

2014
CIEVES

Congreso Internacional
Evaluación del aprendizaje
en educación superior:
formación y experiencias



CIEVES 2014
Congreso Internacional
Evaluación del aprendizaje en educación superior
5, 6 y 7 de noviembre de 2014. Medellín, Colombia

Valoración de la importancia del desarrollo de competencias transversales: comparación entre las percepciones de las Instituciones de Educación Superior y el Sector Empresarial, en la provincia de Imbabura-Ecuador

Tania Aguilera, María José Rubio, Anita Tocaín, Marcia Mantilla¹

¹*Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ibarra, Av. Jorge Guzmán Rueda y Av. Aurelio Espinoza Pólit. Ciudadela “La Victoria”, Ibarra - Provincia de Imbabura – Ecuador. Apartado postal: 10.01.734*

Resumen

El objetivo de la investigación que a continuación se describe fue valorar, en base al análisis de las percepciones de los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES) y los representantes de las empresas localizadas en la provincia de Imbabura – Ecuador, la importancia del desarrollo de competencias transversales que requieren los estudiantes universitarios para desenvolverse competentemente en el mercado laboral. Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto ALFA III “Desarrollo de competencias profesionales a través de la evaluación participativa y la simulación utilizando herramientas web”. La estrategia investigativa se ejecuta en tres fases: a) análisis del contexto normativo y aplicación de la encuesta de percepción dirigida a empresas y docentes; b) análisis de los resultados obtenidos; y c) priorización de competencias para establecer cuáles deben fomentarse y evaluarse. Se concluye que las Instituciones de Educación Superior son coherentes con el requerimiento de la incorporación de la competencia Sentido Ético, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. En términos de la interacción Universidad - Empresa, se concluye que, en general, existe correspondencia entre lo que aquella desarrolla y lo que esta última requiere, excepto en el caso de tres competencias que deben promoverse: la Planificación, la Toma de decisiones y el Sentido Ético. A manera de bosquejo y en base a los resultados de las encuestas, se proponen estrategias para mejorar el desarrollo de las competencias genéricas de los estudiantes, que garanticen su adaptabilidad en el mercado laboral.

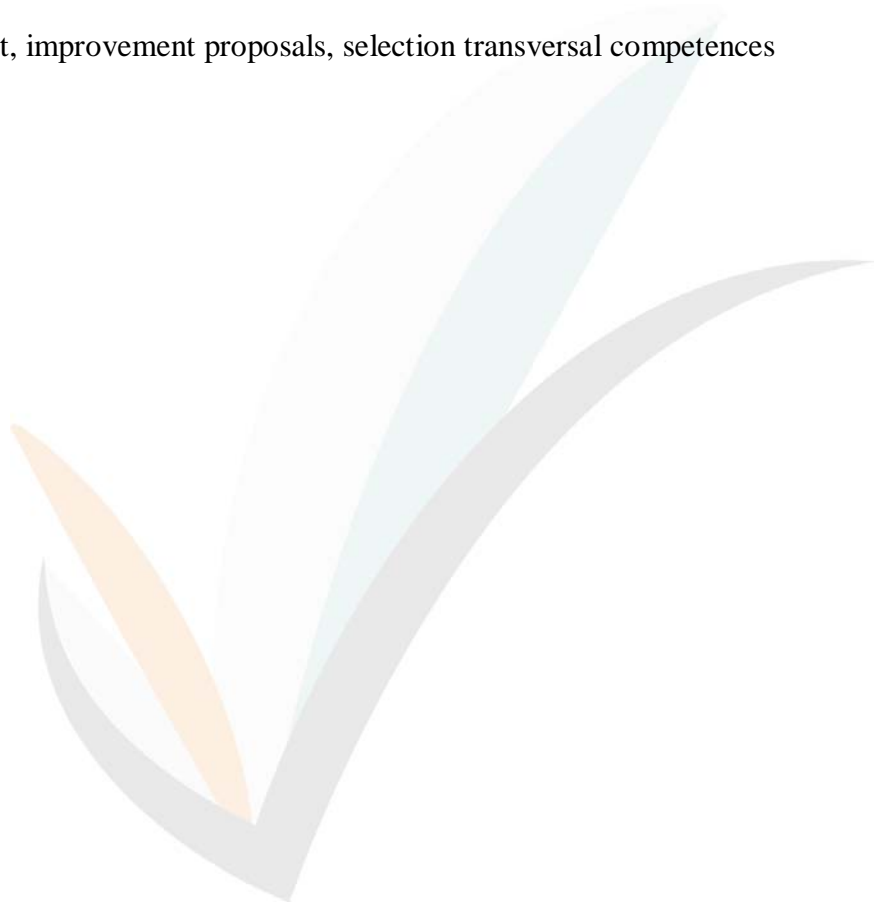
Palabras clave: Inserción laboral, propuestas de mejora, selección competencias transversales

