
ESTILOS DE APRENDIZAJE DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LO LARGO DE LA VIDA. ESTUDIO CUALITATIVO EN CANTABRIA

LEARNING STYLES OF SKILLS THROUGHOUT LIFE. QUALITATIVE STUDY IN CANTABRIA

Damián Corrales Bernabé

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Avenida de El Anzar 1, 2ºE. Torrelavega, Cantabria (España).

damian.corrales@alumnos.unican.es

Resumen

El presente estudio tiene como propósito fundamental analizar la importancia del aprendizaje de las competencias profesionales a lo largo de la vida, haciendo especial énfasis en los estilos de aprendizaje. Para ello, se ha realizado un estudio cualitativo aplicando entrevistas semiestructuradas a expertos y profesionales en la materia en el ámbito geográfico de Cantabria. A la vista de los resultados obtenidos, las conclusiones destacan la importancia del aprendizaje de las competencias profesionales a lo largo de la vida, siendo las más valoradas en distintos contextos: capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad al puesto, la competencia comunicativa y la resolución de problemas, acompañadas de una sólida formación en conocimientos técnicos. En relación con los estilos de aprendizaje, se destaca la importancia del enfoque práctico de las competencias profesionales de cara a su aprendizaje tanto en la escuela como en la empresa, lo que se relaciona con el estilo pragmático del aprendizaje.

Palabras clave: competencias profesionales, estilos de aprendizaje, aprendizaje a lo largo de la vida, mercado laboral, estilo pragmático.

Abstract

The present study aims to analyze the importance of basic learning skills throughout life, with particular emphasis on learning styles. To do this, there has been a qualitative study using semi-structured interviews with experts and professionals in the field in the geographical area of Cantabria. In view of these results, the findings highlight the importance of learning the professional skills throughout life, the most valued in different contexts: the capacity for teamwork, flexibility and adaptability to the position, and communicative competence problem solving, accompanied by a strong background in technical knowledge. In relation to learning styles, highlights the importance of the

practical approach of professional skills towards their learning at school and in the company, which is related to the pragmatic style of learning.

Keywords: skills, learning styles, learning throughout life, labor market, pragmatic style.

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI en el que nos encontramos inmersos, es evidente que se están produciendo cambios vertiginosos, cambios constantes que de alguna manera son consecuencia de la nueva era del conocimiento en la que vivimos. Como afirma García (2007) los fenómenos desencadenantes de estos cambios son: la evolución tecnológica, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los continuos cambios en la organización del trabajo. Por lo tanto, podemos asegurar que estamos viviendo en una sociedad compleja y cambiante.

Uno de los objetivos fundamentales de esta sociedad es fomentar la empleabilidad de los jóvenes. Tradicionalmente, el concepto de empleabilidad ha sido definido como el grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado (Blanch, 1990).

Una de las características imprescindibles para ser empleable hoy en día, es el desarrollo de competencias profesionales. La persona debe tratar de esforzarse antes de entrar al mercado de trabajo, para aumentar la probabilidad de que su perfil profesional sea solicitado o deseado por diferentes empresas u organizaciones.

En la sociedad actual, ya no es suficiente con que el trabajador o la trabajadora posean grandes conocimientos o grandes habilidades, ahora se requiere de la persona muchas cosas más, que reciben el nombre de competencias profesionales.

1.1 Origen del concepto de competencia

Autores como Vargas, Casanova y Montanaro (2001) expresan que no se trata de una moda de reciente aparición, puesto que su origen puede situarse en el año 1973 cuando David McClelland realizó un estudio para mejorar la selección de personal. El objetivo de este estudio era detectar las características presentes en las personas a seleccionar, es decir, cuáles eran las características personales que podrían predecir el éxito en el desempeño laboral. A partir de este estudio, el autor propone que la evaluación de la inteligencia debería ser sustituida por la evaluación de las competencias, ya que los test de inteligencia mostraban una alta correlación con los resultados académicos, pero no con el éxito profesional o personal.

