

Calidad de la formación y productividad

José María Peiró/Francisco Pérez
10-06-2015 21:50

Los análisis del desempleo de los jóvenes y la evolución del empleo ponen de manifiesto claramente que la empleabilidad y la calidad de las ocupaciones dependen de la titulación y los años de educación, pero también de las competencias adquiridas y su relevancia para el desempeño de los trabajos y la productividad.

Un estudio de Lorenzo Serrano y Ángel Soler sobre formación y empleo de los jóvenes, recientemente publicado por la Fundación BBVA y el IVIE, revela que la educación universitaria de un joven aumenta en 13 puntos porcentuales su probabilidad de trabajar respecto a otro con solo estudios obligatorios. Pero advierte de que, con los mismos años de estudio, poseer un alto nivel de competencias puede incrementar en otros 13 puntos porcentuales la probabilidad de empleo. Conviene pues analizar qué formación se ofrece en nuestras universidades y qué aprendizajes realizan los jóvenes en ellas.

El concepto de competencia tiene una doble acepción: hace referencia al desempeño que satisface los estándares de un ámbito de práctica profesional y, también, a los comportamientos que conducen a ese desempeño. El desempeño y los comportamientos eficaces requieren conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas. Si alguno de estos elementos falta, está inadecuadamente desarrollado o no se activa, la cualificación resultará insuficiente y el desempeño no alcanzará los niveles requeridos.

Los conocimientos –tanto los del ámbito profesional específico como otros transversales relativos al trabajo en equipo, la comunicación, la solución de problemas o la toma de decisiones– son condición necesaria para el desempeño competente. Sin embargo, no son suficiente: se requieren habilidades y destrezas (*skills*) profesionales y transversales (por ejemplo, la habilidad de gestionar conflictos o persuadir a otros). También son necesarias unas actitudes profesionales y personales apropiadas: por ejemplo, integridad, dedicación y esfuerzo, orientación al cliente, empeño por la calidad, asunción de responsabilidades y disposición a aprender de los errores, propios o de otros.

La educación universitaria de un joven aumenta en 13 puntos porcentuales su probabilidad de trabajar

La formación en conocimientos está ampliamente asumida, aunque se logra con eficacia y eficiencia diversa, como confirman el abanico de resultados de Piacac. Existen mecanismos de evaluación de dichos aprendizajes, como los exámenes dirigidos a evaluar los conocimientos adquiridos. No resulta tan claro, en cambio, que esté extendida la formación en las habilidades relevantes para el ejercicio profesional y menos en actitudes y valores alineados con los requeridos por el desempeño profesional. Cabe preguntarse, por ejemplo, qué actitudes puede transmitir un profesorado con estatus (y rol) de funcionario para promover la iniciativa emprendedora entre los universitarios. Sin embargo, esas actitudes son importantes en los procesos de selección, en especial para cubrir puestos de elevada cualificación.

Las competencias no se desarrollan simplemente escuchando y tomando apuntes, leyendo y memorizando información, por relevante que esta sea. El aprendizaje de competencias profesionales requiere aprender haciendo y bajo supervisión. El estudiante ha de apropiarse de conocimientos identificando su relevancia y significación para el ejercicio profesional futuro, practicando las habilidades significativas del ámbito profesional correspondiente.

Así pues, la actitud activa en el proceso de aprendizaje es fundamental. Los estudiantes han de buscar y seleccionar información significativa en los idiomas en los que se produce la de mayor calidad y relevancia. Han de seleccionarla y estudiarla con criterio y capacidad crítica, e integrarla y relacionarla con actividades de la práctica profesional para la que se están preparando. Además, han de practicar las habilidades profesionales clave y ejercitarse en su mejora. A la vez, han de adquirir actitudes y valores que contribuyan a un desempeño profesional eficaz y a un desarrollo humano y ciudadano responsable.

Para un adecuado resultado del proceso de aprendizaje no basta con que los alumnos sean activos: han de recibir del profesor indicaciones útiles sobre los logros y las vías para mejorar el desempeño y los resultados. Esto no se logra con cualquier tipo de evaluación. Cuando un trabajo de los estudiantes se evalúa únicamente con una calificación numérica se está perdiendo una gran oportunidad de promover el aprendizaje. Incluso

cuando la calificación se basa en criterios detallados, explícitos y comunicados con anterioridad –cosa que con frecuencia no ocurre–, si no va acompañada de comentarios e indicaciones sobre las fortalezas y los aspectos mejorables del trabajo, resulta insuficiente para el aprendizaje.

Si se valora solo con una cualificación numérica se pierde oportunidad de promover el aprendizaje

Cabría parafrasear el refrán diciendo: *dime cómo evalúas y te diré qué aprendizaje promueves*. En nuestras aulas universitarias abundan, en ocasiones por motivos de masificación, las pruebas llamadas objetivas. Estos exámenes, desarrollados con una técnica adecuada y bien validados, permiten evaluar conocimientos más o menos complejos y determinadas habilidades. Pero si no van acompañados de actividades que pongan en juego el uso de los conocimientos, las habilidades y las actitudes relevantes para el ejercicio profesional, promueven predominantemente la memorización y el reconocimiento de información y conocimientos. Estos resultados son insuficientes para atender los requerimientos de las ocupaciones cualificadas en la sociedad del conocimiento.

Las competencias profesionales han de contribuir al desempeño laboral de calidad con los estándares requeridos, aportando valor para alcanzar una productividad capaz de compensar unos salarios elevados. Si la universidad ha de preparar para ese tipo de ejercicio profesional, necesita revisar las formas de aprendizaje y enseñanza que promueve y de evaluación. Para poder hacerlo precisa cooperar más estrechamente con el mundo profesional y empresarial, con el fin de clarificar necesidades y retos formativos, y precisar los contenidos y estrategias de aprendizaje adecuados.

Como las demandas son cambiantes y la orientación e implantación de los currículos requiere tiempo, son necesarios análisis prospectivos acerca de las implicaciones de los desarrollos tecnológicos, organizativos, sociales y económicos sobre las cualificaciones y competencias que requerirá el futuro ejercicio profesional. Serán objetivos imposibles de alcanzar sin incorporar la innovación educativa y la visión estratégica al diseño y la implantación de los currículos.

José María Peiró es director del IDOCAL (Universitat de València) e investigador del Ivie. **Francisco Pérez** es catedrático de la Universitat de València y director de investigación del Ivie