

Reflexiones sobre el rol de la educación universitaria en el desarrollo

*María Marta Formichella**

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la ciencia económica, la educación aparece como un elemento relevante a la hora de estudiar el bienestar de los individuos. Ya se vislumbraba esto en las obras *La riqueza de las naciones* (1776) y *El capital* (1867), pertenecientes a los pensadores Adam Smith y Karl Marx, respectivamente. Asimismo, a lo largo del tiempo, diversos autores han resaltado la importancia de los beneficios monetarios y no pecuniarios de la educación, tanto desde un punto de vista microeconómico como macroeconómico.

Considerando la perspectiva microeconómica, el hecho de que una persona posea un mayor nivel educativo implica que tiene la posibilidad de acceder a un nivel de ingreso más elevado en el mercado laboral. La justificación a esta premisa está dada por la teoría de capital humano (Schultz, 1960, 1961; Becker, 1983) –con su ampliación vinculada a la noción de empleabilidad (Campos Ríos, 2003a)– y por la hipótesis de procedimiento oculto de selección (Arrow, 1973; Spence, 1973) –también denominada hipótesis de filtro, señalización o credencialismo–. Sin embargo, los argumentos que estas dos vertientes presentan son diferentes. Mientras que la teoría de capital humano afirma que los individuos más educados son más productivos y, por ende,

* Consejo Nacional de Investigaciones científicas y tecnológicas (CONICET) y Universidad Nacional del Sur (UNS). mformichella@uns.edu.ar/maryformichella@yahoo.com.ar

reciben mayores salarios, la segunda hipótesis mencionada manifiesta que en un contexto de información asimétrica la educación actúa como “señal” de productividad y, por ello, las empresas contratan y pagan mayores salarios a quienes poseen niveles más altos de credenciales educativas.

Esta mirada del fenómeno de educación, que implica asociarlo a la obtención de mayores ingresos, permite contemplar la posibilidad de pensar en el sistema educativo como capaz de contribuir en la ruptura de las trampas de pobreza en la que se pueden ver inmersas las familias.

Por otra parte, existen enfoques que, si bien plantean que la acumulación de educación no garantiza la obtención de ingresos más altos, sí manifiestan que los más educados poseen una posición prioritaria en el mercado de trabajo, en relación con los menos educados. La denominada teoría de la fila (Thurow, 1972) explica esta situación de ventaja y deja en claro que la educación actúa más como un mecanismo defensivo que como un dispositivo capaz de asegurar un nivel de ingreso determinado. De todas maneras, queda manifiesto que la educación aumenta las probabilidades de que una persona obtenga un puesto de trabajo y así un beneficio monetario.

Sin embargo, las ganancias que un individuo puede adquirir por estar educado no son sólo pecuniarias. Por el contrario, si éste posee educación puede desarrollarse más plenamente en las esferas personal-afectiva, familiar, laboral y civil.

Una mayor educación en los individuos provoca una mejora en sus hábitos y decisiones de consumo; es una influencia positiva sobre las posibilidades de planificación familiar y el cuidado de su salud personal y la de su familia, y también favorece la educación de sus hijos. Además, individuos más educados pueden expresarse mejor, plantear sus posiciones políticas y socializarse de manera más adecuada (Wolfe y Zuvekas, 1995; Sen, 1999; Escardibul, 2003, 2004, 2005). Asimismo, en el plano laboral, las personas más educadas son más eficientes en la búsqueda de un puesto de trabajo y pueden acceder a mejores condiciones laborales, lo cual representa una remuneración no salarial (Wolfe y Zuvekas, 1995; Mora Ruiz, 1987).

Con respecto a la perspectiva macroeconómica, el beneficio monetario puede asociarse a los incrementos que la inversión en educación provoca en el producto; existen diversos modelos teóricos que dan cuenta de esta relación positiva (Aghion y Howitt,



1998; Lucas, 2002). También, igual que en el nivel micro, aquí existen beneficios sociales asociadas al hecho de que los miembros de una comunidad se encuentren más educados. Estas ganancias no monetarias se ven reflejadas en beneficios externos o extramercado, tales como: a) la posibilidad de que los individuos invoquen sus derechos, demanden con claridad a sus gobernantes y dialoguen entre ellos provocando un mejor desempeño de las instituciones y una mayor paz social (Sen, 1999); b) la existencia de una mayor cohesión social, lo cual se deriva en una minimización de los hechos delictivos (Wolfe y Zuvekas, 1995; Juárez Jerez y Navarrete, 2007; Mora Ruiz, 1987); y c) la mejora en el uso de las tecnologías, sumada a una mayor aceptación de los cambios (Wolfe y Zuvekas, 1995; Mora Ruiz, 1987), entre otros beneficios.

