

Formación para el egreso: competencia medular en la formación del estudiante universitario

Maricarla Morillo, Aura Vargas y Gabriel Villa

Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación.

E-mail: maricarlamorilo@gmail.com

Resumen

El actual mundo laboral exige profesionales altamente competentes a nivel personal, intelectual y de producción, se hace indispensable asumir como enfoque principal de enseñanza la formación por competencia puesto que a través de este, el futuro profesional en preparación obtiene y perfecciona sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes relacionadas con el perfil de egreso de la profesión para la cual se forma. El objetivo principal de esta investigación fue describir las competencias, relacionadas con algunos procesos asociados a la formación para el egreso que poseen los estudiantes en fase de egreso de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. Esta investigación se encuentra enmarcada teóricamente bajo los enfoques de competencia, ejes transversales y la formación para el egreso. Metodológicamente se caracteriza por ser de tipo descriptiva con un diseño no experimental. La técnica utilizada fue la entrevista mediante encuesta, y como instrumento se elaboró y aplicó un cuestionario basado en una escala dicotómica. Los hallazgos revelaron que el nivel de desarrollo de las competencias asociadas a los procesos de egreso de los estudiantes de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ es alto.

Palabras clave: Formación para el Egreso, Formación por Competencias, Perfil de Egreso.

Recibido: 01-11-2009 ~ Aceptado: 26-05-2010

Training for Graduation: The Central Competency for Training the University Student

Abstract

The current world of work requires highly competent professionals on personal, intellectual and production levels; therefore, it is indispensable to adopt competency-based training as a primary teaching focus, because through this, future professionals-in-training obtain and perfect their knowledge, abilities, skills and attitudes related to the discharge profile of the profession for which they are being trained. The main objective of this research was to describe the competencies related to some processes associated with egress training that students in the exit phase have at the College of Humanities and Education, University of Zulia. Theoretically, this research belongs to the competencies approach, transversal axes and egress training. Methodologically, it has a descriptive, non-experimental design. The technique was the interview using a survey; for the instrument, a questionnaire based on a dichotomous scale was developed and administered. Findings revealed that the development level for competencies associated with the egress processes of students at the College of Humanities and Education in LUZ is high.

Keywords: Training for graduation, competency-based training, graduate profile.

1. Introducción

La educación universitaria, según el Art. 29 de la Reforma de la Ley Orgánica de Educación 2009, tiene como finalidad la formación de profesionales e investigadores de la más alta calidad, auspiciando su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer una sólida infraestructura que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sea soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas.

Las universidades como instituciones formadoras de futuros profesionales ante los constantes cambios a nivel tecnológico, económicos, políticos, entre otros, actualmente tiene la responsabilidad de preparar recurso humano competente y capaz de dar respuesta a las diferentes situaciones que se presenten en el campo laboral.

Por ello, es necesario que los diseños curriculares estén vinculados con el enfoque de formación por competencia, el cual consiste en un proceso sistemático que permite la

vinculación entre el proceso de aprendizaje del estudiante universitario y el campo laboral, tomando como punto de referencia los pilares fundamentales del aprendizaje: saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir.

La importancia de lo planteado radica en el entrenamiento profesional más allá del mero desarrollo cognitivo, es decir, dándole mayor énfasis a la vinculación de los aspectos teóricos significativos con la aplicabilidad en el actual campo ocupacional y en sus diferentes contextos de funcionamiento, cumpliendo con las funciones y tareas inherentes a su profesión, sin dejar de lado el área personal del estudiante que influye altamente en su desempeño profesional. Todo esto en función de preparar recurso humano capacitado para enfrentar los requerimientos que presente el mercado laboral, trabajando el proceso educativo desde las fortalezas personales y profesionales del estudiante.

Este artículo se dará a conocer los resultados obtenidos de una investigación realizada en la Universidad del Zulia específicamente Facultad de Humanidades y Educación. El objetivo principal de la investigación estuvo dirigido a describir las competencias, relacionadas con algunos procesos asociados a la formación para el egreso que poseen los estudiantes en fase de egreso.

2. Aproximación teórica

La formación para el egreso se define en esta investigación como un proceso de capacitación del futuro profesional que abarca el desarrollo de competencias medulares para su desempeño en las distintas áreas y campos de trabajo, vinculadas al conocimiento y comprensión teórica y a la aplicación del mismo, a través de habilidades y destrezas desarrolladas durante su preparación académica y profesional, aunado a los valores personales como parte importante de percibir a los otros y convivir en sociedad.

