

Importancia de las competencias emocionales en los estudios de seguimiento de los alumnos y egresados de la educación superior (es)

MARÍA TERESA ARANA SOBERANES¹

Resumen.

La Sociedad del Conocimiento exige un cambio de planes y programas de educación superior para adaptarse a las demandas del mercado laboral. Las competencias emocionales están relacionadas con las actitudes y comportamiento que se requieren de los alumnos y egresados de la ES, por lo que se evalúan al momento de contratar. Sin embargo las Instituciones de Educación Superior (IES) evalúan la adquisición de conocimientos técnicos, descriptivos y explicativos de sus estudiantes e ignoran sus competencias emocionales. Por tal motivo, la presente investigación tiene por objetivo enfatizar el valor de su evaluación en los estudios de seguimiento conforme a los criterios nacionales e internacionales. La metodología de investigación fue la revisión y análisis de la literatura existente para justificar su importancia y difundir la información entre las IES que pretendan elevar la calidad de sus programas de educación superior.

Palabras clave: Competencias emocionales, competitividad, educación superior

Abstract.

Knowledge Society demands a change of academic plans and programs of tertiary education according to labor market requirements. Emotional competences are related to attitudes and behavior required from higher education students and graduates; that's why their evaluation in the hiring process in labor markets. However, higher education institutions evaluate technique, explicative and descriptive knowledge from their students but not emotional competences. So that this research main objective is to emphasize the value of their evaluation in tracer and follow up studies according to the international and national precepts. The research methodology was literature review and analysis to justify its importance and to widespread the information among higher education institutions interested in increasing the quality of their tertiary education programs.

Keywords: Emotional competences, competitiveness, higher education.

¹ *Licenciada en Administración de Empresas. Maestrante en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. Participante del Programa Institucional de Formación de Investigadores. Aspirante al Doctorado con Especialidad en Ciencias Administrativas

Introducción.

La importancia de la competitividad en la sociedad del conocimiento ha trascendido en los modelos de formación de los futuros profesionistas a quienes se les demandan mejores competencias laborales que permitan elevar la competitividad de las empresas. No obstante los esfuerzos de las IES por elevar la calidad de la formación profesional, ha sido necesario observar los nuevos requerimientos del mercado laboral para procurar una enseñanza más acorde a las exigencias de la sociedad en los mercados laborales internacionales.

A partir de los estudios de diversos investigadores relacionados con la Inteligencia Emocional (IE) se ha preponderado la importancia de que los jóvenes desarrollen competencias emocionales que permitan elevar sus habilidades sociales. Sin embargo, las IES deben evaluar en que grado sus planes y programas de estudio son coherentes con las necesidades de la sociedad, para lo cual algunas instituciones han implementado estudios de seguimiento que permiten la actualización de los mismos.

De acuerdo a Cimolai y Jacinto (2005), los objetivos de los estudios de seguimiento se pueden resumir en: evaluar el impacto de la formación, conocer el proceso de transición al empleo profesional, identificar el tipo de empleos a los que accede el egresado, conocer los procesos de búsqueda de empleo, comparar la inserción profesional inmediata a la graduación con los cursos posteriores de desarrollo profesional y evaluar la pertinencia de un título para el desempeño profesional en determinadas áreas. (p.7)

Estos estudios se complementan ocasionalmente con estudios de mercado, con los cuales se obtienen opiniones de formadores y empleadores. Los estudios pueden dividirse de acuerdo a su metodología en: follow up studies y en tracer studies. Los follow up studies se aplican en dos momentos: la primera fase cuando los alumnos están por egresar y la segunda fase cuando ya han egresado. Los tracer studies se aplican cuando los educandos han terminado su carrera profesional y se encuentran laborando.

De acuerdo a su modalidad organizacional, los estudios de seguimiento se dividen en: a) área específica, b) por agente externo, c) por unidad académica, y d) por sociedad de exalumnos; dependiendo de las circunstancias en las que se apliquen. (Valenti & Varela, 2003, p.51)

Algunos de los estudios más conocidos son:

El proyecto 'Career After Higher Education: a European Research Study' (CHEERS) que surgió como propuesta en el año de 1997, se clasificó como un tracer study y se aplicó a profesionistas egresados de la educación superior con empleo.