Lo enunciado en los párrafos anteriores hace hincapié en los efectos positivos de la educación y motiva su estudio; sin embargo, cabe aclarar que la contemplación de las ganancias individuales y sociales vinculadas a ella no implica considerarla como una solución suprema a los problemas sociales, sino simplemente como un elemento relevante a la hora de explicar los factores que influyen sobre el bienestar de los individuos. Así, su estudio puede ser útil a la hora de formular políticas tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas. Asimismo, cabe señalar que si la educación no es provista de manera progresiva puede ocasionar efectos negativos a nivel social (Morduchowicz, 2003).

En el marco del contexto teórico descrito, el objetivo de este trabajo consiste en estudiar de qué manera la educación universitaria puede favorecer el desarrollo socioeconómico de una comunidad, desde el punto de vista de la formación de los egresados. Se analiza principalmente el rol de dicha educación en la generación de actitudes que resulten beneficiosas para el desarrollo. El trabajo plantea una discusión acerca de cómo debe educar la universidad a sus alumnos para que los mismos logren una inserción laboral y social que le sea beneficiosa a ellos y a la sociedad toda.

Si bien el debate acerca de si la educación debe tender a preparar al individuo para el trabajo o para la vida (o ciudadanía) se ha dado mayormente para el nivel de educación medio,¹ aquí se

¹ Comunicación personal, licenciado Ricardo Gutiérrez, profesor titular de la carrera Política Económica y del Curso de Posgrado Política y Educación Universitaria (Universidad Nacional del Sur).



propone dicho análisis para el nivel superior. Sin embargo, no se plantean las dos posiciones mencionadas como contrapuestas, sino como complementarias.

LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y EL MERCADO DE TRABAJO²

Tomando en consideración la definición de desarrollo ofrecida por Amartya Sen (1999) en su libro *Desarrollo y Libertad*: “El desarrollo es un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaran los individuos”, puede pensarse que si los individuos logran aumentar sus capacidades y oportunidades para acceder al mercado de trabajo, existe un aporte al desarrollo.

El mercado del trabajo ha cambiando profundamente durante las últimas décadas; eso implica volver a pensar qué tipo de educación se le brinda al alumno universitario, quien deberá enfrentarse a dicho mercado una vez finalizados sus estudios de nivel superior.

Son las transformaciones a nivel mundial las que han provocado los cambios en el mercado de trabajo: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las vertiginosas mejoras tecnológicas, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad. Las cualidades requeridas por los empleadores a los candidatos a un puesto de trabajo son diferentes, pues ahora los empleos requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas (Silveira, 1998).

Es decir, se está destacando más las cualidades intelectuales y está disminuyendo la importancia de los trabajos rutinarios y de las acciones estandarizadas, cobrando también mayor relevancia la información y la capacidad de obtenerla rápidamente. El contexto dentro del cual deben insertarse quienes egresan de la universidad es altamente flexible y muy cambiante. El conocimiento se ha vuelto más importante por las características que está asumiendo y las condiciones en las que se está produciendo (López Zabala, 1999).

¹ Este apartado se basa en el trabajo “Reflexiones sobre el concepto de empleabilidad” (Formichella y London, 2005).

De acuerdo con estos cambios, se requieren trabajadores con bases más sólidas en su educación científico-tecnológica, pero sobre todo con capacidad de adquirir nuevos conocimientos constantemente. Así, queda claro que las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado, por lo que el “empleo para toda la vida” ha sido reemplazado por la movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y de giros continuos, los trabajadores necesitan poseer determinadas características que los hagan capaces de adquirir un empleo.

En este sentido, la educación superior necesita focalizarse no sólo en los conocimientos que imparte, sino también en hacer que los egresados posean cualidades de empleabilidad.

La palabra empleabilidad surgió del vocablo inglés *employability*, que proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), y en forma resumida puede definirse como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos Ríos, 2003b).