Una de las misiones y funciones que tienen que cumplir las instituciones universitarias es la de formar ciudadanos y profesionales integrales comprometidos con el desarrollo social, humano y la soberanía nacional. En correspondencia a esto, la Comisión Nacional de Currículo (2002) define al hombre como un "ser trascendente con capacidad de respuestas creadoras, generadas desde una formación integral, formado para desarrollar las competencias necesarias para asumir desde un pensamiento complejo, los problemas por enfrentar en su desempeño profesional y personal, así como la búsqueda permanente del desarrollo humano sustentable y la identificación con su contexto social".

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, en el artículo 3 del Acuerdo N° 535 de la Universidad del Zulia se propone que los planes de estudio de cada carrera están organizados por áreas curriculares que describen los diferentes componentes de la formación integral, las cuales se desarrollan a lo largo de la carrera. Estas áreas son: formación general, formación básica y específica, prácticas profesionales y áreas complementarias (Orientación, Auto desarrollo y Servicio Comunitario).

El currículo de cada carrera universitaria está diseñado para que los profesionales en formación desarrollen habilidades como la reflexión, pensamiento crítico, aplicación de los conocimientos obtenidos, capacidad para un continuo aprendizaje, entre otras, todo esto con la función de capacitar a dicho profesional para que pueda incorporarse a los distintos campos de trabajo, cumpliendo con el perfil del personal requerido.

Por ello, es necesario que los diseños curriculares estén vinculados con el enfoque de formación universitaria por competencia. El concepto de competencia según Peñaloza (2004) otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser

competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.

Desde la visión de competencia Peñaloza (2004) plantean que la formación promovida por la institución educativa, en este caso, la universidad, no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción.

En consecuencia, la importancia de lo planteado radica en el entrenamiento profesional más allá del mero desarrollo cognitivo, sino dándole mayor énfasis a la vinculación de los aspectos teóricos significativos con la aplicabilidad en el actual campo ocupacional y en sus diferentes contextos de funcionamiento, cumpliendo con las funciones y tareas inherentes a su profesión, sin dejar de lado el área personal del estudiante que influye altamente en su desempeño profesional. Todo esto, en función de preparar recurso humano capacitado para enfrentar los requerimientos actuales del mercado laboral trabajando desde las fortalezas personales y

profesionales; es decir, desde las competencias.

2.1. Clasificación de las competencias

Diversos autores pueden darle clasificaciones diferentes a las competencias. En este caso particular, se tomará la clasificación propuesta por Tobón (2006).

Para el estudio de la formación para el egreso no hay que perder de vista que desde el ingreso a la carrera universitaria, el estudiante trae consigo una serie de competencias que le favorecen durante el curso de la misma, estas son llamadas competencias básicas definidas por Tobón (2006) como "la base para el desarrollo de todas las demás competencias y son fundamentales para la vida en la sociedad. Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana".

En el transcurrir del estudiante por la carrera que cursa, va ir desarrollan dos tipos de competencias: las genéricas definidas por Tobón (2006) como "aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Las competencias genéricas se caracterizan por: aumentar las posibilidades de empleabilidad, al permitir a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro; favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo; permiten la adaptación de diferentes entornos laborales, requisito esencial

para afrontar los constantes cambios en el trabajo dado por las competencias, la crisis económicas y la globalización".

Otra de las competencias desarrolladas en la formación profesional es la específica definida por Tobón (2006) como "aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización así como procesos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior".

Cada una de estas competencias son imprescindibles en el desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas para lograr una eficiente inserción en el ámbito laboral, puesto que si no se desarrollan las competencias básicas difícilmente podrán hacerlo las generales y específicas.

2.2. Competencias de egreso

Las competencias de egreso no solamente se enfocan en las demandas que presenta la profesión en el campo laboral, también depende de los tres ejes fundamentales que plantea Peñaloza (2004) los cuales son:

- *La formación personal* está asociada a la capacidad que pueda alcanzar el individuo para actuar en su mundo con autonomía, para crecer permanentemente a lo largo de la vida en el plano físico, intelectual y afectivo.

- *La educación para la producción y el trabajo* corresponde al conjunto de habilidades para desempeñarse en la generación de los bienes materiales o intangibles que requiere la sociedad. Por tanto, forman parte de este conjunto las capacidades tecnológicas, el desarrollo emprendedor, las habilidades intelectuales que requiere la producción moderna, los hábitos de cumplimiento y desempeño laboral, y la capacidad para ser reflexivo y crítico frente a la práctica productiva, de modo de aprender constantemente de la experiencia, lo cual a su vez está asociado a un proceso de actualización permanente.
- *La formación social* está asociada al comportamiento en los diversos niveles de grupos o conglomerados humanos con los cuales debe interactuar la persona a lo largo de su vida. Pasando por las capacidades para el trabajo en grupo y la interacción con sus pares y con otros trabajadores en el procesos productivo.