El proyecto se llevó a cabo con la ayuda de profesionales expertos de los procesos de inserción y transición al mercado laboral para poder determinar con claridad las habilidades adquiridas durante

la formación profesional en comparación con las competencias requeridas por el mercado del trabajo. El proyecto CHEERS se realizó en la Unión Europea. Los países que formaron parte de este proyecto fueron: Alemania, España, Finlandia Francia, Holanda, Italia, Japón, Noruega, Reino Unido, República Checa y Suecia. (Ulrich et al, 1997, p.7)

Inicialmente este proyecto pronosticaba enviar 72,000 cuestionarios a profesionistas después de tres años de haber egresado de la ES, es decir 8000 cuestionarios a cada nación de la Unión Europea con expectativas de recuperar un 50% de los cuestionarios enviados. El proyecto también planeaba realizar entrevistas a 200 reclutadores y a 200 profesionistas que hubiesen respondido al cuestionario. (Óp. Cit, p.4)

Las conclusiones del proyecto destacaron que la transición e inicio de la carrera profesional es un proceso complejo al final del cual se logra una afinidad óptima entre las competencias de los alumnos con sus empleos, lo que ocasiona un gran impacto en su subsecuente carrera profesional, de acuerdo a la opinión de los expertos. (Óp. Cit., p.21)

El proyecto ‘The Flexible Professional in the Knowledge Society, New Demands on Higher Education in Europe’ (REFLEX) continuo las investigaciones del proyecto CHEERS en el año 2006. El proyecto tuvo presencia en catorce países de Europa y Japón y se obtuvo una base de datos de 40,787 encuestas. (Alfa Europe: Aid Cooperation Office, 2008)

De forma simultánea, este proyecto se efectuó en América Latina con la cooperación de los equipos de investigación de tres de los países europeos que participaron en el proyecto REFLEX. El proyecto se denominó ‘Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento’ (Alfa PROFLEX) y su objetivo primordial fue aplicar la misma encuesta en universidades latinoamericanas para realizar una revisión de los mejores logros de la educación superior en esta región después del análisis de los resultados. Los países de Europa que participaron en este proyecto fueron España, los Países Bajos y Alemania. Los países de Latinoamérica que participaron fueron Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Honduras, Panamá, Puerto Rico, Uruguay y México entre otros. Nuestro país contó con la participación de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el CETYS Universidad, la Universidad Autónoma de San Luis, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Veracruzana, la Universidad la Salle, la Universidad del Valle de México y el Instituto Tecnológico de Sonora.

El proyecto obtuvo una base de datos aproximada entre 9,000 y 10,000 registros de egresados. Los resultados demuestran que el enfoque de las metodologías de enseñanza – aprendizaje en la universidad continua siendo fundamentalmente tradicional. (Alfa Europe: Aid Cooperation Office, 2010)

Estos proyectos coinciden en la importancia de las habilidades sociales, la flexibilidad de los educandos, el liderazgo, la capacidad de comunicación, la capacidad para hacerse entender (o comunicación asertiva) y el trabajo en equipo, como factores clave al momento de contratar y lograr la trascendencia en una empresa. (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA], 2008)

De acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), los primeros estudios de egresados en México se iniciaron en la década de los ochenta, sin embargo sus primeros indicios representaron ensayos parciales aislados y poco sistematizados. Las IES pioneras en este tipo de estudios fueron la Universidad Autónoma Metropolitana (1979), la Universidad Autónoma de Nuevo León (1981), el Conalep (1982), la Universidad Iberoamericana (1993) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (Valenti & Varela, 2003, p.13)

Marco teórico.