Abstract

The purpose of the investigation described below was to assess, based on the analysis of the perceptions of teachers from Higher Education Institutions (HEI) and the representatives of companies, located in the province of Imbabura - Ecuador, the importance development of transversal competences that require university students to function competently in the labor market. This work falls within the scope of the ALFA III Project "Development of professional skills through participatory evaluation and simulation using web tools." The research strategy is executed in three phases: a) analysis of the regulatory context and application of the perception survey aimed at companies and teachers; b) analysis of the results obtained; and, c) prioritization of skills to establish which should be encouraged and evaluated. We conclude that higher education institutions are

consistent with the requirement for the incorporation of the Ethics Sense competition, according to the requirement of the regulations. In terms of interaction University - Company concluded that, in general, there is correspondence between what develops and what this last is required, except in the case of three skills that should be promoted: Planning; Decision-making, and the Ethical Meaning. A way to sketch and based on the survey results, strategies are proposed to improve the development of generic skills of students, to ensure their adaptability in the labor market.

Keywords: Labor market, improvement proposals, selection transversal competences



1. Introducción

La deserción general en los estudios universitarios en Latinoamérica está sobre el 50% en la mayoría de los países (IESALC, 2007 citado en Ministerio de Educación Nacional – MEN, 2009:67). Entre los supuestos, se menciona a algunos autores que relacionan el abandono de los estudios universitarios con los modelos de evaluación que se aplican en las universidades y la tendencia a reproducir en la estructura institucional universitaria una determinada cultura social (ThomasyCollier, 2002). Es importante tener en cuenta a otros autores que apuestan por la participación activa de los estudiantes en el proceso de evaluación a través de estrategias como la autoevaluación, la evaluación entre iguales o la coevaluación y cómo estas favorecen la autonomía del estudiante, su empoderamiento y la autorregulación de su aprendizaje a través de una reflexión crítica de su propia actuación (RodríguezGómez e IbarraSáiz,2011).

Considerando el otro extremo de la vida universitaria, en muchos casos no se tienen en cuenta las competencias, habilidades y destrezas que el mundo laboral y profesional demandan (Vega Jurado, Fernández y Huanca, 2007), por lo que se da una fuerte discrepancia entre la academia y lo que el profesional necesita para su empleabilidad (Fuentes, 2008:20), siendo esencial cerrar la brecha, lo cual redundaría en beneficios para la sociedad pues una “población activa cualificada no solo contribuye a la productividad: la inversión en sistemas de aprendizaje (...) bien diseñados puede compensar ampliamente el costo económico que generan la carencia o ausencia de las capacidades necesarias” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2010:5).

La universidad se alinea a la demanda del mundo laboral, mediante la gestión permanente de modelos de transferencia y evaluación de las competencias. El proyecto ALFA III “Desarrollo de competencias profesionales a través de la evaluación participativa y la simulación utilizando herramientas web” (DevalSimWeb), ejecutado en conjunto por la Universidad de Cádiz, Durham University, la Universidad de Antioquia, la Universidad de Costa Rica, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI) y la Universidad Salesiana de Bolivia (en esta etapa del proyecto), aborda y propone soluciones a los dos problemas antes señalados: el abandono académico y la inserción laboral, desde las prácticas evaluativas, conectadas con las competencias requeridas y solicitadas por parte de los empleadores. Ofrece un enfoque alternativo sobre la evaluación del aprendizaje en las universidades, apoyándose en el uso e incorporación de las tecnologías, que favorecerá el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios con lo cual aumentará su éxito académico y su grado de empleabilidad.

Son fundamentos del Proyecto DevalSimWeb los hallazgos obtenidos por las siguientes propuestas construidas por universidades europeas y latinoamericanas: el proyecto EvalPART (Participación de los estudiantes en la e-Evaluación y retroalimentación prospectiva) puso de manifiesto la importancia de la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación (IbarraSáiz y Rodríguez Gómez, 2010:452); el proyecto REAP (*Re-Engineering Assessment Practices in Scottish Higher Education*), demostró que “las prácticas de evaluación y retroalimentación deben estar diseñadas para permitir a los estudiantes convertirse en aprendices autorregulados, capaces de supervisar y evaluar la calidad y el impacto de su propio trabajo y el de los demás” (Nicol, 2010); el proyecto Re-Evalúa (Reingeniería de la e-Evaluación, Tecnologías y Desarrollo de Competencias en Profesores y Estudiantes Universitarios) diseñó un programa de formación y asesoramiento para el profesorado y

estudiantes universitarios, producto del modelo de la "evaluación orientada al aprendizaje", incorporando la e-Evaluación, y generó un modelo para valorar en qué medida la percepción de los profesores es coherente con los últimos enfoques que vienen emergiendo en la evaluación educativa universitaria; o en qué medida los profesores son coherentes con las perspectivas futuras (Ibarra Sáiz y Rodríguez Gómez y Quesada, 2013:95).