En consecuencia, el enfoque de competencias, promueve la formación integral del futuro profesional basada en los cuatro pilares fundamentales de la educación propuestos por la UNESCO (saber hacer, conocer, ser y convivir). De esta manera, inmerso al perfil de egreso de cada profesión se encuentra la for-

mación de tres tipos de competencias a saber que se toman de Tobón (2006):

- **Saber Hacer:** Consiste en saber actuar con respecto a la realización de una actividad o resolución de un problema, comprendiendo el contexto y teniendo como base la planeación.
- **Saber Conocer:** Se define como la puesta en acción-actuación de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular.
- **Saber Ser:** En este intervienen procesos tales como la sensibilización, la personalización de la información y la cooperación, los cuales se relacionan con el campo afectivo motivacional. Tales procesos son esenciales para que una persona sea idónea en una determinada ocupación, ya que se relaciona con la apertura mental, la disposición, el interés, el querer y el sentido de reto.

Tal como se ha descrito hasta estos momentos, los estudios universitarios cumplen una gran variedad de roles en la vida de los estudiantes, puesto que aportan crecimiento académico, intelectual, cultural y personal para obtener así los conocimientos destrezas y requisitos necesarios para ingresar al mer-

cado laboral una vez egresados de su especialidad.

2.3. Competencias asociadas a los procesos de egreso

Dentro de la formación para el egreso está inmersa la preparación del estudiante para el proceso de búsqueda de empleo, ya que es una actividad compleja que requiere de planeación, conocimiento y entusiasmo para que culmine con éxito. No se trata de “conseguir trabajo” sino de hacer consciente la continuación del proceso de formación profesional y personal. Para ello, en esta investigación se desarrollaron procesos vinculados con las competencias en el hacer, conocer y ser, tales como:

2.4. Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo

A criterio de las autoras de esta investigación, es importante reflexionar que la búsqueda de empleo es un trabajo en sí mismo y resulta vital dedicarle tiempo, empeño, asesoramiento, etc. y es necesario contar con una preparación suficiente para iniciar una búsqueda sistemática, ordenada, enfocada claramente hacia intereses personales, con objetivos precisos. Por ello resulta imprescindible informarse sobre las nuevas formas que los empresarios encuentran para difundir sus necesidades de trabajadores ca-

pacitados. Quedó muy atrás esa imagen del joven que con un periódico en las manos salía muy temprano por las mañanas a probar suerte en el mercado laboral.

En las siguientes líneas se desarrollarán los aspectos que fueron explorados en los estudiantes de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia relacionados al proceso en discusión.

2.5. Elaboración de currículum vitae

Un currículum presentado correctamente es la primera herramienta para acercarse al mercado laboral. Elaborar un currículum vitae es indispensable para buscar empleo, ya que es reflejo del profesional que desea ocupar un puesto de trabajo. Es el documento en el cual se resumen los estudios realizados, las habilidades y experiencias personales que sean de interés para la organización o entidad a la cuál se está postulando el futuro empleado. Es de suma importancia la elaboración del mismo, porque a través de él se puede despertar el interés del empleador y obtener así una entrevista de trabajo.

Alamillo (2007) asume que el currículum es el primer elemento que acerca al profesional a una propuesta de trabajo, que puede significar el logro de una de las metas que se propuso en su vida y las oportunidades futuras que se le pueden

presentar. Por eso es importante pensar y elaborarlo adecuadamente, ya que quien lo recibe y lo lee no solo recibe información acerca de la historia laboral de la persona interesada sino también de la forma de pensar y de organizar la información que quiere brindar de sí mismo. Ese primer acercamiento revela mucho más de lo que se puede imaginar, y el experto lector de miles de currículos puede interpretar qué tan inteligentes, creativos y personales pueden ser los postulados al momento de elaborar un resumen de información.

2.6. Hoja de vida

Con una hoja de vida bien estructurada es posible impactar desde el inicio en un proceso de selección del personal. Por lo tanto, se debe tener especial cuidado a la hora de realizar el documento porque de este paso puede depender el futuro profesional de la persona interesada.

Según los especialistas, la honestidad es un factor determinante al elaborar un currículo. En este sentido, Luis Salazar (2006) gerente de la firma Consultores & Asociados comentó que "es importante construir una hoja de vida, desde la ética, la credibilidad y la confianza, basada en hechos reales, sin dejar baches o dudas en los procesos académicos o profesionales".

La clave en una hoja de vida está en informar con claridad las funcio-

nes ejecutadas en los cargos anteriores, los logros obtenidos y el tiempo de duración en cada uno de ellos. Estos aspectos muestran un panorama integral de la persona.

Registrar todo tipo de cursos o capacitaciones, no genera un valor agregado y puede ser información poco relevante al momento de redactar una hoja de vida.