Una de las razones de la importancia de la teoría de la Inteligencia Emocional es su trascendencia en todos los ámbitos de la vida cotidiana, incluyendo el laboral. Su importancia se debe a la necesidad natural del individuo a socializarse, consecuencia de una serie de aprendizajes que inician en la familia, la cual interviene en la formación del carácter y personalidad pero que son inherentes a su historia genética.

Daniel Goleman (2000) ha estudiado a profundidad las dimensiones de la Inteligencia Emocional (IE) y ha defendido la teoría de que las reacciones diarias se aprenden de los padres, pero que este aprendizaje emocional se puede modificar debido a que las emociones son educables. (p.228)

Los primeros antecedentes de la IE surgieron hace miles de años cuando el ser humano observó que diversas situaciones de la vida cotidiana, tanto en el entorno familiar como en la sociedad, afectaban su estado de ánimo. Platón afirmaba que los principios básicos de las organizaciones sociales de Sócrates eran la necesidad mutua (proceso de socialización) y la división del trabajo fundado en la aptitud, la cual debería determinar los atributos propios de los líderes. (Como se cita en Aristóteles, s.f., v. 2003, p. 5)

Aristóteles afirmaba que: *Nada hay en la mente que no haya estado antes en los sentidos* (p.5). La inteligencia se relacionaba con la experiencia de los sentidos en el proceso de interacción con el medio ambiente. El filósofo griego clasificó las virtudes del alma como pertenecientes al carácter o a la inteligencia, es decir el individuo contaba con una parte del alma dotada de razón – la parte calculadora y la parte científica- y con otra parte del alma irracional e impulsiva, por lo que la

elección basada en el deseo y el raciocinio representaba el principio de la acción. (Óp. Cit., p. 121-123).

Estos preceptos integran lo que hoy en día se conoce como inteligencia emocional. A pesar de que el concepto de inteligencia se atribuye a los estudios de Alfred Binet, quien introdujo el concepto de Coeficiente Intelectual (CI) a principios de siglo XX, uno de los investigadores más destacados en el estudio de la inteligencia es Howard Gardner, quien comenzó sus indagaciones en 1979 en la Universidad de Harvard.

De acuerdo a Gardner (1995), la inteligencia es un potencial biopsicológico para procesar información que se puede activar en diferentes ambientes culturales para resolver problemas o crear productos que son considerados de valor para una cultura, es un conjunto de habilidades, talentos o capacidades mentales. (p. 32-33)

Este concepto diferenciador de las dimensiones de la inteligencia favoreció nuevas investigaciones en el área de la inteligencia emocional. Peter Salovey y John Mayer la definieron como la capacidad de controlar y regular los sentimientos y las emociones de uno mismo para guiar el pensamiento y las acciones. (Como se cita en Goleman & Cherniss, 2005, p.52)

Cary Cherniss la definen como una forma de inteligencia social que incluye la habilidad de controlar sus propios sentimientos y emociones, de discriminar entre ellos para guiar los pensamientos y las acciones y facilitar las relaciones sociales tanto en la vida diaria como en mundo del trabajo. (Goleman & Cherniss, 2005, p. 36)

De acuerdo a los estudios de Goleman en colaboración con su colega Richard Boyatzis, el modelo matizado de IE aplicado al ámbito laboral se traduce en cuatro competencias básicas: autoconocimiento, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones sociales. (Óp.cit, p. 66)

El Autoconocimiento se refiere a la conciencia emocional, valoración adecuada de uno mismo y confianza en sí mismo. La Autogestión consiste en regular los estados, impulsos y recursos internos inherentes al ser humano para alcanzar objetivos de manera exitosa, aún en situaciones similares a aquellas que en el pasado originaron sensación de fracaso. La Conciencia Social se refiere a la empatía, orientación al servicio y conciencia organizativa necesaria para mantener una relación armoniosa con los compañeros de trabajo y con los clientes actuales y potenciales de la organización. Y finalmente, el concepto Gestión de las Relaciones Sociales hace referencia al conjunto de habilidades sociales necesarias para inducir en los demás las respuestas deseadas en el ámbito laboral. (Óp.cit., p. 64-68)

Investigaciones realizadas acerca de la inteligencia emocional en este ámbito explican que contar con competencias emocionales es la diferencia entre los profesionistas que logran sobresalir en el

ámbito laboral y los que simplemente consiguen un empleo sin lograr su trascendencia en la empresa.

