



La contribución de las pasantías universitarias en el desarrollo de competencias profesionales en ciencias económicas¹

The contribution of internship to develop professional skills into economic sciences

Autores:

Diana Carolina Jiménez Jiménez
u2202446@unimilitar.edu.co

Fabio Andrés Fandiño Cuca
fabio.fandino@unimilitar.edu.co

Karen Gisel Urrego Montañéz
u2202339@unimilitar.edu.co

María Eugenia Morales Rubiano
maria.morales@unimilitar.edu.co

Fecha de presentación: noviembre 2012

Fecha de aceptación: diciembre 2012

Resumen

Actualmente las universidades buscan identificar las competencias profesionales tanto genéricas como específicas que demanda la actual dinámica social. El propósito de este artículo es identificar las competencias genéricas que son comunes a todas las disciplinas profesionales y su nivel de aplicación durante las pasantías universitarias de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG). Para esto se realizó una revisión de la respectiva documentación en el tema y se hicieron encuestas a los egresados que realizaron pasantías como opción de grado entre los años 2009 y 2010.

Se encontró que las competencias genéricas más aplicadas están asociadas con las relaciones interpersonales, a la ética y la calidad. Así mismo, las menos aplicadas se relacionan con el buen desempeño en el ámbito internacional. La conclusión principal es que las pasantías universitarias son un espacio para evaluar la pertinencia de la formación que están impartiendo las universidades y el nivel de competencias que alcanzan sus egresados.

1. Artículo de investigación resultado del proyecto de iniciación científica ECO 860: aplicación de competencias genéricas en ciencias económicas durante las pasantías universitarias. Financiado por la Universidad Militar Nueva Granada.



Palabras clave

Competencias genéricas, Pasantías universitarias, Proyecto Tuning, Extensión universitaria.

Abstract

Currently universities are looking for professional skills demanded by relevant environments, whether generic or specific ones. The goal of this paper is establishing generic skills regular to any discipline and internship application of college graduates at the Faculty of Economic Sciences of Universidad Militar Nueva Granada (UMNG). Then a literature review was performed and a survey conducted with undergraduates who performed internship as an option to graduate between 2009 and 2010. Then, the most applied generic skills were interpersonal relationships, ethic and quality. Likewise, the less applied skills related to an appropriate performance in the international environment. The main conclusion is internship is a scenario that universities may use to assess the relevance of training and the skill level of graduates.

Keywords:

Generic skills, University Extension Office, internship, Tuning project.

1. Introducción

En el ambiente laboral actual, las competencias juegan un papel fundamental en el desarrollo profesional de las personas. Es por esto que las universidades se preocupan por identificar estas competencias que demanda el mercado y orientan esfuerzos a generar procesos de formación, entorno a estas, dentro de sus currículos. Las competencias profesionales se dividen en dos categorías: las competencias genéricas, que son transversales a todas las disciplinas, y competencias específicas, que son definidas de acuerdo con el área de estudio. El propósito de este documento es identificar cuáles son las competencias genéricas que son comunes a todas las disciplinas y determinar qué tanto los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la UMNG las aplicaron en su pasantía universitaria. Lo anterior, con el fin de determinar cuáles son

las demandas del mercado actual y establecer qué competencias se fortalecen o no en las pasantías universitarias; y, de ser necesario, generar una propuesta de mejoramiento frente a la gestión de dichas pasantías.

El artículo se divide en cuatro partes: inicialmente se hace una conceptualización de los temas relacionados con competencias genéricas. En la segunda parte se muestra la metodología, seguida del análisis de resultados. Por último, en la cuarta parte, se presentan las reflexiones obtenidas de esta investigación.

2. Metodología

Este es un estudio de tipo exploratorio descriptivo, que se desarrolla en tres fases: la primera se realizó



una revisión bibliográfica de los temas relacionados con competencias genéricas y específicas en ciencias económicas. Esta revisión se hizo en artículos de revistas indexadas, disponibles en bases de datos libres y por suscripción. En la segunda fase se aplicaron 117 encuestas, a una muestra por conveniencia, de los egresados que realizaron pasantías profesionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la UMNG entre los años 2009 y 2010. Se tuvo en cuenta principalmente tres programas como se puede apreciar en la tabla 1.

Como medio de contacto se utilizaron llamadas telefónicas y correos electrónicos. El instrumento se diseñó con la Escala de Likert, con el fin de identificar el nivel de aplicación de las competencias genéricas por los pasantes durante la ejecución de su pasantía universitaria.

Tabla 1. Distribución de las encuestas aplicadas a los egresados

	NÚMERO DE EGRESADOS*	TOTAL ENCUESTAS	PORCENTAJE DE APLICACIÓN
ADMINISTRACIÓN	108	63	58.3%
CONTADURÍA	82	39	46.9%
ECONOMÍA	21	15	71.4%

*Egresados que realizaron pasantías en el periodo de estudio como opción de grado

Fuente: elaboración propia

En la tercera y última fase se realizó el análisis de resultados y se contrastó la información con el referente teórico e información de fuentes secundarias para llegar a unas reflexiones finales que puedan contribuir al mejoramiento de la gestión de las pasantías en la Universidad.