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg,³ en su ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004):

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida (Weinberg, 2004).

Ciertamente, el fenómeno de la empleabilidad incluye un conjunto de cualidades que van más allá de conocer cómo se realiza la tarea específica de determinado puesto de trabajo. Incluye la capacidad de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización, de trabajar en equipo, de comunicarse y de relacionarse con los demás individuos, entre otras tantas (Brunner, 2001).

Fuster (en FUNDIPE, 1999) profundiza un poco más en el concepto y plantea que la empleabilidad está sumamente ligada al auto-

³ Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT).



desarrollo del individuo, es decir, a que se responsabilice de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva en la búsqueda de oportunidades que le permitan ser más empleable. Su concepción va de la mano con la definición de empleabilidad brindada por la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, la cual expresa: “La empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (*idem*).

Entonces, puede decirse que la capacidad de empleabilidad de un individuo dependerá de la conjunción de diversos elementos, tales como la inteligencia emocional, la actitud ante los cambios, la agilidad mental, la capacidad de relacionarse, y los conocimientos que posea. FUNDIPE (*idem*) divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona: Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso (de acuerdo con una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo, es decir que tenga voluntad).

Seguridad y competencia emocional del empleado: Se refiere especialmente a la capacidad del empleado para interactuar con los demás.

Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

Conocimiento del entorno: Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Bruner (2001) explica que serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales,⁴ de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

⁴ En algunos casos, personas muy capacitadas no logran alcanzar grandes metas debido a que son deficientes en sus relaciones interpersonales (FUNDIPE, 1999).



Por último, cabe mencionar que FUNDIPE (1999) enuncia (como una de las principales conclusiones de su encuesta), que los individuos que poco se aprecian a sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en comparación con quienes sí confían en su propia capacidad. Además, agrega que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tiene a afrontar desafíos, mientras que quienes han pasado por fracasos se vuelven más enemigos de correr riesgos. En última instancia, enuncia que trabajan mejor las personas que reciben elogios, que quienes no son valorados en su tarea.

LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS PROCESOS DE DESARROLLO

Así como el concepto de empleabilidad capta cuestiones actitudinales que favorecen la productividad de los individuos, y por lo tanto los hace más deseables por parte de los empleadores, podría construirse un concepto análogo para representar las actitudes que hacen que un individuo favorezca más al desarrollo de la sociedad en la que habita. De esta manera, al igual que el capital humano no sólo incrementa la productividad de los individuos por medio del aumento de sus conocimientos, podría considerarse también que no sólo favorece el desarrollo mediante el aumento del producto, sino que contribuye al mismo a través de otras vías. En dicho sentido, se puede analizar el rol de la educación en la generación de actitudes que resulten beneficiosas para el desarrollo.

Entonces, al igual que los teóricos que estudian el concepto de empleabilidad y el rol de la educación en la generación de las actitudes que hacen a un individuo más empleable, puede analizarse qué papel cumple la educación en la formación de actitudes en los individuos que resulten favorables al desarrollo. Dichas actitudes, al influir positivamente sobre el desarrollo, constituyen una externalidad positiva para la sociedad.

Puede analizarse qué tipo de actitudes son favorables al desarrollo tomando elementos de la teoría de desarrollo local. De acuerdo con la misma, existen actores sociales que lo promueven, denominados agentes de desarrollo, y tienen que cumplir diferentes tareas; por ejemplo, deben integrar a los diferentes sectores



y actores de la sociedad, mediar entre éstos, coordinar información, articular necesidades, recursos, ideas e intentar que exista una fluida comunicación y una fuerte conexión entre ellos. A su vez, si bien el actor social no está ligado necesariamente a la toma de decisiones, él puede conectarse con los organismos encargados de ello y articular las demandas sociales con los mismos, y generar las condiciones necesarias para la toma de decisiones en torno a un proyecto (Alburquerque, 2001).

Además, cabe destacar que el agente de desarrollo tiene una tarea innovadora, pues debe escuchar y descubrir las necesidades de la población para luego poder pensar nuevas maneras de responder a las demandas sociales. Ante la realidad, debe generar la búsqueda, conjuntamente con la comunidad, de nuevos procesos que le permitan avanzar hacia formas en las que ella misma encuentre cómo mejorar su calidad de vida.

