

Formación de competencias en la educación superior y el perfil profesional en el área de talento humano

Competences Training in Higher Education and The Professional Profile in Human Talent Area

ANGÉLICA GEOVANNA MANZANO DIAZ
Instituto Tecnológico Universitario Cordillera
Ecuador

angelicamanzano7@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6891-7582>

<https://doi.org/10.52948/rcca.v6i1.1008>

Artículo de investigación

Recepción: 22 de noviembre de 2023

Aceptación: 27 de febrero de 2024

Resumen

Este artículo es una revisión de literatura que tuvo como objetivo identificar las aproximaciones teóricas sobre la formación basada en competencias en la educación superior y su relación con el perfil profesional en el área de talento humano. Para esto se analizaron publicaciones realizadas entre 2012 y 2022 en diversas bases de datos en español, como Dialnet, Google Scholar, Scielo y Redalyc. El análisis se enfocó en estudios basados en el modelo por competencias propuesto por David McClelland (1989), que establece cuatro etapas diferentes en cuanto al concepto de competencias. El perfil y las competencias profesionales se han convertido en elementos fundamentales para la formación de los estudiantes, lo que ha llevado a nuevos enfoques en el diseño, desarrollo y evaluación de la educación superior. Por tanto, para abordar estos desafíos es fundamental contar con una conceptualización clara de las competencias profesionales en la actualidad. Los resultados obtenidos demuestran que la implementación del modelo por competencias en la educación superior tiene un impacto positivo en el crecimiento y gestión de personas, que permite a las organizaciones mejorar la calidad del empleo. Finalmente, el artículo ofrece especificaciones sobre estas nuevas estrategias para el progreso continuo de la formación académica y profesional.

Palabras clave: competencia profesional; instrumento; evaluación; habilidades técnicas; conocimiento; perfil profesional.

Abstract

This article is a literature review that aimed to identify theoretical approaches of training-based competences in higher education and its relationship with the professional profile in the area of human talent. For this, it analyzes publications published between 2012 and 2022 in various databases in Spanish, such as Dialnet, Google Scholar, Scielo and Redalyc. The analysis focused on studies based on the competency model proposed by David McClelland (1989), which establishes four distinct stages regarding the concept of competencies. The professional profile and competencies have become fundamental elements for the training of students, which has led to innovative approaches in the design, development and evaluation of higher education. Therefore, to address these challenges, it is essential to have a clear conceptualization of professional competencies today. The results obtained demonstrate that the implementation of the competency model in higher education has a positive impact on the growth and management of people, which allows organizations to improve the quality of employment. Finally, the article offers specifications on these new strategies for the continuous progress of academic and professional training.

Keywords: Professional competence; instrument; evaluation; technical skills; knowledge; professional profile.

Introducción

Las organizaciones están conformadas por grupos de personas cuya meta en común es conseguir objetivos organizacionales y para esto es fundamental el trabajo en equipo de colaboradores que posean diversas habilidades y conocimientos para responder a las demandas cambiantes del mercado. Además, para el desarrollo organizacional es necesario que los colaboradores cumplan con el perfil profesional de acuerdo con las exigencias propuestas por la misma organización.

El estudio se desarrolla con base en el modelo por competencias propuesto por David McClelland que en la obra “Estudio de la motivación humana” realizada en el año 1989 estableció cuatro etapas diferentes en cuanto al concepto de competencias:

Primera etapa: es la etapa de inicio en el área de la psicología y es donde se forma la oposición entre lo que es competencia y actuación; segunda etapa, se crea el concepto de competencia como una estructura compleja de aspectos esenciales para el desempeño de situaciones y es en este momento cuando se incluye en los ámbitos laborales; tercera etapa, se da una combinación entre los conocimientos, las actitudes, los valores, las habilidades y cada tarea que se debe desempeñar en las diferentes situaciones. El concepto de competencia se incluye en los planes para la formación o el curriculum; cuarta etapa. La competencia se va a definir como la capacidad que tiene cada individuo de producir midiéndose en términos de desempeño en un contexto determinado. Esta es la fase donde se comparte y se evalúa para calificar a los trabajadores. (Martín, 2019, p. 6)

De esta forma, los cambios inesperados dentro del entorno organizacional han exigido procesos y estructuras más flexibles y con mayor capacidad de respuesta. Por lo que el desarrollo organizacional consiste en el diseño de procesos, estructura, base y fundamento para construir ideas, esquemas o el progreso de una determinada empresa u organización conformadas por personas que tengan un conjunto de diferentes valores, estilos y habilidades; tecnologías con distintas características; procesos y estructuras que reflejan diversos tipos de relaciones entre el entorno y la organización (Vásquez et al., 2021; Martínez y Mateus, 2020).

En los últimos años la crisis económica provocada por la pandemia ha tenido un profundo impacto negativo sobre el crecimiento económico y el empleo en nuestro país. Esta crisis refuerza la incertidumbre sobre el futuro del empleo, sobre todo en el mercado de trabajo juvenil ya que es altamente sensible a las coyunturas macroeconómicas; pero al mismo tiempo guarda un enorme potencial productivo que parece no estar visibilizado por las empresas que manifiestan una escasez de candidatos con la capacitación profesional para realizar trabajos cualificados (Valverde, 2019).