Basándose en las experiencias señaladas, y como una fase previa conducente a la implementación de un programa formativo innovador, tanto para estudiantes como para docentes, esta publicación describe los resultados de la valoración de la importancia del desarrollo de competencias transversales desde la óptica de las Instituciones de Educación Superior (IES) en contraste con la opinión del sector empresarial, en la provincia de Imbabura – Ecuador, estudio realizado por el equipo de investigación de la PUCE-SI y que se inscribe en la dinámica del Proyecto DevalSimWeb.

La estrategia investigativa se ejecutó en tres fases: a) análisis del contexto normativo en el Ecuador y aplicación de la encuesta de percepción dirigida a una muestra representativa de empresas y de docentes; b) análisis de los resultados obtenidos, a través de los cuales se aprecia la selección realizada por las empresas y los docentes sobre las competencias transversales; y, c) priorización de competencias para establecer cuáles deben fomentarse y evaluarse.

2. Método

El análisis del contexto normativo en el Ecuador se realizó mediante la recopilación de las leyes mandatorias que, a partir de la aprobación de la Constitución de la República en el año 2008, regulan a las IES, considerando los artículos que hacen referencia a la aplicación de competencias y las leyes que incentivarían la articulación empresa – universidad, a través de su impulso.

Con el fin de valorar la importancia del desarrollo de las competencias transversales, a través de la comparación entre las percepciones de los representantes de las IES y el Sector Empresarial en la provincia de Imbabura- Ecuador, se aplicaron encuestas a los actores objeto de estudio: la encuesta a los docentes tuvo como objetivo evaluar su percepción respecto a las competencias que desarrollan sus alumnos, como parte de su formación profesional; la encuesta a las empresas tuvo como objetivo evaluar su percepción respecto de las competencias que requieren los postulantes en el momento de la selección de personal.

El proceso de valoración fue concebido como la medición de la relevancia, la utilidad, el desarrollo y la actuación de diez competencias transversales a la evaluación, previamente seleccionadas: Juicio analítico, Planificación, Sentido ético, Comunicación argumentada, Negociación y participación, Pensamiento crítico, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Adaptación al cambio, en referencia a las IES y las empresas localizadas en Imbabura. El estudio de competencias se realizó bajo la medición de los criterios de relevancia, utilidad, desarrollo y actuación. Estas competencias y criterios surgen de un proceso de consenso para seleccionar competencias/habilidades laborales y profesionales a nivel transnacional, con la contribución de las entidades que participan en el Proyecto DevalSimWeb, antes señaladas.

Con el afán de acceder a un número representativo de encuestas en el caso de las IES, se procedió

a aplicarlas en cinco universidades de diversa naturaleza jurídica; además, se amplió la investigación a dos universidades ubicadas fuera de la provincia de Imbabura, con el fin de aportar mayor grado de objetividad a la investigación. En la tabla 1 se describe las características de las IES participantes:

Tabla 1

Instituciones de Educación Superior del Ecuador participantes en el proceso de investigación para valorar las percepciones de los docentes respecto de las competencias que desarrollan sus alumnos, como parte de su formación profesional

Nombre de las Instituciones de Educación Superior	Clasificación por naturaleza jurídica (Pública o Privada)	Ubicación geográfica	Número de estudiantes
Universidad Politécnica Estatal del Carchi	Pública	Tulcán, Carchi.	Menos de 5.000
Universidad Técnica del Norte	Pública	Ibarra, Imbabura.	Entre 5.001 y 10.000 estudiantes
PUCE-SI	Privada	Ibarra, Imbabura.	Menos de 5.000
Universidad Técnica del Cotopaxi	Pública	Latacunga, Cotopaxi.	Entre 5.001 y 10.000 estudiantes
Universidad Técnica Estatal de Quevedo	Pública	Quevedo, Los Ríos.	Entre 5.001 y 10.000 estudiantes

Se entregó un total de 120 encuestas a estas universidades, siendo contestadas efectivamente 110: 74 correspondientes a cuatro universidades de carácter estatal y 36 a la PUCE-SI.