Iliana Páez Gabriunas directora del Centro de Liderazgo de la Universidad Externado de Colombia (2004) afirma que "es conveniente incluir dentro de la hoja de vida distinciones académicas e indicar la modalidad del trabajo de grado. Es posible mencionar cargos estudiantiles como asistente, resaltar las prácticas profesionales y lo que honestamente se consideren como fortalezas personales",

En este sentido también es conveniente mencionar competencias y habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, disciplina o comunicación efectiva.

2.7. Entrevista de trabajo

Alles (2005) define la entrevista como un diálogo que se sostiene con un propósito definido. Entre el entrevistador y el entrevistado existe una correspondencia mutua y gran parte de la acción recíproca entre ambos consiste en posturas, gestos y otros modos de comunicación. Las palabras, los ademanes, las expresiones y las inflexiones concu-

rren al intercambio de conceptos que constituye la entrevista.

La entrevista es un encuentro cara a cara que permite medir y evaluar las aptitudes, conocimientos, habilidades sociales y experiencias que posee la persona que se postula para un determinado empleo. Se trata de evaluar si la persona cumple con el perfil que se requiere para ocupar el cargo vacante.

En una entrevista laboral el entrevistador tiene los siguientes intereses según Alles (2005): habilidades que tenga el candidato para desempeñar el trabajo requerido, el entrenamiento profesional relacionado con el puesto de trabajo que haya realizado el entrevistado y sus motivaciones y expectativas en cuanto al puesto.

Es importante la preparación adecuada para ese momento tomando en consideración aspectos como apariencia, documentos importantes, conocimientos sobre la empresa, hacer mención de las destrezas, habilidades, experiencia laboral, preparación académica, metas, fortalezas y valores ocupacionales.

3. Orientación profesional

La orientación profesional puede definirse de varias maneras. La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE (2004) la define como “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad

y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”. Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles.

El Centro de Formación e Innovación de Andalucía () entiende la Orientación Profesional, como el “proceso continuo de preparación de la persona para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social”.

En síntesis, se puede decir que la orientación profesional es un proceso de ayuda al sujeto para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente a una profesión o trabajo determinado, implica decisión, formación y la ubicación profesional. Trata de integrar las exigencias personales con las necesidades sociales.

Algunas de las acciones que se llevan a cabo en la orientación profesional según Bezanson y Turcotte citado por Hansen (2006) son:

- La información profesional - toda la información necesaria para buscar un trabajo, obtenerlo y mantenerlo, sea pago o voluntario. Incluye, pero no se limita, a la información sobre ocupaciones, competencias, trayectorias profesionales, oportunidades de aprendizaje, tendencias y condiciones del mercado laboral, programas y oportunidades educativas, instituciones educativas y de formación, programas y servicios gubernamentales y no gubernamentales y oportunidades de empleo. Es la piedra angular de todos los demás servicios de orientación profesional.
- El asesoramiento sobre posibilidades de carrera - ayuda a las personas a esclarecer sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones fundamentadas, comprometerse con la acción y gestionar transiciones profesionales, tanto planificadas como no planificadas.
- El asesoramiento respecto del empleo - ayuda a las personas a esclarecer sus metas laborales inmediatas, a comprender y acceder a oportunidades de trabajo y desarrollo de competencias, a aprender las competencias necesarias para buscar y mantener el empleo (por ejemplo, la redacción de un Currículum Vitae, perfil personal u

hoja de vida y las competencias a desarrollar para presentarse a las entrevistas laborales).

El objetivo fundamental de estas acciones es el de ayudar a los profesionales en formación y egresados a conseguir sus metas profesionales, ofreciéndoles información actualizada, acompañándolos en la planificación de su inserción, entrenándoles en las habilidades de búsqueda de empleo y motivándoles a seguir en una tarea que, a menudo, se torna frustrante.

4. Formación profesional

La formación profesional debe ser concebida como una secuencia continua a lo largo de todo el ciclo vital. Cabe destacar que dentro de la formación profesional quedan incluidas la formación profesional de base, la formación profesional específica y la formación profesional continua.

Se entiende por formación profesional de base el conjunto de habilidades y conocimientos técnicos y científicos básicos que reciben todos los alumnos en la Educación Básica y Media.

En cambio, la formación profesional específica es el conjunto de habilidades y conocimientos profesionalizadores relativos a una profesión y que se adquieren en los ciclos formativos de grado medio y superior así como en la universidad.

La formación profesional continua incluye aquellas acciones de formación no reglada dirigidas a la población que ya ejerce una actividad en el mundo laboral o a quienes ya poseen su acreditación profesional.