Por todo lo anterior, se observa que el agente de desarrollo debe estar en movimiento, buscando nuevas alternativas ante los procesos, pensando a futuro, sin temer al riesgo que puede producir el cambio, teniendo la iniciativa necesaria para convocar a otros actores y servir de nexo entre ellos, generando así un modelo de gestión participativa. Debe ser capaz de convertirse en un motor dentro de la sociedad, y de innovar a partir de escuchar y descubrir las necesidades de la misma. Por ello, es necesario que sepa correr riesgos, sepa escuchar y resolver problemas, que sea proactivo, que tenga iniciativa, que posea confianza en sí mismo, empatía y autoestima alta, entre otras cualidades.

La universidad forma a los futuros dirigentes de la sociedad, quienes podrán favorecer el desarrollo de la comunidad en la que habitan en la medida que posean las cualidades enunciadas anteriormente.

En este sentido Sen (1999) expresa que una persona más educada podrá leer, discutir, analizar temas diversos con espíritu crítico y optar con mayores fundamentos. También podrá estar más informada y participar de manera más activa en los debates públicos.

Sen enuncia que la educación no sólo es importante para la vida privada de cada individuo, sino que también contribuye para el buen funcionamiento de las actividades económicas y políticas. Afirma que la generación de oportunidades sociales ayuda a la expansión de las capacidades humanas y a la mejora de la calidad de vida.



Siguiendo el análisis de este autor, se concluye que por medio de la educación puede acrecentarse el diálogo social, promovándose la estabilidad y la paz dentro de la comunidad, las cuales son deseables por sí mismas, pero además crean un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo.

A su vez, Sen hace hincapié en el rol de la educación de la mujer. A medida que ella recibe educación y aumenta su capacidad de lectura y escritura, se observa una disminución en las tasas de mortalidad infantil.⁵ Además, el hecho de que las mujeres reciban educación universitaria contribuye a la disminución de las tasas de fecundidad. Este efecto se origina en que las mujeres universitarias no estarán dispuestas a dedicarse únicamente a la crianza de sus hijos, sino que también desearán realizarse como personas por medio de la profesión elegida y, además, al estar más capacitadas tendrán un mayor costo de oportunidad de quedarse en sus casas y no salir a trabajar.

Entonces, de acuerdo con todo lo enunciado en los párrafos anteriores, no es mediante la inversión en capital humano y sus consecuencias positivas sobre el crecimiento la única manera a través de la cual la educación superior puede afectar el desarrollo. En dicho sentido, Gregorio Weinberg (2005) explica que la educación, si bien es el pilar de la sociedad del conocimiento, debe estar en condiciones de formar la personalidad de los protagonistas sociales del futuro, es decir, los estudiantes de hoy.



¿CÓMO PUEDE INFLUIR LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN LA FORMACIÓN DE SUS ALUMNOS?

Para poder responder a la pregunta que titula este apartado, es necesario distinguir entre aptitudes y actitudes. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, una aptitud es la “capacidad para operar competentemente en una determinada actividad”, y una actitud es una “disposición de ánimo manifestada de algún modo”. Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable, es decir, que debe tener los conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede, más importante

⁵ Sen, en su libro *Libertad y Desarrollo*, cita un estudio presentado por Mamta Murthi, Anne-Catherine y Jean Dreze que concluye, entre otras cosas, que la relación entre educación femenina y tasa de mortalidad infantil es inversa.

aún son sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, no en el corto plazo, sino a lo largo de toda su vida, a medida que va tomando contacto con la sociedad que la rodea (Formichella y London, 2005). De la misma manera, si bien existen aptitudes que hacen que una persona contribuya más productivamente en el crecimiento del producto, también existen actitudes que hacen que un individuo sea capaz de convertirse en un agente de desarrollo.

Berger y Luckman (1984) expresan que los sujetos se socializan de dos maneras. Por una parte, a través de lo que ellos denominan “socialización primaria”, la cual consiste en la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y tiene que ver con aquellas primeras personas que toman contacto con él (habitualmente su familia). Según los autores, los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es *la realidad*. De esta forma, también adquieren actitudes y formas de comportamiento que le transmiten en su entorno, y ellos toman como la única manera de hacer las cosas.