En el caso de las empresas se aplicó vía mail la encuesta a 9 de ellas; todas fueron contestadas por los jefes de la unidad de Recursos Humanos. El universo lo constituyeron 3 empresas grandes (más de 250 trabajadores), 3 medianas (entre 249 y 50 trabajadores) y 3 pequeñas (entre 49 y 11 trabajadores). La información recabada respecto al sector económico refleja, producto del azar, la realidad del entorno, así, de las 9 empresas, el 44,44% se ubican en el sector secundario, en igual proporción se registran las empresas del sector terciario, mientras que el 11,12% restante corresponde al sector primario. En lo que corresponde al tipo de capital con el que trabajan estas empresas, se determina que es diverso, sin embargo, el 77,77% corresponden a un capital privado, tan solo un 11,11% de tipo mixto y el 11,11% es de tipo público.

Obtenida la información de campo, el análisis se realizó mediante la comparación de los porcentajes de los resultados alcanzados en cada competencia y criterio, contrastando las percepciones de los docentes de las IES y el sector empresarial.

3. Resultados

Los resultados más significativos obtenidos son:

a) Contexto normativo sobre competencias en el Ecuador

A través del análisis de la normativa ecuatoriana oficial sobre competencias, se infiere que, si bien el Estado ha generado nuevos cuerpos legales, a partir de la aprobación de la Constitución en el año 2008, no existen regulaciones a nivel nacional que expliciten su aplicación, sino iniciativas particulares basadas en los resultados obtenidos a través de la ejecución del proyecto Tuning para América Latina, del cual formó parte el Ecuador, el mismo que plantea una serie de competencias genéricas acogidas, a modo de referencia, por el Consejo de Evaluación, Acreditación y

Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador (Ceaaces), entidad que evalúa a las IES.

En el artículo 27 de la Constitución vigente de la República, se hace una ligera referencia a las competencias: "la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia (...); impulsará (...) el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar". (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008:15).

En concordancia con la Constitución, el Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) 2013-2017, principal instrumento de planificación del Estado ecuatoriano, declara en el Objetivo Estratégico No. 4, que hace referencia al fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, la siguiente política: "mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad" (mediante la) "armonización de los procesos educativos en cuanto a perfiles de salida, destrezas, habilidades, competencias y logros de aprendizaje, para la efectiva promoción de los estudiantes entre los distintos niveles educativos" (Secretaría Nacional de Planificación, 2013:61).

La principal aportación de las IES, en el marco del PNBV es, según Chalá (2013): "generar perfiles profesionales que contribuyan a la transformación de la matriz productiva, objetivo 10 del PNBV". La transformación de la matriz productiva implica "el paso de un patrón de especialización primario exportador y extractivista a uno que privilegie la producción diversificada, ecoeficiente y con mayor valor agregado, así como los servicios basados en la economía del conocimiento y la biodiversidad" (Secretaría Nacional de Planificación, 2012:11).

Sin embargo, estas declaraciones no han sido claramente desarrolladas en los cuerpos legales que norman el desempeño de las universidades; de hecho, en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) expedida en el año 2010 y que tiene como objetivo regular el sistema de Educación Superior en el país, y su reglamento, no se registra normativa alguna respecto al desarrollo de competencias, aunque establece en términos generales los principios que rigen el sistema y las formas de comportamiento que se espera de los profesionales.

El nuevo Reglamento de Régimen Académico Codificado, aprobado en noviembre del 2013 y que tiene como objetivo "regular y orientar el quehacer académico de las IES en sus diversos niveles de formación, incluyendo sus modalidades de aprendizaje o estudio y la organización de los aprendizajes" (CES, 2013:2), considera en su Artículo 21, cuando habla del examen de grado, que "deberá ser de carácter complejo, con el mismo nivel de complejidad, tiempo de preparación y demostración de competencias, habilidades, destrezas y desempeños, que el exigido en las diversas formas de trabajo de titulación" (CES, 2013: 40), pero tampoco se define lo que el Estado entiende por competencia.

En el Modelo Genérico de Evaluación de las Carreras emitido por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Ceaaces) se hace referencia a los indicadores: a) seguimiento a graduados, que "busca verificar si la carrera, cuenta

con un proceso que permita monitorear periódicamente la evolución profesional de los graduados, con el objetivo de identificar las posibles mejoras que se pueden introducir en el Perfil de Egreso, el Perfil Profesional y el Currículo” (Ceaaces, 2013:3) y b) perfil de egreso, que “evalúa la coherencia entre el perfil de egreso y el perfil profesional en relación a la pertinencia de la carrera” (Ceaaces, 2013:4). En el Modelo de Rediseño de la oferta académica se exige que estas se fundamenten en estudios de pertinencia que expliquen los campos de actuación de la profesión, el mercado laboral y el espacio ocupacional en el que se desempeñarán los futuros profesionales (CES, 2014), pero en esta normativa, el Estado no ha determinado elementos para la construcción de competencias.