Rodríguez (2000) define la formación profesional como un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

Por tanto, la Formación Profesional tiene la finalidad de preparar a los estudiantes para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

5. Autorrealización

La autorrealización es un proceso que el estudiante puede desarrollar dentro de su formación profesional en el cual se van a potenciar sus capacidades, aptitudes y habilidades, este proceso debe mantenerse tanto dentro de la institución de formación académica como fuera de esta.

A continuación se citaran algunos autores que abordan el tema de la autorrealización de la siguiente manera:

“Es importante hablar de las necesidades del ser humano y Maslow (1991) de manera particular desta-

có lo relacionado a las necesidades fisiológicas, de aceptación, amor y pertenencia, autoestima y autorrealización, entendida está como una serie de actividades que el ser humano puede realizar para sentirse pleno.”

“Para Rogers (1964) las personas tienen una necesidad fundamental, la tendencia de realización, una necesidad que subsume a todas las demás. Además, los motivos tales como la curiosidad y la exploración realzan y actualizan a la persona mediante el desarrollo de mayor complejidad y comprensión. Rogers reconocía la existencia de motivos humanos específicos, pero hizo énfasis en que las necesidades humanas sirven la tendencia inherente de la persona a desarrollar sus capacidades de manera que mantengan, realcen y actualicen a la persona. Rogers, creía que la tendencia de realización era innata.”

Así como Rogers señala que la tendencia a autorrealizarse es innata se puede decir que es algo que empuja al ser humano a alcanzar su potencial por medio del desarrollo de sus capacidades, sin embargo dentro del proceso de formación para el egreso la autorrealización la vive cada estudiante desde su marco de referencia particular mencionando que considera o no estar preparado para el ingreso al mercado ocupacional según la satisfacción y confianza que haya desarrollado en cuanto al dominio de sus habilida-

des y competencias ganadas durante su preparación profesional.

Según Domínguez (2005), la formación es una actividad proveedora de la caracterización personal y transformadora del pensamiento y la acción. Los profesionales en formación requieren de la permanente actualización, del esfuerzo continuado por mejorar y del desafío de aprender a trabajar en conjunto. La formación es prioritaria y ha de ser vivida como un proyecto de mejora y de avance permanente al menos en las dimensiones más profundamente humanas, sociales y socio-laborales; también ha de asumirse, básicamente, como un espacio y estilo de vida y de trabajo personal.

El desarrollo profesional requiere, esencialmente, de una actitud radical de compromiso y delimitación de la capacitación personal y del proyecto de realización docente que aspira a llevar a cabo. Este necesita de un esfuerzo permanente de actualización que ha de centrarse en conocer las capacidades, delimitaciones, problemas y expectativas que se deben desarrollar. La autorrealización profesional está estrechamente ligada a la línea de superación personal y a la trayectoria de perfeccionamiento que se plantea cada persona.

En consideración, se concluye que la autorrealización es lo que (en este caso) el estudiante universitario obtiene en la medida en que la universidad le brinde herramientas dirigidas a orientar, guiar, informar

y formar, asesorar y promover al alumno en su formación académica y profesional integrando funciones que incurran en la formación de un ser humano autorrealizado capaz de potenciar sus habilidades, aptitudes y replantear sus valores hacia un marco positivo desde sus incorporación en las actividades académicas, para que se autogenera una visión más amplia y crítica del horizonte que quiere alcanzar con miras hacia el servicio de los demás.

6. Metodología

Para establecer la tipología específica de la investigación fue necesario partir del objetivo general del estudio el cual declara: "Describir los procesos por competencia relacionados con la formación para el egreso que poseen los estudiantes en fase de egreso de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia".

En consideración a lo antes expuesto, la investigación es de tipo descriptivo, de campo, puesto que se describe analiza e interpreta la realidad explorada en relación al proceso Formación para el Egreso en los estudiantes y profesores de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, aplicada con una metodología cuantitativa. El diseño es no experimental porque solo se trabaja con los hechos que se estudiaron en el contexto antes mencionado.

Para recabar la información de esta investigación se elaboró un cuestionario con escala dicotómica utilizando ítems que midieran cada una de las competencias de egreso junto con sus procesos. Este cuestionario fue sometido al proceso de validación de experto.

Es importante resaltar que, para el análisis e interpretación de los resultados se consideraron las siguientes características que presentaron los estudiantes encuestados:

- La población encuestada fueron estudiantes regulares ubicados entre el octavo y el décimo semestres de las cinco escuelas que conforman la Facultad de Humanidades y Educación (Educación, Comunicación Social, Letras, Filosofía y Bibliotecología).
- Algunos de los encuestados verbalizaron poseer experiencia laboral, es decir se encontraban trabajando en su profesión aun sin culminar los estudios de pregrado.
- Las edades de los encuestados estaban comprendidas entre 21 y 30.
- El nivel de desarrollo se obtuvo con la sumatoria de las respuestas afirmativas en el instrumento aplicado.