En este sentido, en el análisis realizado sobre el empleo en el Ecuador Olmedo (2018) identificó que, en torno al mercado de trabajo y las condiciones para iniciar la vida laboral,

los jóvenes perciben un mercado centrado en profesionales adultos. Entonces, el mercado no se adapta a sus distintos contextos, necesidades y aspiraciones; a su vez, no se generan alternativas que potencien su alta y calificada preparación sin tomar en cuenta su falta de experiencia. Resalta la preocupación al describir que el 72% de los jóvenes empleados lo hacen en condiciones de empleo inadecuado; mientras que los jóvenes desempleados componen el 40.4% del total de personas desempleadas.

Es así como la educación superior de nuestro país tiene el gran compromiso de reforzar la formación académica mediante el desarrollo de habilidades técnicas y competencias profesionales ajustadas a los perfiles profesionales requeridos por el mercado laboral. Tanto las universidades como institutos de educación superior tienen la responsabilidad de adaptar constantemente las respectivas mallas curriculares de las carreras para garantizar la calidad en el servicio educativo. El concepto de competencia laboral presenta varias definiciones, entre las que sobresale la establecida por Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor) como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una realidad real y demostrada” (como se citó en Alles, 2009, p. 69).

Las competencias laborales incluyen conocimientos, habilidades y otras características individuales. Además, implican poder desempeñar con éxito tareas específicas propias del puesto de trabajo que permiten determinar la rama de actividad y las responsabilidades que implica el desarrollo de tareas de acuerdo con el cargo que ocupa (Grau y Agut, 2001, como se citó en Maldonado, 2018).

Además, las competencias transversales, también conocidas como genéricas son definidas como un grupo de competencias que emergen de la interacción entre las diferentes disciplinas. Estas competencias no están directamente ligadas a ninguna disciplina, por lo que pueden aplicarse a distintas materias y situaciones (Lora-Gúzman et al., 2020). De acuerdo con los autores, lo ideal sería elaborar un currículo que promueva la generación y construcción del conocimiento, y no solo enfocarse en la transmisión de información. Es así como el reto para la educación superior consiste en identificar cuáles son las exigencias laborales que representan mayor dificultad en los estudiantes según la carrera de estudio.

Con respecto a la formación por competencias, Cejas et al. (2019) determinan que la formación por competencias es un proceso de enseñanza y aprendizaje orientado a las personas con el fin de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo. En el artículo se analizó la formación por competencias a partir de la teoría existente, con la finalidad de caracterizar los factores que intervienen en un desempeño idóneo en el marco de la enseñanza profesional de las personas.

Según Tobón (2013) la formación profesional basada en competencias se refiere a proporcionar a una persona o grupo la información y el entrenamiento precisos para aprender y desarrollar una actividad laboral específica. También puede entenderse como un conjunto de acciones formativas destinadas a mejorar el rendimiento, comprendido como el proceso que prepara a una persona para ejercer una actividad o profesión particular. Este enfoque asegura un desarrollo continuo desde la educación inicial hasta el nivel profesional, ofreciendo a los desempleados la oportunidad de obtener empleo y acceder al campo laboral. Es así como Casarini (1999) determina que el perfil se refiere al conjunto de conocimientos tanto teóricos como prácticos, así como actitudinales, que combinan la formación general académica con la especializada en el ejercicio laboral (como se citó en Fernández, 2004).

La relevancia del estudio del modelo por competencias aplicadas en la educación surge debido a la importancia que tiene el desarrollo de las habilidades y capacidades en los estudiantes para satisfacer las exigencias laborales en el área de talento humano. Por tanto, el objetivo del artículo consistió en recopilar y analizar estudios realizados en los últimos años para lograr describir las tendencias de demandas laborales, habilidades y competencias para los profesionales de la carrera de gestión de talento humano.

Metodología

La investigación fue de tipo documental cualitativo con carácter descriptivo. Por consiguiente, se realizó una búsqueda en español y en inglés en las bases de datos ProQuest Prisma, Redalyc, Scielo, Latindex y Google Académico. Para dar respuesta al objetivo planteado se llevó a cabo una investigación exploratoria que implicó una revisión de literatura que incluyó artículos científicos de carácter original, de revisión y metodológicos. Asimismo, se identificaron y seleccionaron estudios realizados a nivel nacional (Ecuador) e internacional

sobre las variables de perfil profesional de estudiantes y el modelo por competencias en educación superior publicados entre el año 2012 y 2022.

Resultados

El enfoque de la enseñanza basado en competencias supondría que su desarrollo esté presente en todos los aspectos del currículo, ya sea como un modelo de la actividad profesional en general o como parte integral de la actividad académica. En este sentido, es importante enfatizar en la importancia del perfil profesional, punto de partida y guía en el proceso de desarrollo de competencias para el profesional que egresará de las Instituciones de Educación Superior (IES). A partir de lo definido por Casarini (1999), la información del perfil profesional basado en competencias para un estudiante de talento humano debe contener las tres dimensiones descritas en la tabla 1.