3. Algunas concepciones sobre competencias

Las competencias se definen como atributos personales enmarcados en la conducta de una persona las cuales se muestran como características de su comportamiento (De Ansorena Cao 1996, citado en González y González, 2008). El conocimiento, las habilidades, el comportamiento y los valores son algunos de los componentes que hacen parte de una competencia.

El desarrollo de una competencia es mucho más que la simple memorización o aplicación de unos conocimientos adquiridos en situaciones determinadas. La competencia conlleva la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones específicas de la vida real; lo cual exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes o conocimientos a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar de forma contingente (Andrade, 2005).

El término competencias no es nuevo y se utiliza en la psicología organizativa desde fines de los años 60 y comienzo de los 70. Aunque existen diferentes concepciones alrededor de la palabra competencia, para efectos de este artículo el énfasis estará en las competencias profesionales.

3.1 Competencias profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las competencias profesionales como la idoneidad que se tiene para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones que se requieren para ello (Alles, 2007). A su vez, González y González (2008) las entienden como esas cualidades cognitivas que predeterminan el éxito profesional de una persona



Revista Academia y Virtualidad

en escenarios laborales específicos y facilitan una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos.

Desde la perspectiva de las competencias laborales, se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000).

Tejada y Navío (2005) exponen que cuando se hace referencia a la utilidad de la competencia profesional, se puede constatar la importancia de la adaptación al contexto de trabajo. Esta adaptación se manifiesta de maneras muy distintas como el desempeño eficaz y el resolver problemas, entre otros. La utilidad de la competencia profesional se centra en la capacidad de ésta para hacer frente a un contexto profesional cambiante donde son necesarios aspectos como la polivalencia y la flexibilidad.

De acuerdo con lo anterior, se puede observar que la academia presenta varios retos con respecto al proceso formativo ya que, si bien las competencias se construyen en la interacción en el ámbito laboral, es la universidad la que comienza el proceso y sienta las bases con las cuales la persona podrá desarrollar y generar las competencias. Con respecto a esto González y González (2008, p. 190-192) expresan la necesidad de:

- Garantizar la gestión no solo de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto histórico-social determinado, sino también, y fundamentalmente, la formación de motivaciones, valores, habilidades y recursos personales que le

permitan a la persona desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes.

- Formar un profesional capaz de gestionar el conocimiento necesario para el desempeño eficiente de su profesión durante toda la vida a través de la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación- TIC's. De ahí la importancia de que el estudiante «aprenda a aprender» en un proceso de desarrollo profesional permanente.

3.1.1 Competencias genéricas y específicas

La preparación profesional abarca, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones. Las primeras se refieren a los saberes y técnicas propias de un ámbito profesional como por ejemplo interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno y gestionar créditos a clientes. Las genéricas, por su parte, se refieren a la gestión de la información, adaptación a los cambios y disposición hacia la calidad, entre otros aspectos.

En tanto que las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas, las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Estas últimas, son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales (Corominas, Tesouro, Capell, Teixidó, Pelách y Cortada 2006, p. 307).



Revista Academia y Virtualidad

De acuerdo con lo anterior, actualmente las universidades requieren presentar un currículo que permita tanto el desarrollo de competencias profesionales como las genéricas; lo que implica cambios, bien sea en los métodos de enseñanza y aprendizaje como en los diferentes roles que asumen estudiantes y profesores, para incluir la formación y desarrollo de las competencias genéricas y específicas a lo largo del proceso de formación profesional (González y González, 2008). Uno de los aspectos importantes que deben considerar las universidades es la movilidad de los estudiantes entre diferentes entes académicos en los ámbitos local e internacional.

Esto conlleva a que en los futuros profesionales se presente una coherencia entre las competencias profesionales, tanto genéricas como específicas, que pueden ofrecer en el mercado laboral. En este aspecto, Europa fue el pionero en trabajar el proyecto denominado Tuning que buscó un proceso de convergencia de la educación superior ofrecida para lograr la competitividad, empleabilidad y movilidad de los profesionales, a partir de titulaciones fácilmente comparables centradas en la formación de competencias profesionales (Tuning, 2003).

Según González y González (2008, p. 193), la concepción de las competencias profesionales en el proyecto Tuning (2003) reconoce el carácter complejo de las competencias y las clasifica en dos tipos fundamentales:

Genéricas: son transversales y comunes a todas las profesiones.

En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y motivacional y se expresan a través de tres competencias:

- **Instrumentales.** Son de orden metodológico o de procedimiento, como la capacidad de análisis y síntesis, de organización, planificación y de gestión de información.
- **Personales.** Se refieren a la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
- **Sistémicas.** Estas se manifiestan en el aprendizaje autónomo y a la adaptación a nuevas situaciones como la creatividad y el liderazgo, entre otras.

Específicas: relativas a una profesión determinada. Si bien las competencias referidas a cada área de estudio son de vital importancia para cualquier titulación, las competencias genéricas establecen elementos que son comunes en cualquier titulación que hoy por hoy se enfrenta a una sociedad cambiante y exigente que constantemente reformula y demanda con mayor calidad, diversidad, autonomía y dinamismo. Por tal razón, la mayoría de estas pueden desarrollarse, nutrirse o destruirse por enfoques de enseñanza y aprendizaje y por materiales apropiados o inapropiados (Tuning, 2003).