7. Hallazgos

A continuación se presenta análisis y discusión de los procesos explorados en los estudiantes de las

distintas escuelas y menciones que forman parte de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia tomando en cuenta las competencias en el hacer de Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo, competencias en el conocer de Orientación Profesional y Formación Profesional y competencias en el ser de Autorrealización Profesional.

7.1. Escuela de Educación

A continuación se describe el nivel de desarrollo de las Competencias asociadas a los procesos de egreso que poseen los estudiantes encuestados de la Escuela de Educación (incluye todas las menciones: (Preescolar, Integral, Tecnología, Idiomas, Matemática y Física, Química, Biología, Geografía, Orientación, Historia, Educación Física), estos mismos resultados pueden visualizarse en la Tabla 1.

Proceso: Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo. La muestra a la cual se le aplicó el cuestionario diseñado para esta investigación de la Escuela de Educación fue ochenta y ocho (88) estudiantes ubicados entre el octavo, noveno y décimo semestre.

Esta población posee desarrollado el proceso de Manejo de Herramientas para la búsqueda de empleo en un 52% evidenciándose esto a través de las siguientes actividades:

Tabla 1

Competencias	Procesos	Nivel de Desarrollo en %
Hacer	Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo	52%
Conocer	Orientación Profesional	52%
	Formación Profesional	84%
Ser	Autorrealización Profesional	64%

- Realizar ensayos para la elaboración de curriculum vitae.
- Practicar la elaboración de una hoja de vida.
- Realizar ensayos para la realización de una entrevista de trabajo en el área que egresará.

7.1.2 Proceso: Orientación Profesional. Los encuestados han desarrollado este proceso en un 52% demostrándolo en el desempeño de las siguientes acciones:

- Realizar búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional al cual desea ingresar.
- Revisar páginas Web que posean información sobre los distintos empleadores.
- Búsqueda de información acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado.

7.1.3 Proceso: Formación profesional. La muestra se ubica en un nivel de desarrollo de 84% en lo que respecta al proceso formación profesional, demostrándolo en:

- Poseer conocimientos sobre las tareas y funciones que deben

cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional.

- Participación en actividades en las que se colocan en contacto con profesionales en ejercicio de su área de formación.
- Búsqueda de información vinculada con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado.

7.1.4 Proceso: Autorrealización Profesional. El 64% de los estudiantes encuestados se consideran autorrealizados profesionalmente.

En la Tabla 1, se muestra una síntesis del nivel de desarrollo que poseen los estudiantes de la Escuela de Educación en cuanto a los procesos asociados a las competencias para el egreso, las cuales se encuentran medianamente desarrolladas.

7.2. Escuela de Comunicación Social

Seguidamente, se describe el nivel de desarrollo de las Competencias asociadas a los procesos de egreso que poseen los estudiantes encuestados de la Escuela de Comu-

nicación Social, estos mismos resultados pueden visualizarse en la Tabla 2.

7.2.1. Proceso: Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo. La muestra a la cual se le aplico el cuestionario diseñado para esta investigación de la escuela de Comunicación Social fue de trece (13) estudiantes ubicados entre el octavo, noveno y décimo semestre.

Esta población posee desarrollado el proceso de Manejo de Herramientas para la búsqueda de empleo en un 43% evidenciándose esto a través de las siguientes actividades:

- Realizar ensayos para la elaboración de curriculum vitae.
- Practicar la elaboración de una hoja de vida.
- Realizar ensayos para la realización de una entrevista de trabajo en el área que egresará.

7.2.2. Proceso: Orientación Profesional. Los encuestados han desarrollado este proceso en un 59% demostrándolo en el desempeño de las siguientes acciones:

- Realizar búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional al cual desea ingresar.

- Revisar páginas Web que posean información sobre los distintos empleadores.
- Búsqueda de información acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado.

7.2.3 Proceso: Formación profesional. La muestra se ubica en un nivel de desarrollo de 74% en lo que respecta al proceso formación profesional, demostrándolo en:

- Poseer conocimientos sobre las tareas y funciones que deben cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional.
- Participación en actividades en las que se colocan en contacto con profesionales en ejercicio de su área de formación.
- Búsqueda de información vinculada con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado.

7.2.4. Proceso: Autorrealización Profesional. El 77% se los estudiantes encuestados se consideran autorrealizados profesionalmente.