Las competencias emocionales son un concepto que surge a partir de los estudios de diversos autores entre los que se cuentan: David McClelland en 1973, Howard Gardner en 1983, Reuven Bar-On en 1988 y Daniel Goleman en 1998. (Como se cita en Trujillo, 2006, p.40)

David McClelland propuso el concepto de competencia como base para identificar lo que diferencia a los trabajadores sobresalientes de los normales. En el año de 1998, revisó datos provenientes de más de treinta organizaciones diferentes y de puestos ejecutivos en muchas profesiones y demostró que un profesional de primera se distingue de los normales en una amplia variedad de competencias de IE. Las más importantes fueron: motivación de logro, ambición de desarrollar a los demás, adaptabilidad, influencia, autoconfianza y liderazgo. La única competencia cognitiva que distinguió con la misma intensidad de las competencias emocionales fue el pensamiento analítico. (Goleman & Cherniss, 2005, p. 69-70)

De acuerdo a Goleman, una competencia emocional es una capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional que tiene como resultado un rendimiento sobresaliente en el trabajo. Las competencias emocionales son habilidades laborales que pueden y que deben aprenderse. (Óp. Cit., p. 63-64)

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el proyecto denominado Definición y Selección de Competencias (DeSeCo) del año 1997, una competencia es más que conocimientos y destrezas e involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose y movilizandoo recurso psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular, a partir de lo cual las clasifica en tres competencias clave (o key competences): usar herramientas de manera interactiva, actuar en forma autónoma e interactuar en grupos heterogéneos. (2005, p.3)

De acuerdo a Lyle M. Spencer, una competencia de inteligencia emocional es cualquier característica individual (o combinación de características) que pueden medirse con fiabilidad y que distingue el rendimiento superior de lo normal, o a los profesionales eficaces de los que no lo son de acuerdo a las estadísticas. (Goleman & Cherniss, 2005, p. 88)

La diferencia entre ambos conceptos es que la inteligencia emocional determina el potencial para aprender las habilidades prácticas y la competencia emocional es la cantidad de ese potencial se ha utilizado para aprender y dominar habilidades, desarrollar la inteligencia y convertirla en capacidades laborales.

Desde el punto de vista filosófico, las competencias emocionales hacen alusión a las construcciones mentales en la actividad profesional en función a un parámetro común de una colectividad de

trabajo, el cual representa un paradigma del comportamiento profesional en las actividades y en el contexto donde actúan. De acuerdo a Blin, las construcciones mentales orientan la práctica, nos permiten comunicarnos, comprender el mundo de la vida y controlar nuestro ambiente social y natural y constituyen el ethos profesional. (Como se cita en Yurén & Saenger, 2005, p.70-71)

La palabra ethos proviene de la raíz griega *êthos* que significa: costumbre o hábito, carácter o forma de ser, manera de hacer o adquirir las cosas. El ethos profesional está formado por la ética profesional (o conjunto de pautas de valor), los códigos de conducta, los derechos y las obligaciones de los profesionistas (eticidad de la profesión) aunados al sistema disposicional o habilidad del individuo para adaptarse a su medio ambiente.

El ethos profesional es, entonces: el conjunto de eticidad internalizada, la motivación y el cuidado de sí bajo la forma autorregulada e ideal a la que se aspira en relación con los problemas del campo profesional y con las prácticas orientadas a ejercer la profesión, es interdependiente del cuidado de sí y tiene una implicación identitaria. (Óp.cit., p. 37-39)

En otras palabras, la identidad del individuo con su profesión genera la disponibilidad para adaptarse a las demandas del mundo laboral, pero depende de conservar los valores y pautas propias de la formación profesional.