En general, esta tesis de McClelland (1973) se puede resumir en estos cuatro puntos:

- a) Las calificaciones obtenidas en la escuela no predicen el éxito en el trabajo.
- b) Los test de inteligencia y aptitudes no predicen el éxito laboral u otros importantes logros de la vida.
- c) Los test a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos.
- d) “Las competencias” tendrían más éxito en predecir los comportamientos importantes para las organizaciones.

1.2 Elementos definitorios de las competencias

Existen numerosas y muy diversas definiciones acerca de qué es una competencia. Como destaca Galindo (2010), los elementos definitorios y características de toda competencia son los siguientes:

- Toda competencia comporta conocimientos, procedimientos y actitudes combinados dirigidos hacia un fin. El saber (conocimientos), el saber-hacer (habilidades, destrezas, aptitudes y capacidades), el saber-estar (actitudes), el saber-ser (creencias y valores) y el poder-hacer (medios y recursos) son los elementos que conforman el rango de competencia.
- Toda competencia debe ser observable y medible. Por ello, la competencia debe traducirse en acción y conducta observable.
- La experiencia del sujeto en su desarrollo social y laboral es clave para la conformación de las competencias. Las competencias se adquieren, se aprenden y se consolidan en el perfil competencial del individuo. Esto es, las competencias se aprenden a lo largo de toda la vida.
- El contexto en que se desarrolla el sujeto marca la idoneidad cuantitativa y cualitativa de las competencias. Es decir, en función del contexto en el que se ubique el individuo, serán más necesarias unas u otras competencias o, en el caso de ser igualmente necesarias, el grado de presencia o ausencia de una determina competencia también se verá afectado por dicho contexto.

1.3 Propósito de la investigación

El propósito fundamental de este estudio es analizar la importancia del aprendizaje de las competencias profesionales a lo largo de la vida, haciendo hincapié en los estilos de aprendizaje. Todo esto se valorará e interpretará a partir de las entrevistas realizadas en Cantabria a diversos expertos y profesionales.

2. MÉTODO

La metodología de esta investigación debe ser consecuente con los objetivos propuestos anteriormente, por lo tanto se ha optado por asumir un enfoque de investigación cualitativo que permita a los participantes relatar las opiniones, dudas e inquietudes que tienen acerca de las competencias profesionales.

De esta manera, se ha optado por una investigación de corte descriptivo que permita recoger información relevante de los participantes para, posteriormente, poder analizarla e interpretarla. En suma, se trata de conocer, comprender y llegar a describir las competencias profesionales desde el punto de vista educativo, social y laboral.

2.1 Instrumento de recogida de información

Como instrumento básico de recogida de información, se ha optado por realizar una entrevista semiestructurada a todos los participantes en la investigación.

La entrevista que se elaboró para la recopilación de información en Cantabria está compuesta por una serie de preguntas que versan sobre los estilos de aprendizaje y la importancia de las competencias profesionales. Se resumen en los siguientes puntos:

- La formación del sistema educativo en Competencias (primaria, secundaria y universidad). Fortalezas y debilidades.
- Las competencias profesionales más importantes en la sociedad actual.
- Formación en Competencias Profesionales a lo largo de la vida.

2.2 Muestra

Las entrevistas se han realizado a una serie de expertos en diferentes áreas de conocimiento, con el fin de obtener una información más rica y más variada. Las áreas de conocimiento están relacionadas con la educación, los recursos humanos, la economía y la dirección de empresas, entre otros. Los entrevistados y entrevistadas han sido seleccionados de acuerdo al criterio de heterogeneidad (Vallés, 1999), con la finalidad de que quedaran representados, con la mayor variedad posible, las opiniones de todos los expertos.

En el ámbito geográfico de Cantabria se han realizado un total de 10 entrevistas semiestructuradas a 10 expertos en la materia. Por lo tanto, se trata de 10 estudios de caso y, como es habitual en los estudios de caso, no hay ninguna pretensión de representatividad o generalizabilidad.