Tal como se observa en la Tabla 2, los procesos asociados a las competencias para el egreso en los estudiantes de la Escuela de Comu-

Tabla 2

Competencias	Procesos	Nivel de Desarrollo en %
Hacer	Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo	43%
Conocer	Orientación profesional	59%
	Formación profesional	74%
Ser	Autorrealización profesional	77%

nicación Social se encuentran medianamente desarrollados.

7.3. Escuela de Filosofía

Consecutivamente se describe el nivel de desarrollo de las Competencias asociadas a los procesos de egreso que poseen los estudiantes encuestados de la Escuela de Filosofía, estos mismos resultados pueden visualizarse en la Tabla 3.

7.3.1. Proceso: Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo. La muestra a la cual se le aplico el cuestionario diseñado para esta investigación de la escuela de Filosofía fue de diez (10) estudiantes ubicados entre el octavo, noveno y décimo semestre.

Esta población posee desarrollado el proceso de Manejo de Herramientas para la búsqueda de empleo en un 78% evidenciándose esto a través de las siguientes actividades:

- Realizar ensayos para la elaboración de curriculum vitae.
- Practicar la elaboración de una hoja de vida.

- Realizar ensayos para la realización de una entrevista de trabajo en el área que egresará.

7.3.2. Proceso: Orientación Profesional. Los encuestados han desarrollado este proceso en un 44% demostrándolo en el desempeño de las siguientes acciones:

- Realizar búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional al cual desea ingresar.
- Revisar páginas Web que posean información sobre los distintos empleadores.
- Búsqueda de información acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado.

7.3.3. Proceso: Formación profesional. La muestra se ubica en un nivel de desarrollo de 78% en lo que respecta al proceso formación profesional, demostrándolo en:

- Poseer conocimientos sobre las tareas y funciones que deben cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional.

Tabla 3

Competencias	Procesos	Nivel de Desarrollo en %
Hacer	Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo	78%
Conocer	Orientación Profesional	44%
	Formación Profesional	78%
Ser	Autorrealización Profesional	67%

- Participación en actividades en las que se colocan en contacto con profesionales en ejercicio de su área de formación.
- Búsqueda de información vinculada con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado.

7.3.4. Proceso: Autorrealización Profesional. El 67% de los estudiantes encuestados se consideran autorrealizados profesionalmente.

Tal como se muestra en la tabla anterior, los procesos asociados a las competencias para el egreso en los estudiantes de la Escuela de Filosofía se encuentran medianamente desarrollados.

7.4. Escuela de Bibliotecología

Inmediatamente se describe el nivel de desarrollo de las Competencias asociadas a los procesos de egreso que poseen los estudiantes encuestados de la Escuela de Bibliotecología, estos mismos resultados pueden visualizarse en la Tabla 4.

7.4.1. Proceso: Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo. La muestra a la cual se le aplicó el cuestionario diseñado para esta investigación de la escuela de Bibliotecología fue de diez (10) estudiantes ubicados entre el octavo, noveno y décimo semestre.

Esta población posee desarrollado el proceso de Manejo de Herramientas para la búsqueda de empleo en un 61% evidenciándose esto a través de las siguientes actividades:

- Realizar ensayos para la elaboración de curriculum vitae.
- Practicar la elaboración de una hoja de vida.
- Realizar ensayos para la realización de una entrevista de trabajo en el área que egresará.

7.4.2. Proceso: Orientación Profesional. Los encuestados han desarrollado este proceso en un 75% demostrándolo en el desempeño de las siguientes acciones:

- Realizar búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional al cual desea ingresar.

Tabla 4

Competencias	Procesos	Nivel de Desarrollo en %
Hacer	Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo	61%
Conocer	Orientación Profesional	65%
	Formación Profesional	78%
Ser	Autorrealización Profesional	75%

- Revisar páginas Web que posean información sobre los distintos empleadores.
- Búsqueda de información acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado.

7.4.3. Proceso: Formación profesional. La muestra se ubica en un nivel de desarrollo de 78% en lo que respecta al proceso formación profesional, demostrándolo en:

- Poseer conocimientos sobre las tareas y funciones que deben cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional.
- Participación en actividades en las que se colocan en contacto con profesionales en ejercicio de su área de formación.
- Búsqueda de información vinculada con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado.

7.4.4. Proceso: Autorrealización Profesional. El 75% de los estudiantes encuestados se consideran autorrealizados profesionalmente.

Tal como se evidencia en la Tabla 4, los procesos asociados a las competencias para el egreso en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología se encuentran medianamente desarrollados.

7.5. Escuela de Letras

Por último, se presenta la descripción del nivel de desarrollo de las Competencias asociadas a los procesos de egreso que poseen los estudiantes encuestados de la Escuela de Letras, estos mismos resultados pueden visualizarse en la Tabla 5.

