resume los principales temas abordados con los empleadores de la región.

Cuestionario n°2

1.- Número de trabajadores que posee su empresa.

2.- ¿Cree que las Empresas deban invertir en fomentar el desarrollo de habilidades transversales en sus trabajadores?.

a) Si _____ b) No _____

3.- De las siguientes habilidades blandas ¿Cuáles cree usted que se deben fortalecer en el perfil profesional?

- a) Trabajo en equipo.
- c) Capacidad de trabajo bajo presión
- d) Liderazgo
- e) Resolución innovadora de problemas
- e) Otra

4.- Cree usted que el plan de estudios de las Ingenierías, forme profesionales integrales y acordes a lo que el mercado laboral demanda actualmente

a) Si _____ b) No _____

5.- De la siguiente tabla, valore 0 (más bajo) al 3 (más alto), las habilidades que usted cree, que las empresas demandan más en sus perfiles profesionales.

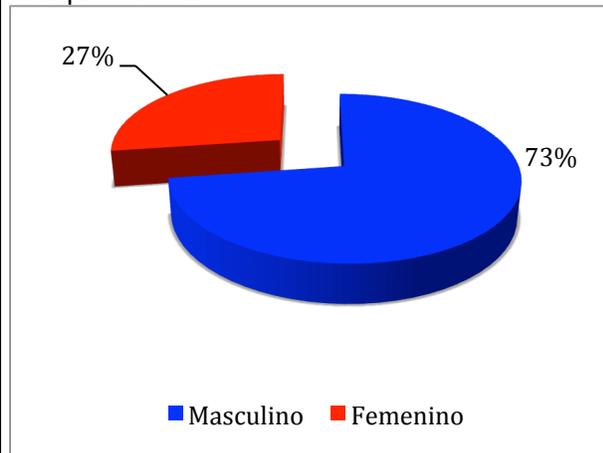
	0	1	2	3
Razonamiento crítico				
Iniciativa y espíritu emprendedor				
Habilidades en relaciones interpersonales				
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario				
Capacidad de análisis y de síntesis				
Capacidad de organización y planificación				
Toma de decisiones				
Trabajo en equipo				
Resolución innovadora de problemas				
Adaptación a nuevas situaciones				
Creatividad				
Liderazgo				
Capacidad de trabajo bajo presión				

ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación se detalla el análisis descriptivo por pregunta, del que se obtuvieron los siguientes resultados. Cuestionario N°1:

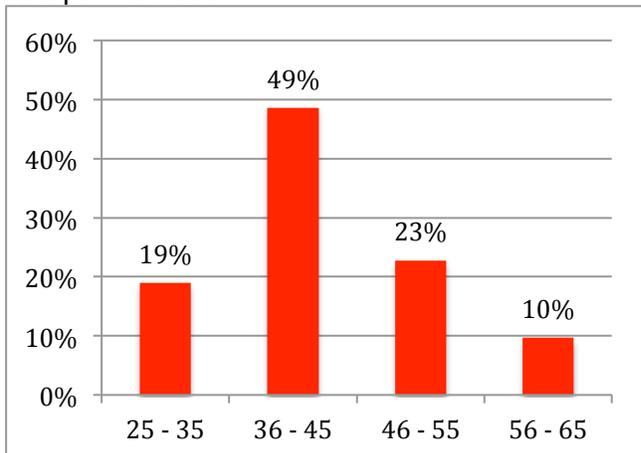
Pregunta 1:

Indique su sexo



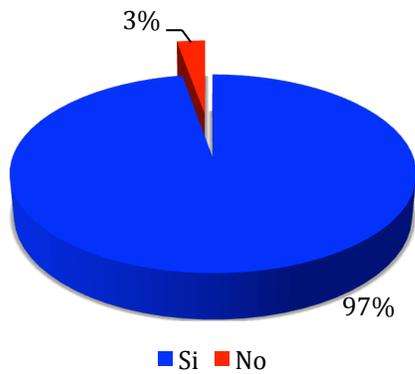
Pregunta 2

Indique su edad



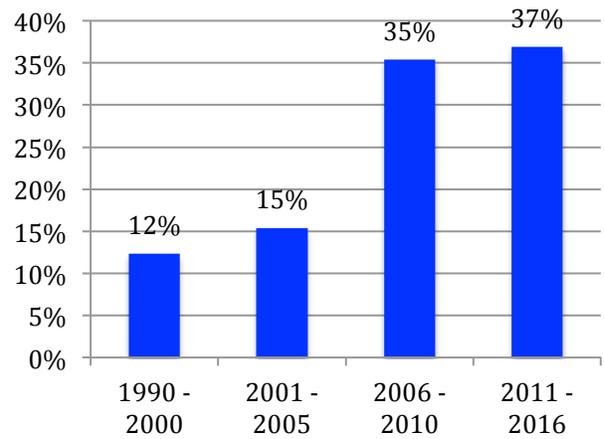
Pregunta 3

Posee título universitario.



Pregunta 4

Indique el año de su titulación



Pregunta 5

Indique su situación laboral



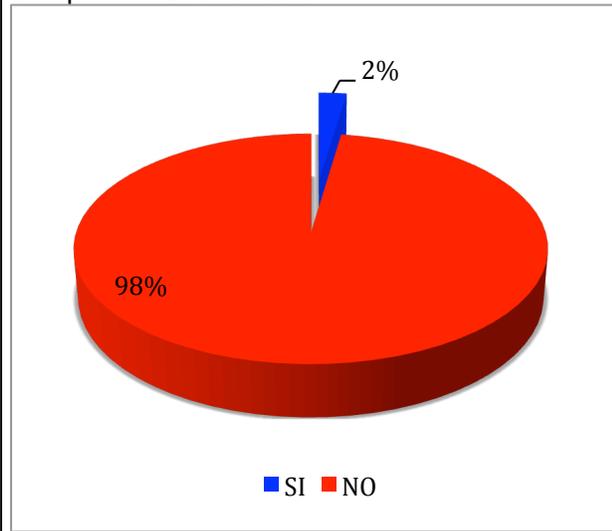
Pregunta 6

Indique su principal motivación al comenzar el curso.



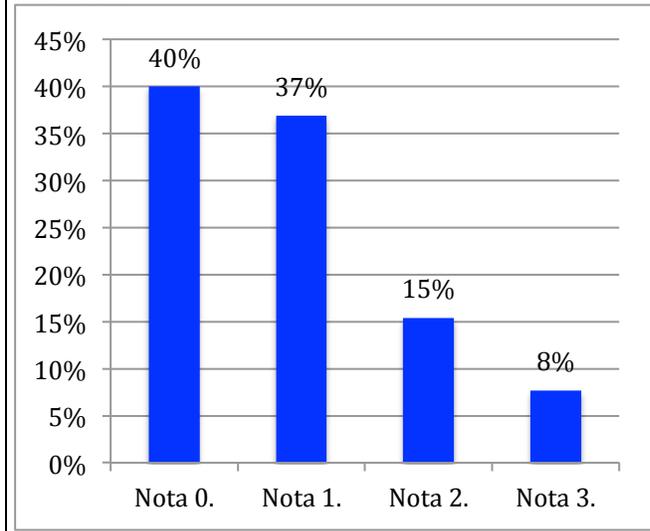
Pregunta 7

Cree que éste plan de estudios entregará competencias blandas.