Las entidades, Instituciones y Organismos seleccionados a los que me he dirigido para la recogida exhaustiva de información, han sido los siguientes:

- Departamento de Administración y Dirección de Empresas de la UC
- COIE de la UC
- Cátedra Pyme de la UC
- Adecco ETT
- Cámara de Comercio de Cantabria
- Cámara de Comercio de Torrelavega
- Centro Integrado de Empleo de UGT
- Empresa Bridgestone
- Departamento de Educación de la UC

Durante el proceso de las entrevistas se obtuvo información espontánea, ya que todas las entrevistas se desarrollaron en un clima cordial y agradable. El entrevistado o la entrevistada se sentía lo suficientemente cómodo para contestar a las preguntas con la mayor sinceridad posible.

2.3 Análisis y codificación de los datos

El análisis de los datos es un momento muy importante en cualquier investigación. Cuando se manejan datos cualitativos no se cuenta con vías definidas o convenciones claras que orientan el modo de llevar a cabo el análisis.

Una vez transcritas todas las entrevistas se ha procedido a su codificación. En primer lugar, se ha categorizado la información en base a las dimensiones que se han establecido anteriormente. Al mismo tiempo, a cada entrevista se le ha asignado un número que va desde el 01 al 10. Para fundamentar la información con citas textuales de los entrevistados, se ha indicado el número de la entrevista y la categoría de análisis.

Por lo tanto, cada entrevista se ha identificado con un código formado por dos partes separadas por una diagonal. La primera parte se corresponde con la categoría o dimensión analizada y la segunda parte se corresponde con el número de la entrevista. Las categorías se expresan por medio de una abreviatura, estas son tres que se corresponden con las tres preguntas cuestionadas expresadas anteriormente: Competencias profesionales en el sistema educativo (Edu), Competencias más valoradas en la sociedad actual (Comp) y la formación a lo largo de la vida en las competencias profesionales (For).

3. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

3.1 Primera dimensión: Las competencias y el sistema educativo

En esta categoría se pregunta a los expertos si piensan que el sistema educativo actual forma a los alumnos en competencias profesionales y cómo aprenden los alumnos dichas competencias.

De esta pregunta se han obtenido opiniones claramente diferenciadas. Por una parte, encontramos aquellos expertos más escépticos que no creen que el sistema educativo forme en competencias, como indica **Edu/10** que afirma que el sistema educativo sólo forma a los alumnos en conocimientos: “(...) yo considero que no, no lo suficiente. Yo creo que los forma más en conocimientos, propiamente dichos, conocimientos técnicos o formativos, pero que no emplean el tiempo suficiente para desarrollar las competencias necesarias en otras áreas”. Otro ejemplo es el de **Edu/01** que opina que se debe desarrollar un mapa competencial más amplio: “Desde mi punto de vista, se debe desarrollar un mapa competencial más amplio en los diversos ámbitos del sistema educativo e implementar los medios necesarios para llevar a cabo esa formación enfocada al desarrollo de competencias”. Un ejemplo más lo encontramos en la entrevista **Edu/04** que hace un interesante análisis, ya que afirma la necesidad de educar en la proactividad: “Yo creo que se debería orientar a la gente, no sólo, en la docencia en las clases magistrales, sino en otro tipo de competencias quizás más a través de trabajos, a través de iniciativa... Yo creo que es muy importante educar en la proactividad y la gente se la educa en la reactividad, a

examen, a pregunta, y en una empresa se tiene que ser muy proactivo, el que es proactivo crece en una empresa y el que es reactivo se queda”.

Otro grupo de entrevistados valora el intento del sistema educativo en la formación de competencias en los alumnos. Un ejemplo lo tenemos en la entrevista **Edu/02**, que destaca la importancia de la formación en competencias en el sistema educativo: *“En los últimos tiempos, en primaria creo que se están haciendo bastante mejor las cosas, se está formando en competencias, se está formando en valores que luego, nos pueden hacer falta. En secundaria, yo creo que el poco esfuerzo que se está haciendo en primaria todavía no ha llegado a secundaria y en la universidad, yo creo que se está trabajando más desde un punto de vista asistencial (...)”.* Otros entrevistados como **Edu/08**, destacan la importancia de la sociedad en la educación del individuo: *“Creo que el sistema educativo lo que hace es intentarlo a través de las asignaturas transversales que hay, pero creo que la responsabilidad de que las personas sean competentes no es únicamente del sistema educativo sino que las familias y la sociedad, en general, tenemos mucho que ver con eso”.*