3.2 Proyecto tuning europa

El proyecto Tuning Europa se desarrolló dentro del amplio contexto de reflexión sobre educación superior que se ha impuesto como consecuencia del acelerado ritmo de cambio de la sociedad. Su fin fue crear un área de educación superior integrada en Europa en el trasfondo de un área económica europea (Tuning, 2003).

Es un proyecto que busca “afinar” las estructuras educativas, para identificar e intercambiar



Revista Academia y Virtualidad

información y mejorar la colaboración europea y así alcanzar el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. El proyecto no tenía la pretensión de desarrollar los currículos de las universidades europeas, ni estandarizar las asignaturas poniendo fin a la rica diversidad de la educación superior europea.

La necesidad de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de la educación surgió propiamente de las necesidades de los estudiantes, debido a que la creciente movilidad entre naciones requiere información fiable y objetiva sobre la oferta de programas educativos. Una de las razones fundamentales para la creación del Proyecto fue la necesidad de implementar en el ámbito de las instituciones universitarias el proceso que siguió a la Declaración de Bolonia de 1999 (Tuning, 2003).

El Proyecto buscó comprender las actividades que los profesionales estarían en capacidad de desempeñar en el ámbito laboral. Para esto, se establecieron dos elecciones que lo marcaron desde sus inicios, como lo destaca Bravo (2007):

- La elección de buscar puntos comunes de referencia.
- La elección de centrarse en las competencias y destrezas, siempre basadas en el conocimiento.

Tuning también desarrolló cuatro líneas de enfoque:

- 1) Competencias genéricas
- 2) Competencias específicas de las áreas temáticas: habilidades, conocimientos y contenido.
- 3) El papel del Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) como sistema de transferencia y acumulación de créditos.

4) Enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación con relación a la garantía y control de calidad (Tuning, 2003, p. 11).

A partir de lo anterior, América Latina hace su propia reflexión de acuerdo con el contexto propio de la región y genera un listado de competencias que son el marco para esta investigación.

3.3 Proyecto tuning-américa latina

Tal y como lo afirman González y González (2008), el proyecto Tuning América Latina surge en el año 2004 con el objetivo de propiciar la reflexión y el intercambio entre los profesionales de la educación superior en América Latina. Lo anterior, desde una posición de respeto a la autonomía y a la diversidad de cada región y cultura académica, al igual que en torno a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios, orientados a la formación integral del estudiante desde un enfoque de competencias.

Partiendo de la experiencia Tuning en Europa, se busca replicar ese aprendizaje en Latinoamérica y así beneficiar el intercambio de conocimiento a través de las universidades. Es por esto que la creación del proyecto Tuning-América Latina se presenta como una iniciativa al cambio que se ha impuesto como consecuencia del acelerado ritmo de transformación de la sociedad.

Uno de los propósitos del Proyecto fue contribuir al desarrollo de titulaciones comparables que permitieron la articulación de los sistemas de educación superior dentro de la región. Se trata de encontrar puntos comunes de referencia, centrados en las competencias profesionales.



Revista Academia y Virtualidad

Tabla 2. Competencias genéricas para América Latina

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	16. Capacidad para tomar decisiones.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	17. Capacidad de trabajo en equipo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.	18. Habilidades interpersonales.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.	20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	21. Compromiso con su medio socio – cultural.
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
9. Capacidad de investigación.	23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	24. Habilidades para trabajar en forma autónoma.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
12. Capacidad crítica y autocrítica.	26. Compromiso ético.
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	27. Compromiso con la calidad.
14. Capacidad creativa.	

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Contrastes entre el Proyecto Tuning Europa y América Latina

UNIÓN EUROPEA	AMÉRICA LATINA
Aun cuando la región en conjunto se presenta como un conjunto amplio, multicultural y diverso, esta región está en un proceso de integración, en materia de educación, que se quiere alcanzar en un periodo de tiempo específico, para lo cual se cuenta con el compromiso de los gobiernos y de los ministerios de educación.	En la región, aunque adelanta diversos procesos de integración, se presentan diferentes ritmos de avance. Esto debido a que no hay una integración total como región como Europa lo que dificulta este tipo de procesos.
Este proceso, aunque ha llevado varias décadas para la consolidación de la integración regional, cuenta con un marco supranacional que facilita la aplicación de este tipo de proyectos.	El proceso se ha desarrollado en forma más rápida. Sin embargo, necesita homogeneizar el proceso debido a que se presentan muchas particularidades en algunos casos por los diversos entornos y escenarios que presentan los países.
Se contaba con el antecedente de contar era los lineamientos establecidos en la Declaración de Bolonia ³ y los compromisos que adquirieron sus miembros en ese momento, lo que permitió que el proyecto tuviera un marco más preciso. De igual manera la continuidad de un proceso que permitió compartir un Espacio de Educación Superior	No se ha establecido una fecha para concretar un espacio de Educación Superior, tampoco se cuenta con un marco político claramente acordado como el que posee Europa. Sin embargo además de las universidades, los países cuentan con un segundo actor relevante: los Centros Nacionales Tuning (CNT) ya que a través de estos participan.