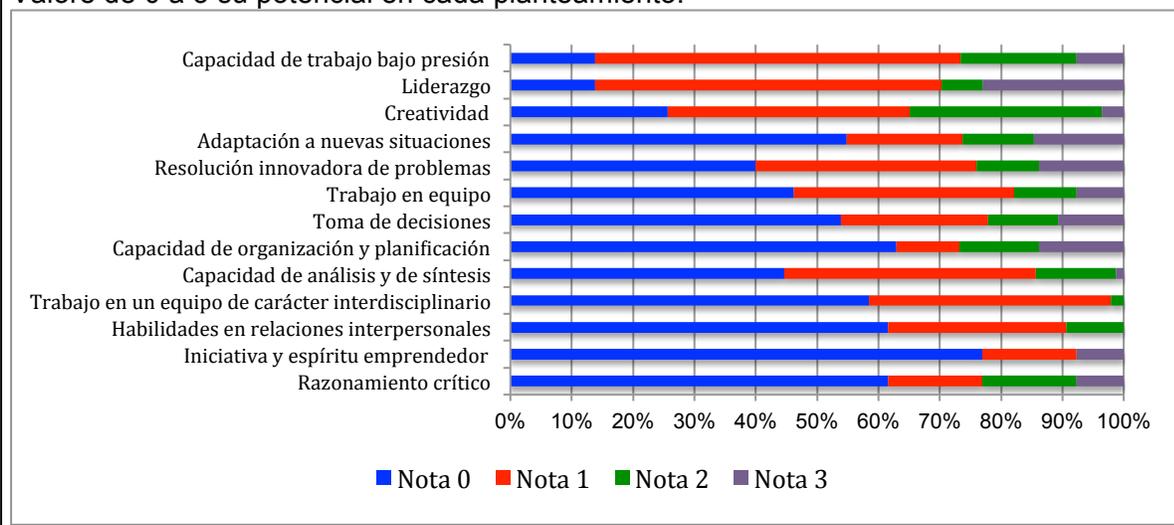
Pregunta 8

Valore de 0 a 3 su formación en competencias blandas.



Pregunta 9

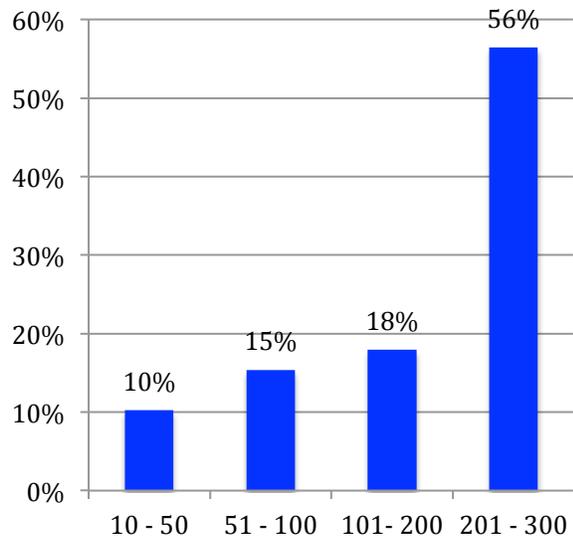
Valore de 0 a 3 su potencial en cada planteamiento.



Análisis descriptivo del cuestionario N°2

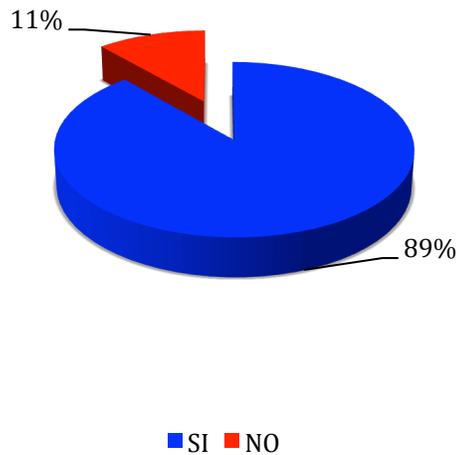
Pregunta 1

Número de trabajadores que posee su empresa.



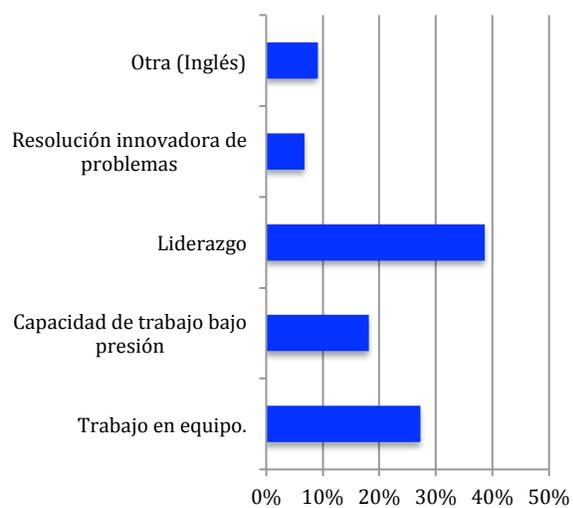
Pregunta 2

Cree usted que las empresas deban invertir en fomentar el desarrollo de habilidades.