Hay otros entrevistados que destacan el problema en la evaluación de las competencias en el ámbito educativo como **Edu/05**: *“Lo que subyace en las últimas décadas es esa universalización que ha venido luego ya legitimada por los planteamientos del Espacio Europeo. Entonces ¿Nominalmente se forma en competencias? Pues si ves las cartillas de evaluación de los niños pequeños hablan de competencias, pero claro una cosa es hablar de competencias y otra cosa son evaluarlas (...) ¿Donde está el problema? En la evaluación”.*

Finalmente, hay entrevistados muy optimistas que opinan que el sistema educativo sí se está implicando en la formación de competencias, especialmente en la Formación Profesional y en la Universidad, como es el caso de **Edu/09**: *“Actualmente, tras varias reformas educativas, el sistema está mucho más concienciado de esta necesidad, y las competencias profesionales están adquiriendo más protagonismo: por ejemplo, en el caso de la Formación Profesional la instauración del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es un claro ejemplo de esto, y en el caso de la enseñanza universitaria el mayor cambio en este sentido es la instauración del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia) con todo lo que eso conlleva, por ejemplo, con inclusión de la universidad en el marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente”.*

3.2 Segunda dimensión: Las competencias profesionales demandadas en la actualidad

En la tabla siguiente se hace una recopilación de las diferentes competencias mencionadas por las diez personas entrevistadas. En la primera columna se mencionan las competencias y en la segunda tabla el porcentaje de personas entrevistadas que la mencionan como imprescindible en la sociedad actual.

COMPETENCIA	PORCENTAJE
Resolución de Problemas	30%
Habilidades de comunicación	50%
Trabajo en equipo	80%
Liderazgo	20%
Flexibilidad y adaptabilidad al puesto	50%
Gestión del estrés y autocontrol	30%
Iniciativa y toma de decisiones	30%
Responsabilidad, honestidad y madurez	20%
Orientación al logro, al desempeño y a la calidad	20%

Tabla 1: Competencias más valoradas por las personas entrevistadas

Como puede apreciarse, la competencia más valorada es la de trabajo en equipo con un 80% seguida de la flexibilidad y adaptación al puesto con un 50% y de la competencia en comunicación también con un 50%.

3.3 Tercera dimensión: La formación y el aprendizaje de competencias profesionales a lo largo de la vida

Esta dimensión analiza una categoría de las más importantes de toda la entrevista, ya que pregunta sobre la formación en competencias de las personas a lo largo de toda la vida. Esta pregunta es la que ha tenido un mayor consenso ya que todos los entrevistados han manifestado la importancia de la formación en competencias de los trabajadores.

Expondré sólo alguna de las opiniones, ya que casi todas afirman lo mismo. Por ejemplo el caso de **For/10**, que aboga por la formación del trabajador en activo: *“Creo que no es suficiente con hacer una selección de un candidato adecuado. Creo que el candidato hay que potenciarlo, hay que formarlo y hay que desarrollarlo. Sobre todo, porque a lo largo de la vida profesional de una persona hay competencias que a lo mejor en origen, pues hay un pequeño potencial, pero desde luego que si queremos que esa persona funcione, pues hay que desarrollarlo y, por ello, hay que formarlo”*.

También con rotundidad lo afirma **For/08**, indica que debido a los cambios tecnológicos que se están produciendo, es imprescindible la formación en competencias profesionales: *“La formación continua me parece imprescindible, no puedo decirte algo más rotundo. Los puestos de trabajo se van modificando, las empresas van teniendo mayor tecnología cada vez o la debieran tener y desde luego, los trabajadores deben formarse para poder ser competentes en esos puestos de trabajo”*.

Otros entrevistados como **For/02**, nos hacen ver que nacemos con casi todas las competencias, pero con el tiempo las perdemos: *“Todo el mundo tiene que realizar cursos de formación en competencias. Bueno, se nace con casi todas y se van perdiendo (...) Entonces, evidentemente, siempre hay que formarse en competencias. Algunas aunque creas que las tienes dominadas, es bueno ponerle de vez en cuando en cuarentena y analizarlas a ver cómo las tienes desarrolladas”*.