Adaptado de Beneitone, Esquetini, González, et al., 2007

- En los listados del proyecto europeo y latinoamericano existen 22 competencias convergentes. Además de esto, cinco de las competencias del listado europeo fueron reagrupadas en dos competencias por el proyecto latinoamericano. Vale la pena destacar que el proyecto latinoamericano adiciona tres competencias nuevas: responsabilidad social y compromiso ciudadano, compromiso con la preservación del medio ambiente y compromiso con su medio socio-cultural. Tres competencias del proyecto europeo fueron descartadas para Latinoamérica: conocimiento de culturas y costumbres de otros países, iniciativa y espíritu emprendedor y motivación de logro.
- Para ampliar la información, ver el sitio oficial del proceso Bolonia: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_es.htm



Revista Academia y Virtualidad

Según Beneitone, Esquetini, González, et al. (2007), el proyecto Tuning-América Latina presenta cuatro grandes líneas de trabajo:

Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas).
 Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias.
 Créditos académicos.
 Calidad de los programas.

Una de las tareas realizadas dentro del Proyecto fue la identificación de las competencias genéricas para América Latina. Para ello se tomó como referencia el listado de estas mismas competencias que se identificaron en el Proyecto Tuning Europa². Como resultado se lograron identificar 27 de ellas, tal y como se presenta en la tabla 2 (Beneitone, Esquetini, González, et al., 2007).

3.4 Diferencias entre tuning – europa y tuning – américa latina

A continuación, en la tabla 3, se pueden evidenciar los contrastes que se presentaron entre los proyectos Tuning-Europa y Tuning América Latina.

3.5 Las pasantías profesionales y las competencias genéricas

Las pasantías pueden definirse como períodos de la formación profesional universitaria en la que los estudiantes realizan actividades propias de su formación, en el sector productivo o externo, con el fin de que se contextualicen en el ámbito laboral, se familiaricen con las organizaciones, sus procedimientos, sus técnicas, su cultura, en un proceso de socialización laboral que permita el tránsito del ámbito universitario al mercado de trabajo, una vez egresados (Sánchez, 2004).

De esta manera los estudiantes fomentan una retroalimentación teórica-práctica que les permite modelar su perfil profesional para ejercer en un futuro.

Las pasantías profesionales, como mecanismo de extensión universitaria, se presentan como contrataciones temporales por parte de una organización hacia los estudiantes universitarios. Con esto, se adquiere una primera experiencia laboral en una área relacionada con los estudios universitarios adelantados (Acosta y Vuotto, 2001).

Estas pasantías son sin duda un complemento a los conocimientos adquiridos en la teoría y, por la incidencia que tienen en la formación profesional de los estudiantes, se asocian a sus necesidades de inserción en el medio laboral. En este sentido las pasantías les permiten adquirir experiencias, avalar los conocimientos teóricos adquiridos y familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo en las organizaciones y con sus necesidades.

Mientras que para las universidades las pasantías son una herramienta de vinculación con instituciones demandantes de los profesionales egresados que les permite monitorear y retroalimentar el perfil profesional y la pertinencia de su oferta académica, para las empresas son mecanismos de captación de conocimientos en formación que les facilita el logro de sus objetivos organizacionales ya que hacen uso de los conocimientos y actitudes frescas de los pasantes.

Desde la organización, y a través de los procesos de incorporación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de recursos humanos, se constituye el nexo con las pasantías profesionales (Sánchez, 2004). Su desarrollo se presenta como un instrumento que permite la construcción de competencias genéricas asociadas a las demandas



Revista Academia y Virtualidad

sociales y laborales del mercado, dentro de un espacio educativo dado por la retroalimentación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En Colombia actualmente el panorama muestra que la generación de las competencias genéricas en la educación superior no se hace de manera adecuada. Los resultados de la prueba Saber Pro, desarrollada por el Estado con el fin de medir los conocimientos y competencias de los estudiantes universitarios, mostró que hay serias deficiencias en lo referente a competencias genéricas, (OUC, 2012; MEN, 2012; Portafolio, 2012).

De acuerdo con lo anterior es importante que las instituciones de educación superior comiencen a evaluar qué tanto se están generando procesos formativos que favorezcan el desarrollo de las competencias genéricas a sus egresados. Es a partir de lo anterior como esta investigación toma como eje de observación la aplicación de las competencias genéricas en la realización de las pasantías universitarias, más específicamente las realizadas en la Facultad de Ciencias Económicas de la UMNG, ya que al ser inherentes a todas las profesiones es importante evidenciar cuáles de las 27 competencias propuestas para Latinoamérica, se están generando en el proceso académico, y a través de las pasantías, cuáles realmente tienen un impacto significativo en la formación de los profesionales y cuáles son las más demandadas por el mundo laboral.

4. Resultados y discusión

Las competencias genéricas en el desarrollo de las pasantías juegan un papel muy importante para los estudiantes que van a enfrentarse al mundo laboral. Los entes que facilitan el proceso de vinculación e integración entre la universidad y el sector productivo o público, según sea el caso,

demandan que los profesionales que van a estos espacios apliquen estas competencias, que esperan hayan sido generadas en el proceso de formación académica.

Las 27 competencias evaluadas se presentan en cuatro grupos de acuerdo con su contenido como lo exponen González y González (2008).

Estos grupos son:

- Competencias relativas al aprendizaje (8).
- Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal (7).
- Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal (6).
- Competencias relativas a los valores (6).