Marco de referencia.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es la única organización en condiciones de normar y garantizar la calidad y pertinencia de los sistemas de enseñanza superior a nivel internacional y de fomentar la participación en este ámbito.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI en el año de 1998, la UNESCO enfatizó la importancia de reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y del análisis de la previsión de las necesidades de la sociedad. Con esta disposición, los sistemas de educación superior han necesitado crear y evaluar conjuntamente con el mercado laboral modalidades de aprendizaje, programas de transición y programas de evaluación y reconocimiento previos que permitan la actualización de sus programas, para lograr la pertinencia de la educación superior con las demandas del mundo del trabajo, así como la educación para toda la vida.

De acuerdo a la UNESCO (2005), la educación a lo largo de toda la vida es un enfoque teórico que debe cobrar todo su significado a tres niveles intrínsecamente ligados entre sí con diferentes prioridades según las personas y las etapas de la vida: el desarrollo personal y cultural, el desarrollo social y el desarrollo profesional, que se relaciona con el empleo no precario y de calidad, el vínculo con la producción, la satisfacción profesional y el bienestar material. (p. 85)

Por otra parte, la universalidad y la diversificación de la oferta educativa que se ha dado en las últimas décadas no han sido suficientes para garantizar la eficacia y el éxito de los educandos, en tanto que esto depende también de la calidad de la educación, por lo que es importante legitimar que los sistemas de enseñanza superior posean un nivel de calidad y pertinencia suficiente para desempeñar plenamente su papel de pilares en la educación y elevar su competitividad a nivel internacional.

La UNESCO distingue distintas formas de saber en su informe mundial: a) los conocimientos descriptivos o hechos e informaciones, b) los conocimientos en materia de procedimiento que responden al 'cómo', c) los conocimientos explicativos que explican el por qué y d) los conocimientos relativos al comportamiento, cuya adquisición exige esfuerzos cognitivos superiores, a diferencia de lo que ocurre con las conductas de imitación y exploración, que son conocimientos abstractos en una sociedad de profesiones y empleos del conocimiento. (Óp. Cit., p.105)

En el ámbito de los conocimientos relativos al comportamiento, la UNESCO destaca que la teoría de las Inteligencias Múltiples y la noción de inteligencia emocional han propiciado una modificación en la finalidad de la enseñanza más centrada en saber determinar los enfoques que corresponden mejor a la inteligencia de cada individuo, olvidando la orientación exclusiva de las prácticas educativas en la inteligencia lógico-matemática y lingüística. (p.68). De acuerdo a esta afirmación, el reconocimiento de la diversificación de las inteligencias en el contexto educativo permitiría romper con los paradigmas de la educación conductista para centrarse en una concepción constructivista que permita desarrollar mejor las inteligencias de cada individuo.

A diez años de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, la UNESCO estableció que la inserción laboral se debe considerar un índice de calidad de la ES, en tanto que su misión principal es preparar a los educandos para la inserción al mundo del trabajo. (2009)

Con estas disposiciones internacionales, los esfuerzos del gobierno de México por mejorar los estándares de calidad de la educación se han reflejado en los lineamientos del Programa Sectorial de Educación (PSE) 2007-2012, el cual acentúa estrategias y líneas de acción en cada uno de los niveles educativos. (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2006)

En el nivel de la educación superior, el objetivo de elevar la calidad de la educación se orienta a fomentar la realización de estudios para conocer las características, necesidades y expectativas de los estudiantes para incorporar la dimensión internacional en sus actividades. Por esta razón, se han implementado planes y programas de estudios que incluyen el aprendizaje de las lenguas extranjeras, aunque se debe enfatizar la importancia de fomentar las habilidades comunicativas en un segundo idioma y no concentrarse en el cumplimiento de las disposiciones oficiales.