Dimensión cognitiva	Dimensión técnica-práctica	Dimensión actitudinal
Planificación estratégica	Toma de decisiones efectivas y oportunas	Empatía
Conocimientos financieros y presupuestarios	Manejo de herramientas tecnológicas	Orientación al cliente interno
Gestión por competencias	Conocer y aplicar estrategias de negociación	Comunicación efectiva
Negociación y administración de contratos	Estrategias de negociación	Proactividad
Psicología organizacional	Técnicas para impartir adiestramiento	Capacidad de persuasión
Pensamiento analítico	Elaborar diagnóstico y diseñar planes de formación	Trabajo en equipo
Análisis cuantitativo	Analizar y aplicar legislación laboral	Liderazgo
Desarrollo organizacional	Elaborar perfiles de cargo basado en el modelo por competencias	Solución de conflictos
Relaciones laborales	Manejar procesos de reclutamiento y selección	Asertividad
Gestión del cambio y bienestar laboral	Calcular nómina del personal	Compromiso

Manejo de indicadores de gestión	Cumplir procedimientos y elaborar informes	Pensamiento estratégico
Detección de necesidades de los empleados	Elaborar medición de clima organizacional	Inteligencia emocional

Tabla 1. Perfil profesional para estudiantes de talento humano. Nota. Elaboración propia a partir de las dimensiones cognitiva, técnica práctica y actitudinal propuesto por Casarini (1999).

Avendaño et al. (2016) presentaron una investigación para estudiar cómo ha influido la implementación del modelo de formación por competencias en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera ingeniería comercial de la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Aplicaron un modelo de regresión lineal, donde la variable dependiente fue el promedio acumulado de los alumnos al primer año. Una de las conclusiones relevantes del estudio fue que aquellos alumnos que estudian bajo el modelo por competencia obtuvieron un mejor rendimiento académico en relación con los que estudian bajo la formación tradicional. Estos datos indican que el nuevo modelo formativo por competencias aplica una metodología enfocada en que el estudiante vincule la teoría con práctica, logrando un efecto positivo para los alumnos, y consecuentemente impactando en sus calificaciones.

Por su parte, el estudio realizado por Martelo y Quintana (2020) determinó el perfil profesional para estudiantes de pregrado en IES a través de la técnica de análisis comparativo (*benchmarking*) vinculada a la metodología implementada en el programa de ingeniería de sistemas en modalidad presencial de la Universidad de Cartagena, en Colombia. Esto dio lugar a un modelo conformado por tres fases: planeación, recolección y análisis de información e integración y acción, para determinar perfiles profesionales. La investigación enriqueció el conocimiento de las mejores prácticas aplicadas en diversos programas académicos en IES, por ejemplo, conocer a fondo condiciones del mercado; posicionarse frente a la competencia; el análisis de fallas durante el proceso y proponer soluciones para el desarrollo de habilidades.

En la investigación realizada en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Aristizábal et al. (2016) realizaron la validación de un módulo para el desarrollo de competencias laborales en los aprendices de los programas de tecnología en mercadeo y electricidad, haciendo uso consciente de estrategias de aprendizaje acordes con las tareas académicas. Como producto de la investigación elaboraron la metodología “Aprender a Aprender”; diseñaron módulos de capacitación, adaptando la capacitación de los aprendices

y desarrollaron un plan de evaluación. La hipótesis propuesta de los autores se confirmó ya que más del 95% de los participantes del estudio lograron niveles más altos en el desarrollo de las competencias.

Asimismo, Tejada y Ruiz (2016) plantean que en el marco del cambio de paradigma en la educación superior, los perfiles y competencias profesionales se han establecido como referencia para su formación académica, lo cual exige nuevos planteamientos en su diseño, desarrollo y evaluación. En consecuencia, la evaluación de competencias en Educación Superior retoma el sentido formativo y se constituye en una oportunidad de aprendizaje y desarrollo, a la par que tiene una función autorreguladora, al hacer más conscientes a los estudiantes de su nivel. Por tanto, la evaluación de competencias, su diseño e implementación fomenta la implicación y responsabilidad del alumno y la mejora de su propio proceso de aprendizaje.

Por su parte, Abanades (2016) identificó que una de las competencias más demandadas y comentadas en los diferentes entornos es la de la inteligencia emocional. La propuesta fue obtener información de profesores con experiencia profesional en la educación superior para lo cual utilizó entrevistas que valoraron la necesidad de esta competencia dentro del currículo del docente del siglo XXI. Como principales conclusiones presenta que los profesores en la educación superior consideran necesario recibir más formación para poder desarrollar esta competencia en sus alumnos.

Rodríguez (2015) describe la metodología planteada por la Gerencia de Gestión de Personas de la Universidad de Lima para implementar un modelo de gestión basado en competencias que involucre los diversos procesos técnicos de recursos humanos alineados a los resultados institucionales definidos en el planeamiento estratégico. Para ello se realizó una revisión de diversas fuentes bibliográficas, páginas web del top diez de universidades a nivel mundial, a fin de identificar puntos de referencia. Al final se obtuvieron algunas definiciones y elementos como: competencias genéricas, competencias de nivel, competencias específicas, diccionario y graduación de competencias para cada una de las direcciones, gerencias, jefaturas y categorías ocupacionales administrativas de la universidad.

Por otra parte, Cordero et al. (2019) en la investigación realizada durante los años 2017 y 2018 en la empresa Representaciones Pedro Araneda e Hijos Cía. Ltda., localizada en

la ciudad de Cuenca, Ecuador, mediante el levantamiento de la información. Allí se aplicaron encuestas y entrevistas al personal y a los clientes de la empresa, logrando identificar la necesidad de desarrollar planes de capacitación integrales, introduciendo procedimientos para evaluar el cumplimiento de objetivos y el desempeño de los trabajadores e incorporar técnicas de motivación y reconocimiento a fin de elevar su desempeño. Por tanto, a partir de estos resultados se propuso un modelo de evaluación de desempeño por competencias para la empresa, ya que es un proceso a través del cual se recogen evidencias de desempeño laboral de los trabajadores a fin de determinar su nivel de competencias.