Algunos entrevistados como es el caso de **For/03**, nos dan ejemplos de formación en competencias profesionales: *“Ahora mismo está muy de moda la formación “outdoor”, en el que se enseña a los trabajadores por competencias. No se le puede enseñar únicamente a un trabajador cuestiones técnicas, por ejemplo:, el tema del trabajo en equipo, el tema de comunicación, el tema de cohesión entre los trabajadores, cohesión entre las áreas que muchas veces en las empresas las áreas están totalmente dispersas y no se conocen las unas a las otras. Eso es trabajar en competencias, o sea que es necesario y conveniente, claro que sí”*.

Finalmente, **For/07** hace énfasis en la formación de competencias a lo largo de la vida: *“El mundo empresarial está cambiando tan rápido que las competencias adquiridas, bien en el ámbito de la formación o bien en el proceso de trabajo, cambian sustantivamente, cambian claramente y yo creo que es preciso la formación a lo largo de la vida, es algo que tiene que estar presente como contrato previo entre el trabajador y el empresario”*.

En relación con esta dimensión, es importante destacar una investigación realizada en Cantabria por Valero y Fernández (2004) sobre las necesidades de formación en las Pymes de Cantabria. Se obtuvieron unos datos preocupantes ya que sólo el 27,24% de las empresas respondió que había desarrollado alguna actividad formativa en los dos últimos años. Paradójicamente, un 95,5% de las empresas respondieron que sí apoyaban la formación. El sector de educación fue el que obtuvo un mayor porcentaje de acciones formativas con el 80%, seguido del sector servicios con un 44,44% de acciones formativas. El sector del comercio fue el que presentó los niveles más bajos de acciones formativas.

4. CONCLUSIONES

El análisis y la interpretación de las diversas entrevistas muestran la gran importancia del aprendizaje y desarrollo de las competencias profesionales a lo largo de la vida. Como se ha visto antes, según los expertos las competencias más valoradas en la sociedad actual son la competencia comunicativa, la flexibilidad y adaptabilidad al puesto, la resolución de problemas y, sobre todo, el trabajo en equipo.

En relación con el ámbito educativo y con los estilos de aprendizaje, se puede concluir que el sistema educativo está dando sus primeros pasos a la hora de formar al alumnado en competencias, aunque todavía queda mucho por hacer y mucho que trabajar en este sentido. Es muy importante que el aprendizaje de las competencias en la escuela no sea estático, sino dinámico, es decir, que el aprendizaje se realice desde la práctica, desde la acción y no se quede en un mero aprendizaje teórico. Las competencias se demuestran en la acción y de esta manera el alumnado adoptará un estilo de aprendizaje pragmático y no meramente teórico.

Algo similar ocurre con el aprendizaje de competencias de los trabajadores. Es imprescindible actualizar y aprender nuevas competencias profesionales para poder afrontar con garantías los nuevos cambios que se producen en las empresas y en la sociedad del siglo XXI. Por lo tanto, es muy importante organizar y adaptar la formación a cada trabajador para que el aprendizaje sea óptimo. También es necesario que el aprendizaje no se quede sólo en la teoría, sino que se demuestre en la acción y en la práctica.

Finalmente, se puede concluir que es necesario dar más importancia al método de enseñanza y a los estilos de aprendizaje de las competencias profesionales en todas las etapas de la vida, desde la institución escolar con el alumnado hasta el mundo empresarial con los trabajadores y trabajadoras.

REFERENCIAS

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Galindo, P. (2010). Gestión de recursos humanos por competencias. En Valero, J.A (dir), *Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales* (pp. 247-258). Madrid: Pirámide.

García, R. (2006). Las competencias de los alumnos universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (3), 253-269.

McClelland, D.C. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence, *American Psychologist*, 28, 1-14.

Valero, J.A. y Fernández, J. (2004). Detección de las necesidades de formación en las PYMEs: El caso particular de Cantabria, *Capital Humano*, 175, 120-129.

Vallés, M.S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Vargas, F., Casanova, F., y Montanaro, F. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.