La importancia de las competencias emocionales se puede visualizar claramente en el objetivo de ofrecer una educación integral que equilibre la educación en valores ciudadanos, el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos a través de actividades en el aula para favorecer la convivencia democrática intercultural y las relaciones interpersonales. En este objetivo se reitera la importancia de las habilidades comunicativas y de interacción en el aula dentro de los programas formativos de los futuros profesionistas. Esto se debe a que el fomento al trabajo en equipo dentro del aula puede permitir una adaptación más rápida de los educandos al ambiente laboral de las organizaciones.

Este objetivo se orienta también a fortalecer la vinculación con los distintos sectores productivos que permita una retroalimentación en torno a los conocimientos y competencias que demanda el mercado laboral; también se orienta a promover que los estudiantes desarrollen capacidades y competencias genéricas que contribuyan a facilitar su desempeño en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral.

El objetivo del PSE relativo a ofrecer servicios educativos de calidad para formar personas con alto sentido de responsabilidad reitera la importancia de extender y profesionalizar la realización de estudios de oferta y demanda educativa y de seguimiento de egresados con propósitos de evaluación institucional y retroalimentación curricular ya que sus resultados permitirán prever las nuevas competencias que se demandarán en el futuro de los egresados. En este objetivo se exhorta a las IES a que establezcan consejos de vinculación con representación de diversos sectores de la sociedad, para identificar áreas de oportunidad y demandas del sector productivo y social, así como a formar redes de profesionistas a nivel internacional. (SEP, 2006)

Las redes internacionales de profesionistas contribuyen al fomento de la investigación científica, a la colaboración mundial de la disseminación de los conocimientos adquiridos bajo el rigor del método científico y a la minimización de la brecha educativa en el mundo.

En el eje transversal del PSE relativo al fortalecimiento del Sistema Nacional de Información de Educación Superior se insiste en revisar y articular métodos, procedimientos e instrumentos de recolección y en integrar bases con datos de encuestas, censos y registros institucionales para conformar grupos de trabajo a nivel nacional e internacional. (SEP, 2006)

Por otra parte, el desarrollo de las nuevas tecnologías reclama un alto nivel de educación, el conocimiento de otros idiomas y el adecuado manejo de la información, por lo que la educación superior debe contribuir a actualizar los conocimientos a lo largo de toda la vida en ámbitos que están en constante evolución.

Los empleos del futuro se caracterizarán cada vez más por la producción, el intercambio y la transformación de los conocimientos. Se pronostica que la demanda de conocimiento será mayor en

las próximas fechas, pero sus modalidades cambiarán porque la tendencia de poseer una formación para desempeñar una actividad específica corre el riesgo de volverse rápidamente obsoleta a causa del progreso científico y tecnológico.

En el futuro de las sociedades de la innovación, la demanda de conocimientos estará en relación con la necesidad constante de modernizar la información y la formación profesional tendrá que evolucionar porque un título profesional es una calificación social que no predice los progresos de las ciencias cognitivas. Por esta razón, los avances que se realicen en los ámbitos de las neurociencias, la memoria y las emociones pudieran permitir el desarrollo de un nuevo tipo de aprendizaje basado en: la motivación del educando, el fomento del autoaprendizaje y la estimulación precoz de la investigación científica.

Conclusiones.

Actualmente, las recomendaciones de la UNESCO (2005) insisten en el beneficio de elaborar instrumentos estadísticos que permitan una medición del conocimiento, sin concentrarse exclusivamente a variables económicas; lo que exige asociaciones estratégicas entre gobiernos, organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales, empresas privadas y representantes de la sociedad civil con el fin de lograr una mejora cuantitativa y cualitativa de la competitividad de la educación superior en las estadísticas internacionales.