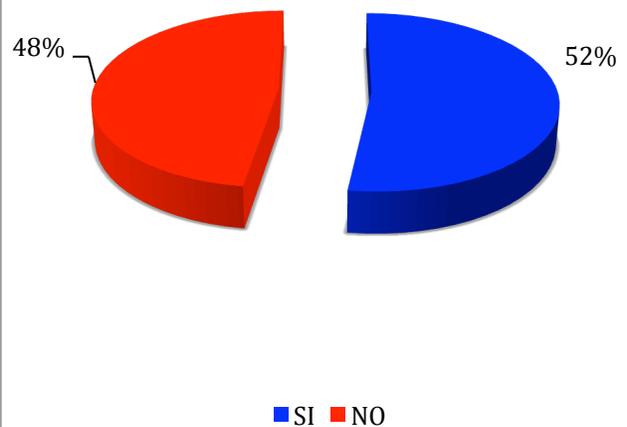
Pregunta 3

De las siguientes habilidades blandas, ¿Cuál cree que se deberían fortalecer?



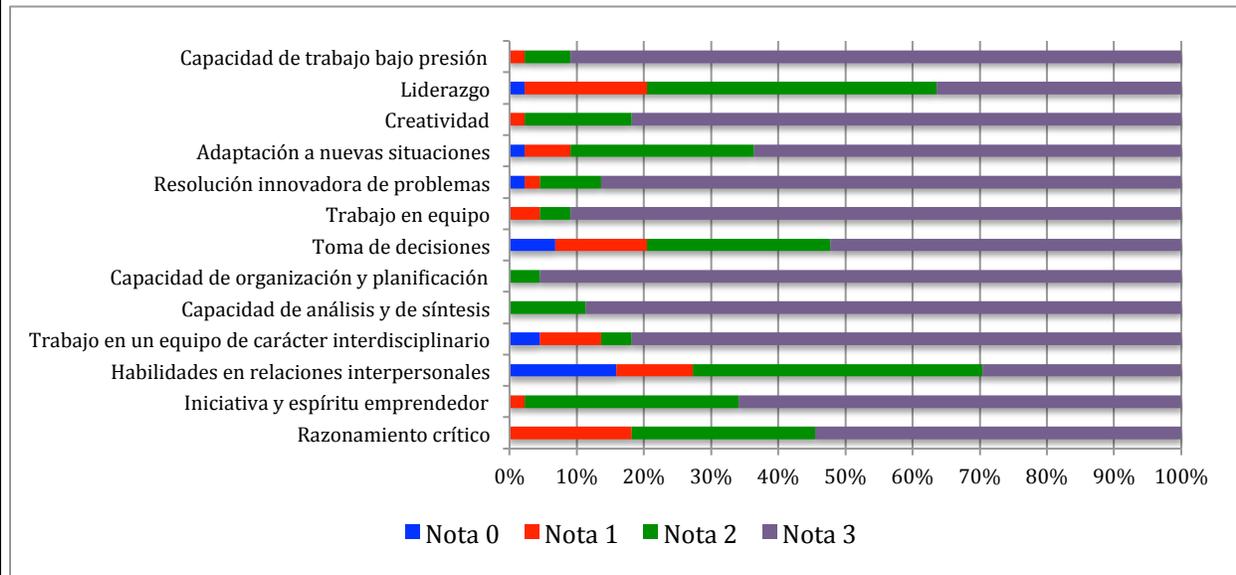
Pregunta 4

Cree usted que los actuales planes de estudio, formen profesionales integrales.