Adicionalmente, Lora-Gúzman et al. (2020) determina que el modelo de gestión por competencias para una organización debe enfocarse en las competencias del saber, saber hacer y ser, tal como lo plantea McClelland (1989). El objetivo de la investigación fue dar a conocer las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias, su definición, conceptualización y las ventajas para la organización que lo asume. La metodología se enmarcó en un enfoque descriptivo y cualitativo. Por consiguiente, la aplicación del modelo responde a la administración del recurso humano disminuyendo la rotación del personal y generando valor agregado por parte de este recurso para la consecución de la misión y la visión organizacional.

Debido a la importancia de la gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales, López (2018) analizó los principales aspectos involucrados en la gestión del talento humano basada en competencias, las mismas que mediante un desarrollo efectivo permiten el logro de los objetivos empresariales, acordes con las necesidades del entorno laboral y las exigencias del mercado. Adicional, presenta la importancia de implementar en la empresa la gestión del talento humano por competencias a través de herramientas tecnológicas para integrar los diversos procesos referentes al capital humano teniendo una visión integral de un equipo de trabajo preparado y potencializado.

Respecto al perfil profesional de los responsables del área de gestión humana, Torres-Florez et al. (2020) hacen un análisis en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de la ciudad de Villavicencio, Colombia. Allí determinaron que el perfil del responsable del área debería ser el de una persona con estudios en administración de empresas o programas académicos afines, con especialización en talento humano, con una experiencia de dos a tres años en diversos cargos en esta área y preferiblemente mujer.

En otro estudio sobre el modelo por competencias aplicado en la educación superior, Olaya et al. (2018) realizaron una evaluación de las laborales que se establecen en la carrera de turismo de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Ecuador, que buscaron la estandarización de procesos hoteleros que respondan a las exigencias de los clientes. Uno de los principales hallazgos fue que las universidades coinciden con la necesidad de desarrollar profesionales que contribuyan a la transformación social y productiva basada en la gestión del conocimiento, para de esta manera asegurar la calidad en los servicios turísticos que los profesionales de turismo graduados deben poner en la práctica en sus actividades laborales.

Para identificar los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados como licenciados en administración de recursos humanos en el mercado laboral, Salas et al. (2020) analizaron la oferta y demanda para describir los principales requisitos en la contratación. El análisis de los datos determinó que tanto el reclutador como el supervisor son los niveles de más responsabilidad que desempeñan actualmente los licenciados de administración de recursos humanos; para esto es necesario poseer habilidades gerenciales como liderazgo, toma de decisiones e integración y/o manejo del talento humano.

La investigación por parte de Vasconcelos y Montero (2020) amplía la información sobre las características del perfil profesional de las mujeres que se gradúan en la carrera de administración y gestión de recursos humanos de la Universidad Técnica Nacional de Costa Rica. Los resultados del estudio identificaron que esta carrera es una opción viable para aquellas mujeres que deciden continuar sus estudios universitarios, de acuerdo con la oferta académica de la universidad y las preferencias de las estudiantes en la provincia de Alajuela y sus cantones.

Montaño (2013) en la obra Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Educación menciona que, en la última década, se han experimentado grandes transformaciones en el ámbito de la educación superior a nivel global. En particular, para América Latina, este período ha significado una intensa reflexión, impulsando el fortalecimiento de los vínculos entre las naciones de la región y promoviendo una visión de mayor cercanía. Este tiempo coincide con la evolución de proyecto Tuning, que comenzó como una iniciativa para responder a las necesidades europeas y se ha convertido en una propuesta de alcance mundial. Tuning América Latina (s.f.) marca el comienzo del proceso de internacionalización de Tuning debido a la preocupación por avanzar hacia un espacio

universitario compartido, respetando las tradiciones y diversidades, ha dejado de ser exclusivo de los europeos para convertirlos.

Cabe destacar que, Moreno y Valverde (2018) lograron determinar las competencias profesionales genéricas para los estudiantes del programa de postgrado en gestión del talento humano de una universidad privada del norte del Perú. La investigación fue de tipo descriptivo, puesto que se analizaron las competencias profesionales genéricas de la población en estudio a partir de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario basado en el Proyecto Alfa Tuning para América Latina (s.f.). Los resultados obtenidos mostraron que la competencia profesional genérica con mayor nivel en los estudiantes es la capacidad de trabajo en equipo (84.1%) y la de menor nivel es la de comunicación en un segundo idioma (39.4%). A partir de estos resultados diseñaron una propuesta de mejora en la gestión de competencias a nivel de formación profesional dentro de la malla curricular de la universidad con base en los resultados encontrados.

González et al. (2004) en calidad de coordinadores del proyecto Tuning-América Latina revelan que las universidades tuvieron la iniciativa de iniciar un diálogo para intercambiar información y para mejorar la colaboración entre las IES, favoreciendo el desarrollo de la calidad, la efectividad y la transparencia. En ese sentido, realizaron el trabajo con 62 IES de los 18 países latinoamericanos participantes, esperando que se identifiquen puntos de referencia común en diferentes áreas del conocimiento, necesarios para tender los puentes destinados al reconocimiento de las titulaciones en la región y con otras del planeta.

Además, Aliaga y Talledo (2021) describen que el Proyecto Alfa Tuning para América Latina involucra la participación activa de universidades latinoamericanas y europeas, con 230 académicos y responsables de educación superior de estos dos continentes, con los que se han integrado 16 redes de áreas temáticas y una red de responsables de política universitaria, y cuyo objetivo es contribuir a la estructuración de un espacio de educación superior en América Latina a través de la convergencia curricular. Tuning realzó la importancia de las competencias para los procesos de modernización y reforma curricular. Su intervención contribuyó en la construcción de un espacio de educación superior en América Latina a través de la convergencia curricular.