A continuación se analizan los resultados obtenidos de cada grupo de competencias. Para esto los resultados se expresan tanto en porcentajes como en forma conceptual, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 4. Escala de evaluación de la aplicación de competencias

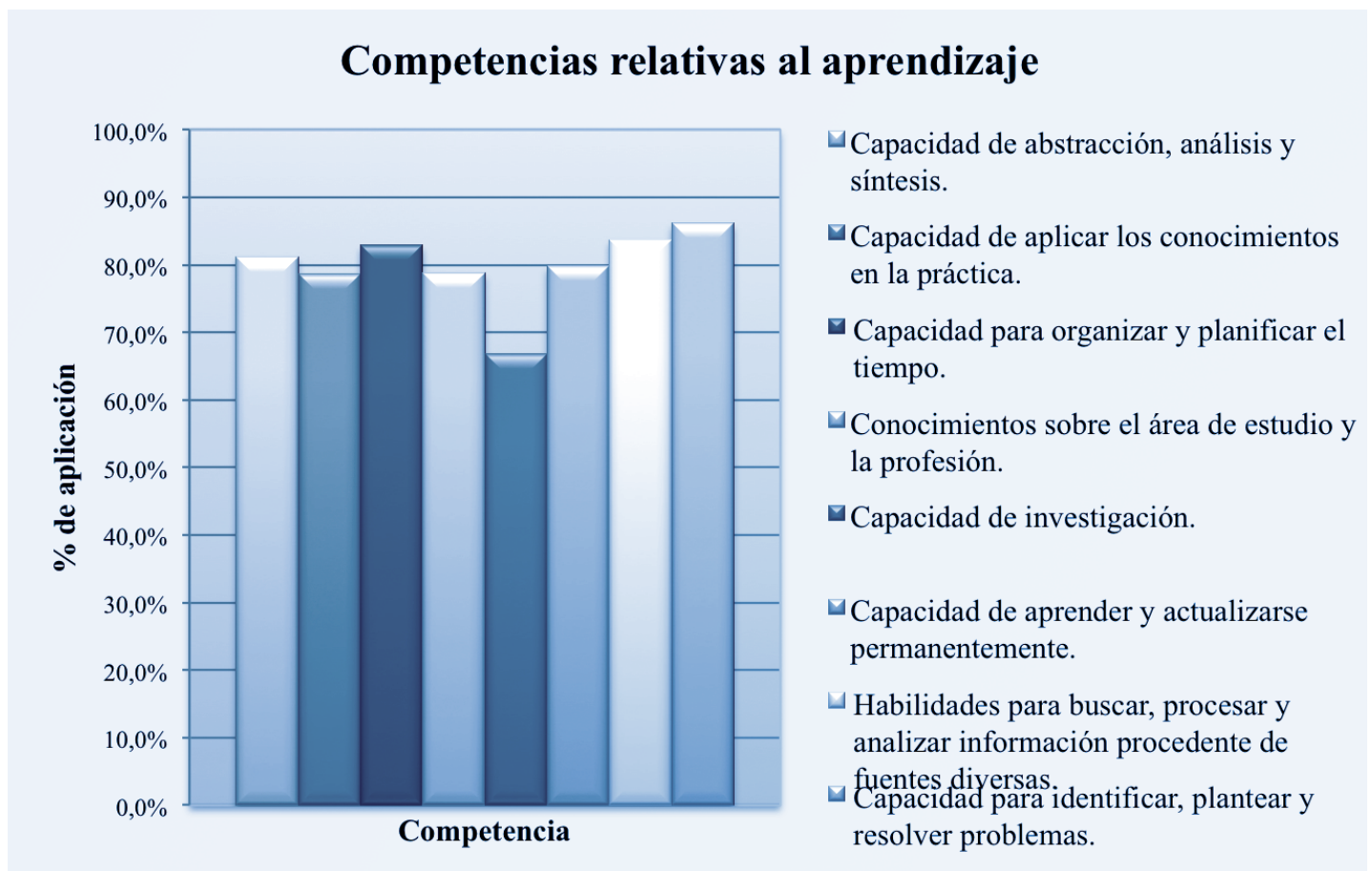
APLICABILIDAD DE LA COMPETENCIA	VALOR EN %
No la apliqué	0% - 20%
La apliqué poco	21% - 40%
La apliqué medianamente	41% - 60%
La apliqué bastante	61% - 80%
La apliqué totalmente	81% - 100%

Fuente: elaboración propia

Competencias relativas al aprendizaje

En el gráfico 1, se puede inferir que las competencias relativas al aprendizaje tienen un alto grado de aplicabilidad dentro del desarrollo de las prácticas con un promedio de 79,8%. Esto muestra que los egresados de la Facultad tienden a generar procesos que les permiten mejorar constantemente en sus labores y entregar resultados oportunos. Este tipo de competencias hacen que el trabajador se destaque y sea efectivo en su labor lo que le genera una ventaja comparativa frente a sus compañeros. Si bien el proceso formativo que se está llevando a cabo posibilita generar este tipo de competencias con buenos resultados, se podrían implementar herramientas que les faciliten a los futuros profesionales afianzarlas.

Gráfico 1. Competencias relativas al aprendizaje.