Pregunta 5

De la siguiente tabla, valore de 0 a 3, las habilidades que usted cree, que las empresas demandan más en sus perfiles profesionales.



CONCLUSIONES

Este estudio fue el resultado de una amplia recolección de datos a nivel académico y regional, además de un análisis integral. Todo esto ha permitido obtener información relevante, en la determinación de aquellas variables que influyen en la decisión de continuar, o no, estudios, en la modalidad de “educación continua”. Los efectos de la educación en la acumulación de capital físico y humano, tiene efectos positivos en el desarrollo y crecimiento económico de las regiones. A principios de la década del 60, Danison, Schultz y Becker, formularon la Teoría del Capital Humano, donde plantean que la educación debe ser considerada como una inversión que realizan los individuos, lo que les permite aumentar su dotación de capital. En la región de Atacama, es la universidad quien siempre se ha interesado en impulsar y promover el aprendizaje continuo. Este tipo de formación no solo favorece a empleadores y estudiantes, sino que a la sociedad en su conjunto. Todos ellos crean una sinergia positiva, los empleadores se favorecen con trabajadores capacitados en nuevas tecnologías, las universidades actualizan su currículum de manera permanente, los estudiantes desarrollan nuevas habilidades y la región, puede alcanzar un mayor desarrollo y crecimiento económico. El análisis de campo muestra que este proceso, se debe complementar con una serie de aspiraciones personales, laborales y profesionales. En este ámbito, es necesario destacar que un gran porcentaje de estudiantes solo buscan mayores conocimientos técnicos, dejando claro que no les interesa adquirir competencias blandas, no porque sean menos relevantes, sino porque no ven a la Universidad como una entidad capaz de brindarle otras áreas del saber. Sin embargo, los empleadores creen que la formación continua, debe ser capaz de fortalecer aspectos asociados con competencias transversales. Si bien el presente trabajo nos ayuda a entender muchas interrogantes, también nos deja algunas inquietudes relacionadas con la formación de competencias genéricas, y como nuestros estudiantes nos miran en la formación de éstas. En todo caso, es necesario incorporar nuevas metodologías que permitan un mayor aprovechamiento de éstas habilidades, por la región, los estudiantes y empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Boateng, S. K. (2009). Significant country differences in adult learning. *Eurostat - Statistics in Focus*, (44), 12. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5281333/KS-SF-09-044-EN.PDF/82cd034b-a65f-47ca-8f62-6285ad593c20>
- Briceño, A. (2011). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. *Apuntes Del CENES*, Vol.30(51), pp.45-59.
- CNA, Consejo Nacional de Acreditación - Chile 2017, <https://www.cnachile.cl>. última visita julio 2017
- Findlay, J., Findlay, P., & Warhurst, C. (2011). What every worker wants? Evidence about employee demand for learning. *British Educational Research Journal, Ifirst Art*(3), 1–18. <http://doi.org/10.1080/01411926.2011.557421>
- Fuentes, H. (2017). *Estrategias de Desarrollo Regional*. (Publicia, Ed.). Saabrücken: Publicia.
- Hernández, L., Pastor, J. M., Pérez, F., Serrano, L., Soler, A., & Zaera, I. (2011). La formación continua: ornamento en la prosperidad y refugio en la adversidad. *Comunicación En Las XX Jornadas de La Asociación de Economía de La Educación*, 1–22. Retrieved from <http://www.pagina-aede.org/malaga2011/Pastor.pdf>
- Moreno, H., & Velázquez, R. (2012). La sociedad del conocimiento : inclusión o exclusión The Knowledge Society : Inclusion or Exclusion.
- Sabriá, B., Isus, S., Llinas, X., & Yañez, C. (2013). ¿Qué Motiva a los Estudiantes a Cursar Formación Continua en las Instituciones de Educación Superior de España? *Investigación E Innovación Educativa*, 1222–1230.
- Slater, R. (2014). Educación para una sociedad del conocimiento. *Revista Educación, Departamento de Educación PUCP.*, 14(26), 77–84.
- Velazco, A. (2014). *Sistema Integral de Educación Continua*. Universitat de Barcelona.