7.5.1. Proceso: Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo. La muestra a la cual se le aplicó el cuestionario diseñado para esta investigación de la escuela de Letras fue de cuatro (10) estudiantes ubicados entre el octavo, noveno y décimo semestre.

Esta población posee desarrollado el proceso de Manejo de Herramientas para la búsqueda de empleo en un 75% evidenciándose esto a través de las siguientes actividades:

Tabla 5

Competencias	Procesos	Nivel de Desarrollo en %
Hacer	Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo	75%
Conocer	Orientación Profesional	75%
	Formación Profesional	92%
Ser	Autorrealización Profesional	100%

- Realizar ensayos para la elaboración de curriculum vitae.
- Practicar la elaboración de una hoja de vida.
- Realizar ensayos para la realización de una entrevista de trabajo en el área que egresará.
- Búsqueda de información vinculada con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado.

7.5.2. Proceso: Orientación Profesional. Los encuestados han desarrollado este proceso en un 75% demostrándolo en el desempeño de las siguientes acciones:

- Realizar búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional al cual desea ingresar.
- Revisar páginas Web que posean información sobre los distintos empleadores.
- Búsqueda de información acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado.

7.5.3. Proceso: Formación profesional. La muestra se ubica en un nivel de desarrollo de 92% en lo que respecta al proceso formación profesional, demostrándolo en:

- Poseer conocimientos sobre las tareas y funciones que deben cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional.
- Participación en actividades en las que se colocan en contacto con profesionales en ejercicio de su área de formación.

7.5.4. Proceso: Autorrealización Profesional. El 100% de los estudiantes encuestados se consideran autorrealizados profesionalmente.

Tal como se observa en la Tabla 5, los procesos asociados a las competencias para el egreso en los estudiantes de la Escuela de Letras se encuentran medianamente desarrollados.

8. Consideraciones Finales

Ante los resultados obtenidos entre todas las escuelas y tomando como punto de referencia el marco teórico utilizado se evidencia que los niveles de desarrollo que poseen los estudiantes de la Facultad de Humanidades y Educación sobre las competencias asociadas al proceso de egreso se encuentran Desarrollados Satisfactoriamente.

Sin embargo, es importante realizar procesos de intervención por competencias dirigidos a abordar los requerimientos encontrados en la población estudiada, los cuales son: fortalecimiento de habilidades para la elaboración de herramientas requeridas para la búsqueda de empleo, desarrollo de competencias que favorezcan el desenvolvimiento en una entrevista de trabajo, información sobre las diferentes opcio-

nes del mercado ocupacional y sobre los mecanismos que les permitan actualizarse a nivel profesional (Educación Continua, Postgrado, Especializaciones, entre otros) y fortalecer el proceso autorrealización profesional. Todo esto en función de brindarle a los estudiantes un acompañamiento continuo en su proceso de formación y preparación para el egreso e inserción en el campo ocupacional.

Referencias bibliográficas

- ALAMILLO, A. (2007). **Cómo Elaborar un Currículo**. [Http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/como-elaborar-un-curriculum-de-alto-impacto.htm](http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/como-elaborar-un-curriculum-de-alto-impacto.htm)
- ALLES, M. (2005). **La Entrevista Exitosa**. México. Ediciones GRANICA.
- COMISIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO DEL NÚCLEO DE VICERRECTORES ACADÉMICOS (CNC) 2002. **Lineamientos para abordar la transformación en la educación superior: Escenarios curriculares**. Caracas.
- DE JESÚS, F. (2002). **Hacia el Mundo del Trabajo**. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- DOMÍNGUEZ, R. (2005). "Consistencia interna y estructura factorial de un cuestionario sobre autorrealización y crecimiento personal". *Revista Psicothema*. Vol. 17, n° 1, pp. 134-142.
- HALLEN, E. (2006). **Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos**. Uruguay. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).
- LARRAÍN, A. (s/f). "Formación Universitaria por Competencia". *Revista Iberoamericana de Educación*. Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, Colombia.
- MASLOW, A. (1991). **Motivación y personalidad**. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- OCDE y Comisión Europea: **Career guidance: A handbook for policy makers** (París, 2004), p. 10.
- PÁEZ, I. (2003). "Competencia de Liderazgo Gerencial". *Revista Leadership*. Vol. 4. Editorial. Escuela de Negocios en Perú.
- PEÑALOZA, W. (2004). **El algoritmo de la ejecución del currículo**. Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos. Lima.
- RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO (2006). Acuerdo N° 535.
- ROGERS, C.R. (1964). **El proceso de convertirse en persona**. Paidós. México.
- SALAZAR, L. (2006). **Pautas para elaborar una hoja de vida**.
- TOBÓN, S. (2006). **Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica**. Ecoe Ediciones Segunda Edición. Colombia.