Cabe mencionar que a nivel de país, en el área empresarial el tema sobre competencias es también incipiente; sin embargo, a través de las políticas que plantea la Secretaria Técnica de Capacitación (Setec) se empieza a orientar en el ámbito laboral, mediante el levantamiento de perfiles profesionales en varios sectores y subsectores que buscan atender las demandas productivas locales, regionales y del país (Setec, 2014).

En la PUCE-SI, en su modelo educativo, se han considerado las propuestas del Ceaacesy se ha identificado 28 competencias genéricas, que se clasifican en cuatro bloques o componentes principales:Factor 1: Proceso de Aprendizaje (vinculadas al saber y saber hacer); Factor 2: Valores Sociales (vinculadas al ser y ser +); Factor 3: Contexto tecnológico e internacional (vinculadas a las habilidades, al saber hacer); y, Factor 4: Habilidades interpersonales (vinculadas a las habilidades, actitudes y saber ser).

Al tratarse no de políticas estatales sino de iniciativas de tipo institucional, y considerando que, en este sentido, el proyecto Tuning constituye, por su magnitud y alcance, una especie de directriz, se concluye que las universidades en el contexto nacional ecuatoriano orientan su concepción de competencia desde este marco referencial, como así se constató a través de esta investigación,siendo preciso señalar que el trabajo por competencias es aún incipiente en la mayoría de las universidades ecuatorianas.

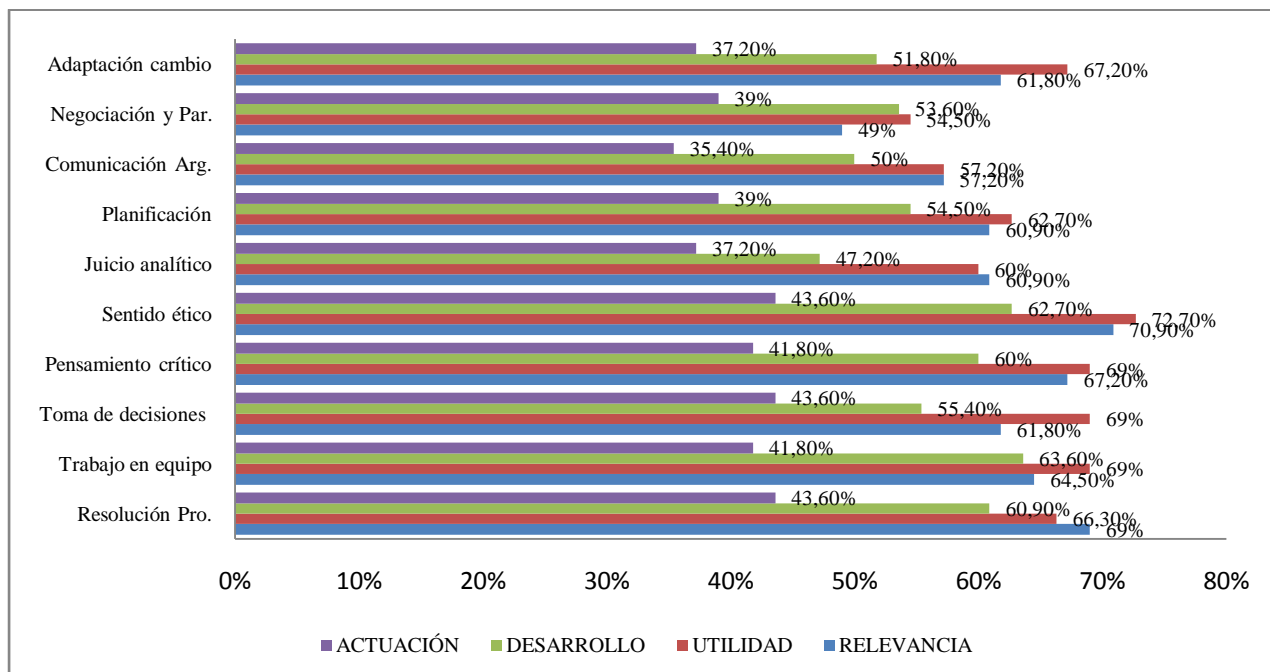
b) Proceso de valoración de las percepciones de los docentes en las Instituciones de Educación Superior y en las Empresas de la Provincia de Imbabura

A continuación se describen los resultados agregados a través de los cuales se aprecia la selección realizada por los docentes en las universidades y las empresas sobre las competencias transversales, así como el grado de relevancia, utilidad, nivel de desarrollo y actuación asignado a las mismas, opiniones que surgen desde su experiencia cotidiana.