Fuente: elaboración propia

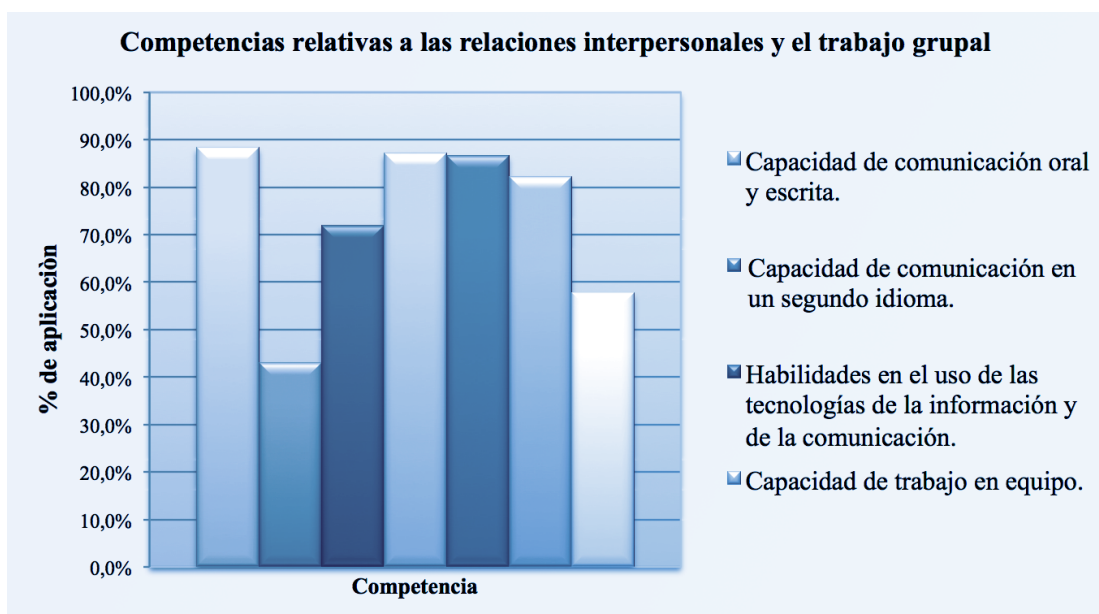
Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal

Como se observa en el gráfico 2 las competencias relativas a las relaciones interpersonales, como la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales y capacidad de llegar a metas en común, se han desarrollado favorablemente en el ámbito académico y han llegado a ser notoriamente aplicadas a lo largo de la pasantía.

Este tipo de competencias son de gran importancia para la integración de las personas al mercado laboral, ya que posibilitan la integración dentro de un grupo de trabajo y/o organización. Sin embargo, competencias tan importantes como la capacidad de comunicarse en un segundo idioma, que aparece en la gráfica con un 43,1%, o actuar en contextos internacionales, que registra un 57,8% no están teniendo un proceso adecuado ya que han sido medianamente aplicadas.

Lo anterior, genera algunas inquietudes ¿Se están otorgando las herramientas para poder adquirir este tipo de competencias? o por el contrario, aunque se generen estas competencias ¿El mercado realmente las está demandando? Queda el interrogante para que la Universidad comience a analizar detalladamente lo que está pasando al respecto y así trabajar en el mejoramiento de dicha competencia.

Grafico 2. Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal



Fuente: elaboración propia



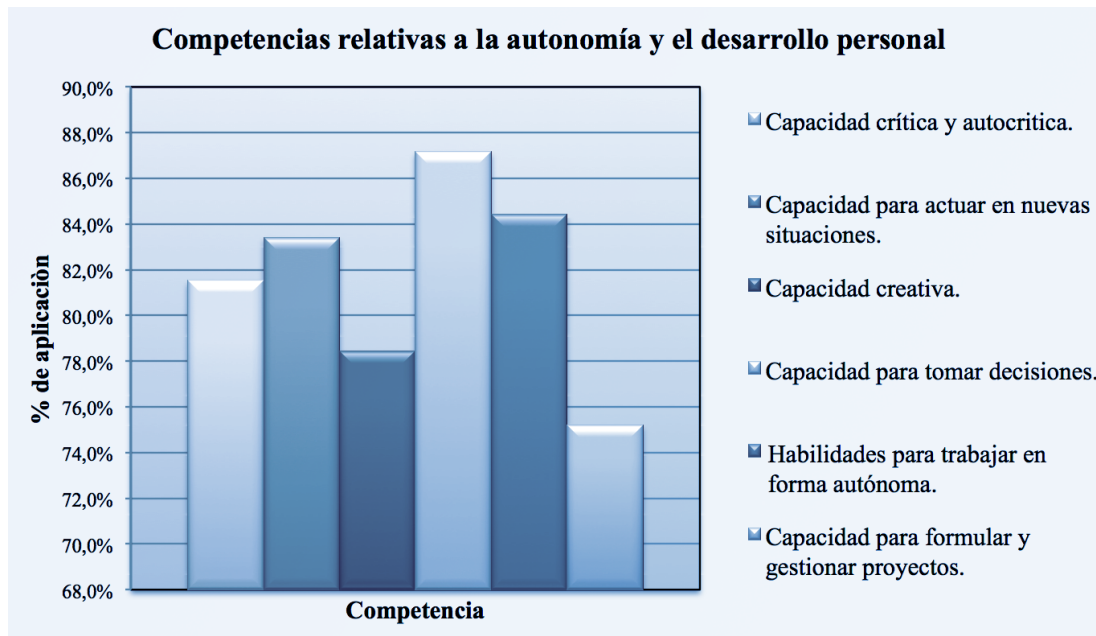
Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal

Dentro de estas competencias (ver gráfico 3) se aprecia que, aunque 4 de las 6 competencias han sido aplicadas totalmente, la creatividad y la formulación de proyectos tienen una asignación inferior a las demás del grupo. Esto puede presentarse por el tipo de cargo al que aspiran los practicantes, que en determinadas ocasiones son de tipo operativo o muy mecánico, lo que no permite la adaptación de dichas competencias.