En nuestro país, uno de las recomendaciones de la ANUIES es que las IES impulsen una cultura propia de estudios de egresados para conocer el desempeño educativo, posteriormente desarrollen la capacidad de diseñar e interpretar la información que se obtenga de los mismos para poder tomar decisiones acertadas para el aseguramiento de la calidad educativa. (Valenti&Varela, 2003, p. 12)

De acuerdo a Goleman, las organizaciones precisan contratar teniendo en cuenta la inteligencia emocional además de las aptitudes técnicas o experiencia laboral que requieren. Actualmente es necesario contar con competencias emocionales para poder ingresar al mercado laboral porque influyen en la eficacia organizativa de distintas áreas como la contratación de personal, el desarrollo de talento, la calidad del servicio al cliente, las ventas, la productividad e incluso en la salud del empleado. (2005, p. 83)

Textualmente, la OCDE reitera que 'relacionarse bien no es solo un requerimiento para cohesión social, sino para el éxito económico conforme las compañías y economías cambiantes enfatizan en la inteligencia emocional'. (1997, p.12)

Por estas razones, se debe prestar atención a la evaluación de la educación basada tanto en valores y habilidades sociales que permitan la sana convivencia en todos los ámbitos de la sociedad, como en habilidades cognitivas necesarias en el mercado laboral.

La investigación sobre egresados debe cubrir aspectos relacionados con su formación académica y con su trayectoria profesional, pues de esta forma se puede obtener información acerca del impacto de la formación recibida frente a problemas específicos, lo que puede servir de base para normalizar los modelos de formación prevalecientes, evaluar su calidad y especificar los puntos de mejora.

No obstante estas recomendaciones, el modelo tradicional de enseñanza en el que el profesor cumple su papel de transmisor del conocimiento ocasiona que se de prioridad a la evaluación de los aspectos técnicos, descriptivos y explicativos de la formación académica y se ignoren las competencias emocionales.

Lamentablemente, los avances recientes de las ciencias cognitivas y las neurociencias aún no se toman en cuenta en la modernización de los programas educativos y en los criterios de evaluación del aprendizaje, lo que se debe principalmente al paradigma atomista conductista que aún domina en las instituciones educativas.

Sin embargo, los países desarrollados han logrado implementar nuevas modalidades de instrumentos de recolección de información tendientes a reconocer las habilidades sociales necesarias en los estudiantes. Por esta razón, es muy importante analizar detalladamente estos estudios, con el fin de diseñar instrumentos con los indicadores adecuados que evalúen las competencias emocionales que valora el mercado laboral, o de adecuar los instrumentos ya existentes a las condiciones particulares de cada nación.

También se insiste en la importancia de crear redes de colaboración y comunicación nacional e internacional entre las IES para crear bases de datos solidas y confiables en las que se compartan, comparen y analicen los resultados de estos estudios.

De acuerdo a estas observaciones, se exhorta a que las instituciones de educación superior establezcan un procedimiento para la actualización o diseño de sus instrumentos de recolección de información de los estudios de seguimiento. Se proponen los siguientes pasos:

- Planificar y establecer objetivos de los estudios de seguimiento a corto y mediano plazo.
- Investigar los estudios de seguimiento ya existentes.
- Observar y recolectar datos de cómo se llevan a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del aula, de las acciones académico-administrativas y del mercado de trabajo.
- Analizar los instrumentos de recolección de información de los estudios de seguimiento que han sido aplicados y de las pruebas psicométricas en las cuales se evalúen las habilidades sociales y las actitudes.
- Adaptar o implementar instrumentos de recolección de información de acuerdo a las demandas del mercado laboral.

- Modificar gradualmente los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las observaciones.

Se proponen las siguientes recomendaciones no excluyentes:

- Formulación de objetivos de vinculación al mercado laboral con doble finalidad: calidad y eficiencia de los programas educativos y seguimiento de los educandos para retroalimentación de los mismos.
- Revisión periódica de las disposiciones de los organismos nacionales e internacionales en materia de educación para estar a la vanguardia de los preceptos que regulan a las instituciones educativas. Se sugiere consultar la página web del portal UNESCO-IESALC: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/> y la página web: www.seguimientoegresados.com
- Capacitación para la implementación de programas de seguimiento en las instituciones educativas para lo cual se sugiere la revisión periódica de la página web de la ANUIES: <http://www.anuies.mx/>
- Estudio de los instrumentos de evaluación y de las conclusiones de diferentes estudios de seguimiento de las instituciones educativas nacionales e internacionales para identificar similitudes y diferencias.
- Indagación constante de las demandas del mercado laboral en diferentes áreas del conocimiento de acuerdo a la información publicada por diferentes medios de comunicación, para determinar la incidencia de habilidades sociales y actitudinales que se requieren de los educandos.
- Comparación de las demandas del mercado laboral con la misión y objetivos de los diferentes programas académicos para la adecuación de los mismos.
- Supervisión fortuita de las actividades que se desarrollan en el aula para registrar incidentes ocasionales y significativos con el fin de detectar fortalezas y debilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la convivencia in situ.
- Aproximación a los educandos por medio de las nuevas tecnologías de información para abrir canales de comunicación que retroalimenten estos programas educativos.
- Desarrollo de habilidades de comunicación oral o escrita de los alumnos en todas las asignaturas de los programas de educación superior.

La implementación de estas medidas permitirá lograr un cambio paulatino pero persistente en el camino hacia un nuevo paradigma holístico constructivista que permita elevar la calidad educativa

de los estudiantes y egresados de las IES, mismo que repercutirá en el incremento de la competitividad nacional e internacional.

Referencias

- Arana, M.T. (2010). *Avance de investigación de tesis de maestría*. IPN ESCA ST. SEPI
- Aristóteles (s.f., v. 2003). *Ética Nicomaquea*. 2ª Ed. México: Grupo Editorial Tomo.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. México: Vergara.
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo, como seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos grupos y organizaciones*. México: Kairos.
- Trujillo F., M.M. (2006). *La Inteligencia Emocional de directivos de Centros de Investigación y la productividad. Casos de estudio. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Instituto Politécnico Nacional*. Tesis Doctoral. México, D.F.
- Yurén, T., Navia, C., & Saenger, C. (2005). *Ethos y autoformación del docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores*. Barcelona, México: Pomares.
- Alfa Europe: Aid Co-operation Office (2008). *Proflex. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Recuperado el 17 de Mayo de 2010 de: <http://encuesta-proflex.org/index.php>.
- Alfa Europe: Aid Co-operation Office (2010). Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Comparativa con el Proyecto REFLEX de Europa. Recuperado el 20 de Septiembre del 2010 de: www.seguimientoegresados.com/documents/Informe_PROFLEX.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2008). Informe Empleadores. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto REFLEX. Recuperado el 20 de Septiembre del 2010 de www.seguimientoegresados.com/documents/Informe_Reflex_Empleadores.pdf
- Cimolai, S. & Jacinto, C. (2005, Marzo). Los estudios de seguimiento de egresados: evaluación de los aportes de educación para la inserción laboral. Boletín RedEtis, 3(7),
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Francia: UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Informe mundial de la UNESCO. Francia: UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009). *Informe general de la Conferencia Mundial sobre la Educación Mundial 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Francia: UNESCO

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2005). La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo. Recuperado el 10 de Noviembre del 2009 de www.OECD.org/edu/statistics/desecco/la_definición_y_selección_de_competencias_clave.pdf.

Secretaría de Educación Pública. (2006). Programa Sectorial de Educación 2007-2012. Versión electrónica de 64 páginas del PSE 2007-2012 Recuperado el 17 de Mayo del 2010 de <http://www.sep.gob.mx/wb2>.

Teichler, U., Aamodt, P.O., Arnesen, C.A., Borghans, L., Brennan, J., Heijke, H. et al. (1997).

Higher Education and Graduate Employment in Europe. Recuperado el 13 de Noviembre del 2010 de http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/cheers_pro.pdf.

Uni-kassel (2007) Careers after graduation- An European Research Study (CHEERS) Recuperado el 17 de Mayo del 2010 de <http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/index.gkh>.

Valenti, G. & Varela, G. (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Estudios de Egresados. Recuperado el 17 de Mayo del 2010 de:

www.anuies.mx/e_proyectos/pdf/Estudios_de_Egresados.pdf.