López y Narváez (2019) aseguran que la capacitación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la Educación Superior en el desarrollo del talento

humano, particularmente en aquellos que enfatizan las carreras procesales. Este modelo permite expresar de mejor manera las capacidades que tienen los graduados al completar sus estudios, lo que facilita el proceso de transición que ocurre entre el final de la escuela y el ejercicio laboral. De tal modo que establecen la necesidad de desarrollar un currículo basado en competencias donde todos los involucrados en la comunidad educativa participen con base en un proyecto educativo institucional compartido, con un claro liderazgo y trabajo en equipo que gestione con calidad el aprendizaje de todos los miembros involucrados.

En este sentido, Volchkova et al. (2020) consideran la necesidad de brindar apoyo psicológico y pedagógico para la formación profesional de los estudiantes de humanidades, pues no son suficientes los conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de estudios universitarios, sino la adquisición de competencias y habilidades profesionales que les permita analizar rápidamente la situación, tomar decisiones e interactuar con otras personas. La trayectoria fue construida con un enfoque por competencias incluido en el sistema general de formación profesional integrada por el apoyo psicológico y pedagógico de la formación profesional; así como sus etapas (adaptación, identificación y consultoría).

En otro estudio sobre el desarrollo de competencias empresariales en la educación superior se propuso comprobar la efectividad de un modelo estructural donde se relaciona las competencias genéricas, competencias específicas y competencias emprendedoras para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes. La muestra del estudio fueron 337 estudiantes matriculados en la especialización de emprendimiento de la Universidad Oberta de Catalunya. Los resultados confirman que existen relaciones significativas entre los diferentes grupos de competencias; específicamente, muestra que las competencias genéricas influyen en las competencias específicas y existe una fuerte relación entre las competencias sistémicas y profesionales y las competencias empresariales (Ferrerías-García et al., 2021).

Sobre la formación de competencias en educación superior por licenciaturas y maestrías establecen que en la educación superior existe una transición hacia un modelo de educación basado en competencias, cuyo propósito es la formación de una persona social y profesionalmente competente (Obedkova et al., 2020). Los autores utilizaron métodos de observación y comparación para evaluar los estándares educativos estatales federales de los estudiantes de educación superior. El principal hallazgo fue la existencia de problemas con el desarrollo e implementación de los estándares educativos estatales federales de educación

superior como requisito obligatorio para la formación de egresados de programas educativos para la enseñanza de habilidades profesionales.

A nivel internacional, Barba et al. (2015) analizaron sobre la adaptación de los egresados del grado de relaciones laborales y recursos humanos al mercado de trabajo, en comparación con los egresados de la diplomatura y licenciatura. El estudio se desarrolló sobre una muestra de egresados de la Universidad de Murcia, procedentes de la facultad de ciencias del trabajo; todos los egresados han sido entrevistados a los dos años de finalizar sus estudios. Los autores consideran que los estudios universitarios deben construirse en torno a las competencias que exigirá el mercado de trabajo a los egresados ya que el dominio de las competencias mejora las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un puesto de trabajo y de ser capaz de mantenerlo o desarrollar una carrera profesional.

Para Ruparel et al. (2020) la influencia de las redes sociales profesionales en la gestión de recursos humanos ha creado mejores oportunidades para que los estudiantes y empleados avancen en sus aspiraciones profesionales, especialmente en el proceso de contratación. Para esto realizó una investigación mediante una revisión sistemática de literatura (SLR, en inglés *Systematic Literature Review*) para comprender de manera integral la influencia de las plataformas profesionales de social media (PSM, en inglés *Professional Social Media Platforms*, PSM). Los autores afirman que para impulsar el interés académico y proporcionar una base para formular propuestas teóricas para el uso eficiente de los PSM es imperativo agregar y evaluar críticamente las plataformas profesionales de redes sociales. El estudio determinó que por el corto ciclo de vida de las plataformas de redes sociales y de los sistemas de información impera la necesidad de innovar y ofrecer valor continuamente a sus usuarios.

Finalmente, Ainslie y Huffman (2019) presentaron un análisis sobre el desarrollo de recursos humanos y la expansión de oportunidades de aprendizaje de carreras enfocadas en ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas (STEM, en inglés *Science, Technology, Engineering, and Mathematics*, STEM). Este estudio se centra en las carreras STEM y las vías educativas. En particular, los programas en Indiana, Estados Unidos, se destacan tanto por sus métodos de participación novedosos como por proporcionar experiencias de aprendizaje que los profesionales de talento humano pueden replicar.

Discusión

Frente a las innovaciones significativas en el entorno laboral, el sector académico y empresarial exige un replanteamiento en el perfil profesional de los estudiantes para cada campo de conocimiento. Los aspectos que conforman el perfil profesional son las dimensiones conceptuales, procedimentales y actitudinales. En estas áreas se combinan el conocimiento teórico, las habilidades prácticas y la disposición mental, aunque en proporciones variables; es decir, el conocimiento se relaciona con la comprensión de conceptos y datos específicos de la formación; así como el desarrollo de habilidades y aprendizajes de procedimientos que contribuyen al desarrollo profesional y se basan en su perfil.