De ser así, se tendría que evaluar detalladamente la oferta que se les brinda a los estudiantes interesados en el desarrollo de pasantías universitarias en la Facultad; de lo contrario, se tendría que evaluar la formación dada a los estudiantes en este aspecto.

Por otro lado, se rescata que los profesionales egresados de la Universidad están en la capacidad de tomar decisiones, de trabajar de forma autónoma o actuar en nuevas situaciones, lo que asegura una preparación para enfrentarse a entornos y/o ámbitos actuales que están en constante cambio.

Gráfico 3. Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal



Fuente: elaboración propia



Competencias relativas a los valores

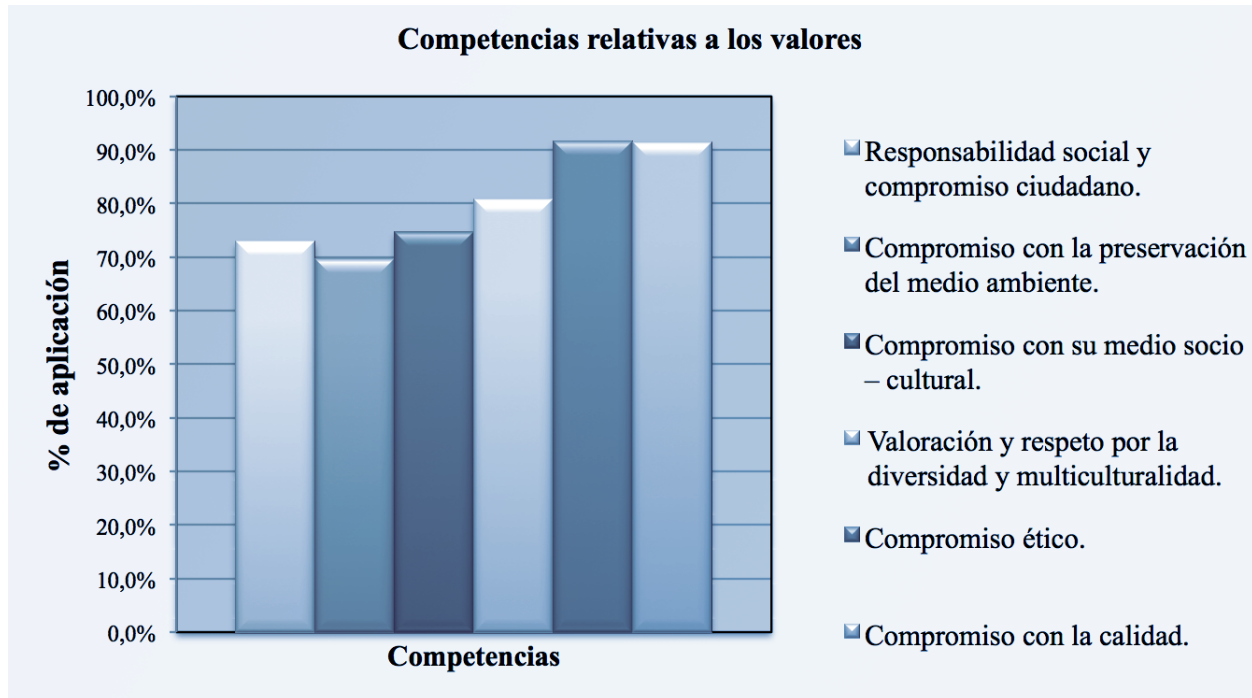
En este grupo se observa en el gráfico 4 que tanto en la Universidad como en la organización, hay un gran interés por llegar a la calidad total y a un actuar ético responsable, lo que se refleja en la aplicabilidad total de estas competencias por parte de los egresados a lo largo de sus pasantías.

Sin embargo, en la actualidad es importante la responsabilidad social y ambiental que tengan las organizaciones y por ende sus empleados. Si bien se aprecia que la aplicación que tienen estas competencias es significativa, revela que todavía hay organizaciones que no han adoptado como suyos estos temas, que en contextos internacionales no

solo son ventaja frente a la competencia sino que son obligatorios.

Como reflexión preliminar se puede decir que las pasantías se presentan como una opción para integrarse al mercado laboral, pero a su vez, es una ventana que le permite al futuro profesional desarrollar esas herramientas otorgadas en la academia para ser competitivo en el mercado. Las competencias genéricas son muy importantes para el profesional, independientemente de su área, y es la Universidad la que debe velar en primera instancia por inculcarlas y desarrollarlas dentro de sus estudiantes, para ofrecer al mercado laboral profesionales íntegros y de calidad que saben responder y enfrentar cualquier situación que se pueda presentar.