Resultados relevantes en las universidades

Gráfico 1

Percepciones de los docentes sobre las competencias transversales que desarrollarán los estudiantes: total comparativo de cinco universidades (110 encuestas) por relevancia, utilidad, desarrollo, actuación, según los rangos del 5 y superior

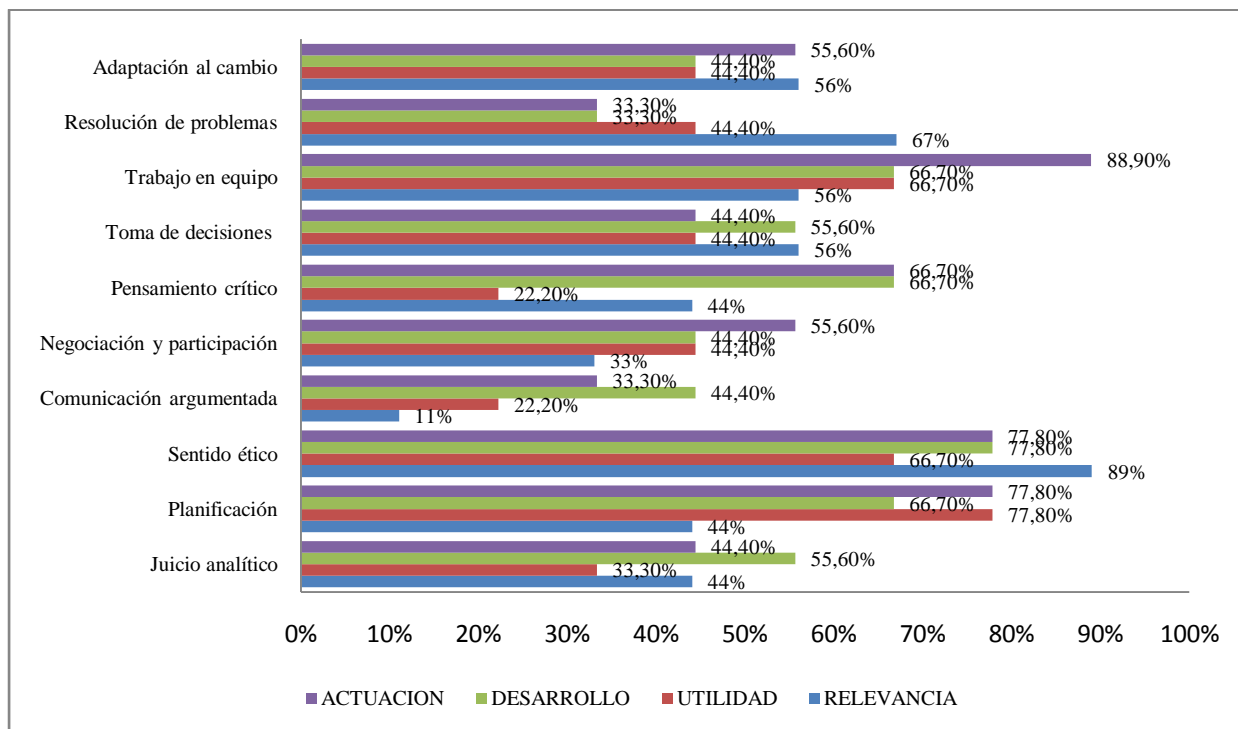


A nivel de las cinco universidades objeto de estudio, tal como se observa en el Gráfico 1, la única competencia con la mayor valoración tanto en Relevancia, como en Utilidad, es el Sentido ético. Sin embargo, cabe resaltar el hecho de que, el Sentido ético se ve muy útil y relevante, pero descienden los porcentajes en Desarrollo y en Actuación, en el que obtiene su porcentaje más bajo, pero, aun así, está entre los más altos en comparación con las otras competencias. El Pensamiento crítico, la Toma de decisiones y el Trabajo en equipo obtienen la misma valoración dentro de la dimensión de la Utilidad, detrás del Sentido ético. Dentro del ámbito del Desarrollo, las competencias mejor valoradas son: el Trabajo en equipo y el Sentido ético, este último con un porcentaje ligeramente menor. En cuanto a la Actuación, finalmente, la Resolución de problemas, la Toma de decisiones y el Sentido ético obtienen exactamente la misma valoración

Resultados relevantes en las empresas

Gráfico 2

Total comparativo de 9 empresas por relevancia, utilidad, desarrollo, actuación, según los rangos del 5 y superior



Tal como se observa en el Gráfico 2, contrastando las cuatro dimensiones investigadas, en las empresas, de acuerdo con los resultados de la encuesta, los porcentajes más altos se concentran en cinco competencias, siendo una de estas el Sentido Ético, aunque en Utilidad está por debajo de Planificación; esto indica que esta competencia es un tema que para la empresa revierte mucha importancia. En Sentido Ético también se observa disparidad en los puntajes entre el concepto de relevancia y utilidad, pues no son coherentes con el rango de importancia que seguramente esta competencia tiene para la empresa; además, es curioso verificar que se desarrolla y se aplica esta competencia en un mismo nivel, lo cual no permite marcar una diferencia entre lo que seguramente hace la empresa y piensa alcanzar en el tiempo, con este tema.