De este modo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) propone que la educación superior sea reformada y alineada hacia un enfoque centrado en el estudiante, que responda a los requerimientos del trabajo y desarrollo de las naciones. Estos cambios en la educación superior abarcan diversos aspectos del proceso de formación, traducidos en el modelo curricular en cada IES. Por consiguiente, no es posible la formación y evaluación de las competencias en los estudiantes si los docentes a su vez no son competentes. Las competencias docentes son las actuaciones integrales con idoneidad y ética que se esperan en los profesionales de la educación en los diferentes contextos de la formación, acorde con un determinado currículo y las políticas educativas que se tengan (Tobón, 2009).

Diversos autores (Avendaño et al., 2016; Aristizábal et al., 2016; Tejada y Ruiz, 2016) proponen el modelo por competencias como una estrategia que permitirá mejorar el perfil de quienes se encuentran cursando un programa de estudio. Tanto las IES como las empresas deben unirse estratégicamente para mejorar las condiciones que hacen posible el desarrollo del talento humano, articulando esfuerzos en el impulso de la educación y formación, en el saber, hacer y ser de los profesionales.

El estudio de Ferreras-García et al. (2021), aportan información relevante al mundo académico sobre los diferentes factores que inciden en el desarrollo de competencias. Los resultados confirman que las competencias genéricas influyen en las competencias específicas. Sin embargo, es importante recalcar que la formación basada en el modelo de competencias requiere una interacción de las diferentes tipologías de competencias para fomentar el aprendizaje y, por consiguiente, la conexión entre el mundo académico y el

mundo laboral. Por esto los planes de estudio deben estar enfocados en la generación de experiencias y actividades prácticas en contextos formales de aprendizaje, o en el desarrollo de herramientas para que los estudiantes autoevalúen sus competencias.

Con respecto al perfil del responsable del área de gestión humana, Torres-Florez et al. (2020) establecen que la persona tenga estudios en administración de empresas o programas académicos afines, con especialización en talento humano, con una experiencia de dos a tres años en diversos cargos en esta área, preferiblemente mujer. Mientras que Loaiza et al. (2013) determinan que el perfil procedimental de un gerente de talento humano debe poseer habilidades de elaboración de detección de necesidades de adiestramiento e inducción, perfiles profesionales, planes de carrera, negociación y coaching organizacional. Sin embargo, es importante recalcar que en sus actitudes debe prevalecer la empatía, la comunicación, asertividad, motivación, apertura al cambio y el optimismo.

Lo anterior destaca que el desarrollo de competencia para el encargado de talento humano conlleva a una revisión de las áreas cognitivas, procedimentales y actitudinales del profesional dentro de sus espacios formativos y de acción. De esta manera, orienta el diseño de programas de estudio que provean un perfil que capacite a este profesional a enfrentarse a los cambios del entorno. De igual manera, se favorecerá en la vinculación entre la perspectiva organizacional y el ámbito académico para el logro de objetivos comunes.

Por su parte, Ruparel et al. (2020) consideran el uso de las redes sociales (LinkedIn) como una herramienta eficaz de gestión de recursos humanos puesto que han creado mejores oportunidades para que los estudiantes y empleados avancen en sus aspiraciones profesionales. Es así como el desarrollo de talento humano puede desempeñar un papel importante en el fomento de la exploración y el desarrollo de carreras para aquellos que aspiran o están actualmente en un campo STEM, liderando iniciativas únicas de coalición para involucrar a otras escuelas en soluciones de talento (Ainslie y Huffsman, 2019).

Asimismo, la evolución de las competencias en el sistema educativo exige un sistema educativo funcional y capaz de responder a esas demandas que experimentan las empresas y la sociedad (Blázquez et al., 2020). Sin embargo, el cambio en las competencias que las empresas necesitan no se ha desarrollado a la misma velocidad que la adaptación del sistema educativo a los nuevos tiempos. Esto ha generado un desajuste de las capacidades requeridas

para los puestos de trabajo en la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Beneitone (2012), gestor del proyecto Tuning América Latina, expone que en una fase del proyecto ALFA Tuning América Latina 2011-2014 las universidades se plantearon profundizar el eje de empleabilidad del proyecto Tuning, desarrollando perfiles de egreso conectados con las nuevas demandas y necesidades sociales. Sin embargo, no es suficiente promulgar el uso de métodos novedosos o algunas aplicaciones puntuales para modificar la didáctica de la educación superior en la dirección de una formación por competencias. Sería necesario apoyar la formación de profesores con ejemplos, evidencias, resultados o cualquier otra vía que demuestre que esta formación es necesaria y posible.

Por tanto, el aporte del proyecto Tuning para América Latina debe sentar las bases para el diseño de un sistema armónico que propicie el acercamiento a las titulaciones, mediante acciones de mejoramiento continuo, acompañadas por la necesidad de explorar nuevos desafíos y experiencias en torno a la innovación social universitaria, muy particularmente en relación con el eje de ciudadanía del proyecto.

Conclusiones

El modelo basado en competencias en la educación superior implica un enfoque sistemático del conocimiento y el desarrollo de habilidades determinadas a partir de funciones y tareas precisas, lo que implica un cambio importante en la manera de planificar el aprendizaje tanto para los estudiantes como para los docentes. Así también, la educación basada en competencias valora la autonomía y la responsabilidad del estudiante, permitiéndole realizar sus propias habilidades, carácter, ingenio o ciertas aptitudes, según el ritmo de cada individuo.