Gráfico 4. Competencias relativas a los valores



Fuente: elaboración propia

5. Reflexiones finales

- Debido a las exigencias del contexto actual, existe una clara preocupación por identificar qué competencias profesionales deben desarrollar los estudiantes, ya sean estas genéricas o específicas a cada profesión. En este sentido, las universidades tienen el reto de transformar sus currículos para responder a las dinámicas del entorno y garantizar que la formación que se imparte es la pertinente para que sus egresados puedan desempeñarse adecuadamente en la sociedad.
- El proyecto Tuning-América Latina, se presenta como una iniciativa al cambio que se ha impuesto como consecuencia del acelerado ritmo de transformación de la sociedad, en un entorno que demanda profesionales integrales con conocimientos, habilidades, doctrinas, principios y valores que le permiten desempeñar labores con facilidad y eficiencia y con un alto compromiso social.
- Las pasantías universitarias son un espacio que las universidades pueden aprovechar para evaluar la pertinencia de la formación que están impartiendo y el nivel de competencias que alcanzan sus egresados. Sin embargo, se debe realizar una mayor gestión alrededor de estas ya que algunas no contribuyen de forma apropiada a la formación del futuro profesional.
- Las pasantías universitarias, en muchas ocasiones, se convierten para el aprendiz en una puerta de introducción amplia al ámbito laboral, teniendo la oportunidad de desarrollar y perfeccionar las competencias necesarias, tanto genéricas como específicas, adquiriendo mayor experiencia y mejores logros laborales.
- A través de este estudio se puede observar que dentro de las pasantías universitarias, que se están llevando a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas, se está haciendo un proceso formativo integro que permite desarrollar esas competencias que son comunes a todas las áreas de formación.
- Se puede apreciar que la demanda de estas competencias, por parte del mercado, se centra en las habilidades interpersonales y el compromiso con la ética y la calidad. Sin embargo se está descuidando las competencias que tienen un mayor impacto al momento de desarrollar procesos de internacionalización, que a largo plazo le permitiría al país entrar en diferentes mercados, con lo cual se está generando debilidades comparativas y competitivas.

Bibliografía

1. Acosta, M. C. y Vuotto, M. (2001). La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires 1-3 de agosto 2001.
2. Alles, M. A. (2007). Influencias de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. Tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
3. Andrade, R. A. (2005). Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales. Resumido de la ponencia: "Un acercamiento al enfoque por competencias y al desarrollo

- curricular en la Universidad Marista de Querétaro”, IV Congreso de Educación Marista, Universidad Champagnat. San Luis Potosí, S.L.P. 3-5 de junio de 2005.
4. Bravo, N. (2007). Competencias Proyecto Tuning - Europa, Tuning - América Latina. Encontrado el 28 de julio de 2011 de http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/cpacitacion_docente_2semestre_2007/competencias_proyectotuning.pdf
 5. Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G., Wagenaar, R. (Eds.). (2007). TuningAméricaLatina. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final. Deusto, España: Universidad de Deusto Publicaciones. Recuperado el 08 de noviembre de 2011 http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&asc=DESC
 6. Corominas, E., Tesouro M, Capell D, Teixidó J., Pelàch J. y Cortada R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación, 341. Septiembre-diciembre 2006, pp. 301-336
 7. González, V. y González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto, Número 047. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Madrid, España pp. 185-209.
 8. Huerta, J., Pérez, I. y Castellanos, A. (2000). Desarrollo Curricular por competencias profesionales integrales. Revista Educar. Universidad de Guadalajara, abril-junio, pp. 87-96.
 9. MEN – Ministerio de educación Nacional (2012). Del ECAES a Saber Pro. Recuperado el 13 de diciembre de 2012 de http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-299905_recurso_1.pdf
 10. OCU – Observatorio de la Universidad Colombiana (2012). Es lamentable la formación de competencias genéricas en IES técnicas y tecnológicas. Recuperado el 13 de diciembre de http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2829:es-lamentable-la-formacion-de-competencias-genericas-en-ies-tecnicas-y-tecnologicas&catid=16:noticias&Itemid=198
 11. Portafolio (2012). Los estudiantes universitarios leen pero no entienden. Periódico Portafolio, Abril 2 de 2012. Recuperado el 04 de abril de 2012 de <http://www.portafolio.co/portafolio-plus/estudiantes-universitarios-leen-pero-no-entienden>
 12. Sánchez, M. (2004), El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. En: Educere, 30: 345-357.
 13. Tuning (2003): Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Proyecto piloto. Fase 1. Bilbao: Universidad de Deusto.
 14. Tejada, J. y Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación, diciembre de 2005.



Perfil de los autores

Andrés Fandiño Cuca.

Administrador de empresas, Universidad Militar Nueva Granada. Joven Investigador del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico: fabio.fandino@unimilitar.edu.co

Diana Carolina Jiménez Jiménez.

Estudiante de séptimo semestre Administración de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada. Integrante del Semillero de investigación Estrategia y Gestión del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones Correo electrónico: u2202446@unimilitar.edu.co

Karen Gisel Urrego Montañéz.

Estudiante de séptimo semestre Administración de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada. Integrante del Semillero de investigación Estrategia y Gestión del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones. Correo electrónico: u2202446@unimilitar.edu.co

María Eugenia Morales Rubiano.

Administradora de Empresas y Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Directora del Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada Correo electrónico: maria.morales@unimilitar.edu.co