Por otra parte, resulta sumamente interesante la respuesta que asocia la competencia de Planificación con la de Trabajo en Equipo; estas dos competencias no son relevantes pero sí son útiles. Se puede observar cómo la competencia Planificación se considera útil, sin embargo, el puntaje del nivel de desarrollo está por debajo del nivel de actuación. De forma similar, se aprecia que el Trabajo en equipo se desempeña en una valoración mayor en comparación con la dimensión de utilidad y desarrollo.

Destacan en la puntuación dos competencias consideradas solamente en una de las cuatro dimensiones, este es el caso de Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas, con una valoración similar de 67%, pero en el primer caso se la considera en proceso de desarrollo, no así la resolución de problemas, que se asume únicamente como relevante.

Total comparado entre las universidades y las empresas

Tanto universidad como empresa asignan la más alta relevancia al Sentido ético. De igual

manera, la Resolución de problemas es otra competencia valorada dentro del rango más alto de la Relevancia por las universidades y las empresas.

La universidad ratifica el papel preponderante del Sentido ético, asignándole, además de en el ámbito de la Relevancia, el porcentaje más alto dentro del ámbito de la Utilidad; no así la Empresa, que valora el Sentido ético con un alto porcentaje en la Relevancia, pero en la Utilidad lo valora muy por debajo. El Trabajo en equipo es otra competencia donde convergen ambos criterios. El Sentido ético vuelve a recibir el porcentaje más alto por parte de la empresa en el ámbito del Desarrollo, mientras la universidad le asigna un porcentaje menor, constituyendo el segundo porcentaje más alto en este mismo ámbito luego del Trabajo en equipo. Finalmente, en lo concerniente a la Actuación, la universidad valora con el mismo porcentaje tres competencias: el Sentido ético, la Toma de decisiones y la Resolución de problemas. La empresa, por su parte, valora en primer término el Trabajo en equipo, competencia seguida por la Planificación y el Sentido ético.

4. Discusión

A la luz del Art. 8 de la LOES, referente a los Fines de la Educación Superior, cuyo literal d) indica: “Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social” (Presidencia de la República del Ecuador, 2010:6), se concluye, desde la valoración de las competencias, que la universidad es coherente con el requerimiento de la incorporación de la conciencia o sentido ético de los procesos que desarrolla y que, además, hace énfasis en las competencias: Resolución de problemas y Trabajo en equipo, a fin de propender a la formación de profesionales responsables y solidarios, y que estarán mejor capacitados para contribuir al desarrollo de las instituciones nacionales a través de la Toma de decisiones. En virtud de lo indicado, resulta alentador observar que los procesos académicos que las universidades objeto del presente estudio llevan adelante, guardan estrecha relación con los fines correspondientes enunciados en la citada Ley.

En términos de la interacción universidad - empresa, se concluye que, en general, existe correspondencia entre lo que aquella desarrolla y lo que esta última requiere, excepto en el caso de tres competencias, que a continuación se detallan:

- Planificación: en la empresa se valora como útil pero no relevante, es la segunda valorada en Desarrollo y Actuación, mientras que en la universidad no se considera entre los más altos porcentajes en ninguna de las cuatro dimensiones. Se deduce que las concepciones de “planificación” difieren entre empresa y universidad. En la universidad se entiende que hay una planificación que responde a procesos oficiales, mientras la empresa tiene mayor libertad en la ejecución de sus procesos.
- Toma de decisiones: no recibe de la empresa el porcentaje más alto en ninguna de las cuatro dimensiones consideradas, a diferencia de la universidad, que le asigna el segundo porcentaje más alto dentro de la Utilidad y Actuación.
- Sentido Ético: en relación a las universidades, se ve que el Sentido ético en el nivel de Actuación y Desarrollo debe ser potenciado, ya que se lo valora muy por encima en su Utilidad y Relevancia. En la empresa es relevante el Sentido ético, pero no se valora de igual manera su

Utilidad, lo cual no coincide con las universidades, que ponen por encima esta competencia. Este hallazgo es preocupante, pues si no se ve útil, no se propenderá a su Desarrollo ni Actuación.