Sin duda alguna, uno de los recursos más valiosos de la humanidad es el conocimiento ya que nos permite optimizar todos los demás aspectos de la vida. Para que una persona pueda constantemente adquirir y aplicar nuevos conocimientos, habilidades y competencias se requiere un nuevo enfoque educativo que fomente el desarrollo de competencias tanto a nivel individual como colectivo. Sin embargo, es importante reconocer la individualidad de cada persona y desarrollar competencias particulares, asegurando que cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial. La utilidad de las competencias que posee una persona serán

relevantes según el tipo de empleo y el sector económico de la organización donde trabaje, su tamaño y sus características.

En la mayoría de los casos revisados la formación basada en competencias se interpreta como un proceso de entrenamiento o capacitación que únicamente conduce a la adquisición de un conocimiento específico. Si bien estos procesos formativos en el contexto profesional y educativo añaden valor a la persona que ha completado su educación profesional, no son suficientes para satisfacer los requisitos demandados por las empresas. En este sentido, las IES coinciden con las organizaciones empresariales en la necesidad de desarrollar profesionales que contribuyan a la transformación social y productiva basada en la gestión del conocimiento.

El modelo por competencias se enfoca en desarrollar un profesional que, a más de sus conocimientos, tenga un fuerte vínculo con su entorno, capaz de enfrentar los desafíos actuales y aprovechar las oportunidades de mejora. Las dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales consideradas en este estudio son solo parte de un acercamiento a esta propuesta de mejora en la educación superior; capaz de formular en el futuro las competencias que guiarán la formación de los estudiantes para lograr un desempeño exitoso en diversos ámbitos, demostrando así sus amplias capacidades.

Existen diversas perspectivas sobre cómo definir el perfil profesional, algunas centradas en la necesidad de formar estudiantes para diferentes ámbitos, sea profesional, personal o de la vida. Las metas deben ser específicas y adaptadas a las exigencias ocupacionales y laborales correspondientes a cada área. Es decir que el aprendizaje basado en competencias implica un método de enseñanza-aprendizaje que comienza con un perfil académico y profesional específico para identificar las habilidades a desarrollar en los estudiantes que están inmersos en un determinado programa de estudio.

Asimismo, contar con un perfil adecuado para el área de talento humano exige la integración apropiada entre el ámbito académico y los sectores productivos y empresariales locales. El profesional de talento humano debe estar suficientemente capacitado para adaptarse a los desafíos diarios y aprovechar las oportunidades de mejora, manteniendo una conexión sólida con su entorno. Si bien la formación académica es crucial para el profesional, es necesario desarrollar competencias como liderazgo, pensamiento estratégico,

comunicación efectiva, compromiso e inteligencia emocional como lo propone el modelo Tuning.

La aproximación al perfil profesional del gestor de talento humano se obtuvo después de explorar diversas fuentes de información con énfasis en el área. De esta revisión surge la necesidad de que el profesional posea competencias específicas que complementen los conocimientos sólidos de los procesos de la gestión humana, que va desde el reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y elaboración de perfiles de cargos, hasta la planificación de carreras, comprensión de la legislación laboral, teorías de cambio y cultura organizacional; así como las medidas de seguridad e higiene laboral.

Finalmente, la implementación de un enfoque educativo centrado en competencias demanda un cambio de paradigma que trasciende las limitaciones multidisciplinarias, los límites de las distintas áreas científicas y las demandas sociales establecidas. Este cambio solo se logrará mediante la participación, compromiso, reflexión constante de cada actor del entorno educativo (estudiante, profesor, directivo); además de la colaboración estrecha y un trabajo conjunto entre diferentes disciplinas. No es un proceso instantáneo, pero implica dedicación y una transformación gradual.

Referencias

- Abanades, M. (2016). Nuevo perfil del docente en la educación superior: formación, competencias y emociones. *Opción*, 32(8), 17-37.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048481002>
- Ainslie, P. & Huffman, S. (2019). Human Resource Development and Expanding STEM Career Learning Opportunities: Exploration, Internships, and Externships. *Advances in Developing Human Resources*, 21(1), 35-48.
<https://doi.org/10.1177/1523422318814487>
- Aliaga, D. y Talledo, R. (2021). *Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de administración de empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad*. Editorial Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/693>
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias* (2ª ed.). Granica.
- Aristizábal, M., Rivera, R., Bermúdez, J. y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85350504002>
- Avendaño, C., Gutiérrez, K., Salgado, C. y Alonso-Dos-Santos, M. (2016). Rendimiento académico en estudiantes de ingeniería comercial: modelo por competencias y factores de influencia. *Formación Universitaria*, 9(3), 3-10.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000300002>
- Barba, I., Carrasco, A., Lujan, J., Penalva, A., de Pedro, M. y Riquelme, P. (2015). La inserción laboral de los graduados de relaciones laborales y recursos humanos de la Universidad de Murcia. *Revista de Relaciones Laborales*, (32), 207-233.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15411>
- Beneitone, P. (2012). Desafíos de la convergencia curricular en América Latina: la nueva fase del proyecto ALFA Tuning América Latina 2011 – 2014. *RAES Revista Argentina de Educación Superior*, 4(4), 207-211.
http://www.revistaraes.net/revistas/raes4_alf2.pdf
- Blázquez, M., Masclans, R. y Canals, J. (2020). *Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la*

COVID-19. IESE Business School University of Navarra.
<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0548.pdf>

Casarini, R. (1999). La evaluación y el currículo. En *Teoría y Diseño Curricular* (pp. 184-214). Trillas.

Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L. y Villa, L. (2018). Formación por competencias: reto de la Educación Superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(1).
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/28059678009.pdf>

Cordero, J., Narváez, C. y Erazo, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *593 Digital Publisher CEIT*, 3(4), 76-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144057>

Fernández, A. (2004). *Universidad y currículo en Venezuela: hacia el tercer milenio*. Universidad Central de Venezuela.

Ferreras-García, R., Sales-Zaguirre, J. & Serradell-López, E. (2021). Developing Entrepreneurial Competencies in Higher Education: A Structural Model Approach. *Education + Training*, 63(5), 720-743.

Grau, R. y Agut, S. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, (9), 13-24.

González, J., Wagenaar, R. y Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, (35), 151-164.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a08.pdf>

Loaiza, C., Pulgar, F. y Fajardo, C. (2013). Consideraciones sobre el Perfil Profesional del Gerente de Talento Humano. *Visión Gerencial*, (2), 344-358.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545894005>.

López, F. (2018). Gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales. *Centro Sur*, 2(1).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/384/3841578002/3841578002.pdf>

López, F. y Narváez, J. (2019). Calidad en la educación superior basado en competencias en la Universidad de Guayaquil hacia la formación del talento humano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 3(2), 1-10.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668538001>

- Lora-Guzmán, H., Castilla-Paternina, S. y Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Maldonado, L. (2018). *Sistematización de la experiencia del diagnóstico de las demandas laborales en el área de talento humano de una ONG* [Trabajo de grado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35413>
- Martelo, R., Jiménez-Pitre, I. y Quintana, A. (2018). Determinación del perfil profesional de estudiantes de pregrado aplicando la técnica de análisis comparativo. *Información Tecnológica*, 29(2), 29-40. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000200029>
- Martín, N. (2019). *Formación en competencias transversales para el empleo en el grado en relaciones laborales y recursos humanos* [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional UVa. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/36619>
- Martínez, A. y Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/672>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea S. A. de Ediciones. https://books.google.com.ec/books?id=3fKGr602DTcCyprintsec=frontcoverredir_esc=y#v=onepageyqyf=false
- Montaño, A. (Ed.). (2013). *Tuning América Latina. Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en educación*. Universidad de Deusto. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/RefEducation_LA_SP.pdf
- Moreno, V. y Valverde, D. (2018). *Competencias profesionales genéricas de los estudiantes de postgrado en gestión del talento humano de una universidad privada del Perú* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/13028>
- Obedkova, L., Efremov, A., Sekerin, V., Gorokhova, A. & Slepov, V. A. (2020). Formation of Competencies in Higher Education by Bachelors and Masters. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(5), 215-220. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963984021>.

- Olaya, J., Rivera, C. y Landeta, N. (2018). Competencias profesionales en la carrera de turismo. *Revista Pertinencia Académica*, (7), 117-126. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/2440>
- Olmedo, P. (2018, mayo). *El empleo en Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedirch Ebert Stiftung. <https://ecuador.fes.de/mediateca/publicaciones/2018/el-empleo-en-el-ecuador-una-mirada-a-la-situacion-y-perspectivas-para-el-mercado-laboral-actual>
- Rodríguez, J. (2015). Implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias en una universidad de Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 3(2), 319-401. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n2.81>
- Ruparel, N., Dhir, A., Tandon, A., Kaur, P. & Islam, J. (2020). The Influence of Online Professional Social Media in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Technology in Society*, 63. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X1930689X?via%3Dihub>.
- Salas, L., Gutiérrez, L. y Sifuentes, M. (2020). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humanos. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 13, 1165-1181. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1845>
- Tejada, J. y Ruiz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. *Educación XXI*, 19(1), 17-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70643085001>
- Tobón, S. (2009). Proyectos formativos: didáctica y evaluación de competencias. En E. Cabrera (Ed.), *Las competencias en educación básica: un cambio hacia la reforma*. Secretaría de Educación Pública. https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/289121915_Proyectos_formativos_Metodologia_para_el_desarrollo_y_evaluacion_de_las_competencias/links/5689265d08ae1e63f1f8c527/Proyectos-formativos-Metodologia-para-el-desarrollo-y-evaluacion-de-las-competencias.pdf
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ª ed.). ECOE.

https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion

- Torres-Florez, D., Cedano-Parrado, L. y Pérez-Sánchez, M. (2020). El perfil de los responsables del área de gestión humana en las pymes: caso Villavicencio, Colombia. *Clío América*, 14(27), 430-440. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3706>
- Tuning América Latina (sf.). *Proyecto Tuning América Latina (2004-2008) Antecedentes*. <https://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=168&Itemid=196>
- UNESCO. (2019). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>
- Valverde, A. (2019). Nuevas capacitaciones profesionales para la mejora de la empleabilidad en el proceso de digitalización: Un debate necesario sobre la formación y las políticas activas de empleo. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (148), 137-160.
- Vasconcelos, K. y Montero, B. (2020). Perfil de la graduada de la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos de la UTN. *Revista Estudios*, (41), 586-617. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/44869/44684>
- Vásquez, G., Parrales, D. y Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MiPymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278.
- Volchkova, V., Pavitskaya, Z. & Sagitdinova, T. (2021). *Psychological and Pedagogical Support for the Professional Formation of Humanities Profile Students* [Ponencia]. International Scientific and Practical Conference “Professionalism of a Teacher: Psychological and Pedagogical Support for a Successful Career” (ICTP 2021). <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111300030>