Los resultados evidencian que es posible generar un conjunto de estrategias que garanticen la alineación entre las competencias que las universidades desarrollan y las que las empresas requieren, sin olvidar la cada vez más considerable participación del Estado ecuatoriano en la regulación de la Educación Superior. Se propone:

- a) El diseño de un programa de formación para profesores, estudiantes y representantes del sector empresarial para articular conjuntamente las competencias de Sentido ético, Planificación y Toma de decisiones
- b) Implantar el Código Ético de la Investigación y el Aprendizaje, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Quinta del Reglamento de Régimen Académico del Ecuador, normativa que estaría articulada a la praxis ética establecida para cada profesión y persuadir desde la universidad a las empresas para que diseñen y apliquen códigos que fomenten el comportamiento ético de los profesionales de manera sostenida. Así se garantizaría que la visión de la universidad y empresa, en cuanto la competencia Sentido Ético, sea concebida con la misma importancia.
- c) Ampliar la investigación, integrando los objetivos estratégicos propuestos por el Estado ecuatoriano que influirán en la concepción de un nuevo profesional.

5. Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No.449. Quito, D.C.

Chalá, O. (2013, Septiembre,). Entrevista personal sobre "Líneas de Investigación y cambio de la matriz productiva en la Zonal 1 del Ecuador". Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador. Senplades. Zonal 1. Ibarra.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2010). *Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos*. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52008DC0868>

Consejo de Educación Superior del Ecuador – CES. (2013). *Reglamento de Régimen Académico Codificado*. Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/reglamentos>

Consejo de Educación Superior del Ecuador – CES. (2014). *Estructura de presentación para los*

proyectos de rediseño de la oferta académica vigente y nuevas ofertas a nivel de grado.

Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/images/c/formato-proyecto-carreras.pdf>

Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –

Ceaaces. (2013). *Modelo para la evaluación de las Carreras presenciales y semi-presenciales de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, esquema matricial.*

Recuperado de www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/3-Modelo_generico_carreras_Eschema-Matricial.pdf

Fuentes, L. (2008). Demandas de los titulados universitarios. En ICE de la Universidad de Zaragoza (Ed.), *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios*(p. 28–33). Recuperado de

<http://www.unizar.es/ice/images/stories/publicacionesICE/Col.%20Documentos%2008.pdf>

Ibarra Sáiz, M. S. & Rodríguez Gómez, G. (2010). Los procedimientos de evaluación como elementos de desarrollo de la función orientadora en la universidad. *REOP*, 21(2), 443–461.

Recuperado de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2010/21-2-%20-%20Soledad%20Ibarra.pdf>

IbarraSáiz, M. S., Rodríguez Gómez, G.y Quesada, V. (2013). ActEval: un instrumento para el análisis y reflexión sobre la actividad evaluadora del profesorado universitario. *Revista de Educación*, 362, 69–104. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-362-153.

Ministerio de Educación Nacional – MEN. (2009).*Deserción estudiantil en la educación superior colombiana.* Recuperado de http://www.mineducación.gov.co/sistemas_de_información/1735/articles-254702_libro_desercion.pdf

Nicol, D. (2010).Re-ingeniería de las prácticas de evaluación en la educación superior.Universidad de Strathclyde Glasgow. Recuperado de www.reap.ac.uk/home.aspx

Presidencia de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de la Educación Superior*

(LOES). Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>

Presidencia de la República del Ecuador.(2011).*Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Recuperado de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/rloes.pdf>

Proyecto DevalSimWeb. (2011).Desarrollo de competencias profesionales a través de la Evaluación participativa y la simulación utilizando herramientas Web.Recuperado de<http://www.devalsimweb.eu/>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra – PUCE-SI (2012). Modelo educativo. Recuperado de:<http://pucesi.edu.ec/modeloeducativo/files/search/searchtext.xml>

Rodríguez Gómez, G. & IbarraSáiz,M. S. (2011). *E- Evaluación orientada al e-aprendizaje estratégico en Educación Superior*. Madrid: Ediciones Nercea.

Secretaría Nacional de Planificación – Senplades. (2012).*Transformación de la Matriz Productiva- Revolución productiva a través del conocimiento y el talento humano*. Quito, D.C.

Secretaría Nacional de Planificación. (2013).*Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017*. Quito, D. C.

Secretaría Técnica de Capacitación – Setec. (2014). Competencias laborales. Recuperado de <http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/competencias-laborales>.

Thomas, W. yCollier, V. (2002).Un estudio nacional de la eficacia escolar para estudiantes de idiomas minoritarios a largo plazo de los logros académicos de Santa Cruz, CA: Centro de Investigación en Educación, Diversidad y Excelencia de la Universidad de California-Santa Cruz. Recuperado dehttp://repositories.cdlib.org/crede/finalrpts/1_1_finalo

http://crede.berkeley.edu/research/crede/research/llaa/1.1_final.html

VegaJurado, J., Fernández, I. y Huanca, R. (2007). La relación universidad empresa en América Latina ¿Apropiación incorrecta de modelos foráneos? *Journal of Technology Management & Innovation*, 2(3), 97–101. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=84720309>