En segundo término, estos autores definen lo que ellos denominan “socialización secundaria”, la cual tiene lugar cuando el niño entra en contacto con otras personas y comienza a involucrarse en diferentes instituciones sociales (el jardín, el colegio, un club, etc.). En ese momento el individuo toma contacto con otra porción de la realidad y descubre que el mundo de su casa no es *el mundo*, empezando así a ampliar su visión. En la sociedad encuentra modos nuevos de comportamiento y reglas de convivencia, que comienza a conocerlas por medio del juego para luego aplicarlas en su vida.

Entonces, puede destacarse que las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida y que las características que posee en forma innata se van potenciando, atrofiando, o complementando a medida que el individuo se va socializando. Podría pensarse que el ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hagan más empleable o más capaz de participar de un proceso de desarrollo, en la medida que su camino de socialización lo acompañe en ese sentido (Formichella y London, 2005).

Por lo enunciado en el párrafo anterior cobra vital importancia la educación. No será igual el comportamiento de un individuo que en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo ni estímulo relacionado con las cualidades deseables para



ser empleable o ser agente de desarrollo, al de aquel que sí ha podido observar y aprender actitudes en este sentido. El proceso de socialización continúa durante toda la vida, por lo tanto, si bien los primeros años son fundamentales y en los niveles educativos inicial, primario y medio es donde los individuos, mayormente, adquieren o fortalecen sus actitudes, las mismas pueden seguir formándose en el nivel superior. FUNDIPE (1999) expresa que la práctica y la actitud para el aprendizaje deben comenzar en la infancia, en el hogar de cada individuo, y deben continuar en preescolar, en la escuela, en la universidad, etc. Si éstas no se dan en el inicio, luego resulta más difícil, pero al mismo tiempo el aprendizaje continuo aparece cada vez más como una necesidad.

El concepto de educación permanente encabeza una visión más moderna de la educación, donde hay un eje vertical que implica que ésta dura toda la vida de una persona, y un eje horizontal por el cual todos los espacios en los que se involucra el individuo se vuelven educativos (Silveira, 1998).

Entonces, puede decirse que, en el mundo actual, la educación y la formación son los pilares de las cualidades de un individuo. Por eso se hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y, sobre todo, de metodologías nuevas, aunque una clave muy importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida (FUNDIPE, 1999).

Según el concepto desarrollado por Naciones Unidas (CEPAL, 1968), la educación incluye toda una gama de medios complementarios por los cuales se transmiten el conocimiento, los valores y las especializaciones, y se modifican los patrones de comportamiento. En este sentido, se refuerza la idea de que la educación, en cualquiera de sus niveles, puede propiciar o no el surgimiento de aptitudes y actitudes que hagan a los individuos más empleables y más capaces de participar en un proceso de desarrollo. Las aptitudes estarán más relacionadas con la clase de conocimientos que se impartan por medio de la educación, y las actitudes con la manera⁶ como se transmitan esos conocimientos.

⁶ Por ejemplo, no desarrollarán actitudes proactivas de la misma manera un grupo de individuos cuya educación escolar se basa en la participación, que uno al que sólo se le da una clase magistral y no se le da el espacio ni la posibilidad para interactuar. Existen estudios empíricos, como el realizado por Rasheed (2000), que muestran que la enseñanza del *entre-*



En síntesis, los individuos necesitan más que conocimientos para adquirir un puesto de trabajo, también precisan una serie de cualidades subjetivas, que van adquiriendo a lo largo de toda su vida, y por lo tanto también durante su paso por la universidad. A su vez, la sociedad necesita de individuos capaces de generar procesos de desarrollo y, en este sentido, la universidad también puede favorecer en la formación de cualidades que colaboren en dicho camino. En suma, resulta imprescindible que la universidad posea medios necesarios para brindar al alumno una formación integral.

FORMACIÓN UNIVERSITARIA INTEGRAL: PARA EL TRABAJO Y PARA LA CIUDADANÍA

En este apartado se analizará cómo se puede brindar formación universitaria en forma integral, atendiendo a la formación para el trabajo y para la ciudadanía.

Con respecto a la formación para el trabajo, Brunner (2001) recopila los principales estudios acerca de la obtención de competencias de empleabilidad. En forma resumida, sus resultados resaltan que es más sencillo obtenerlas cuando, en el proceso de enseñanza, su transmisión es explícita y cuando dichos procesos están debidamente organizados; y más fácil aun si durante el proceso de instrucción se replican características propias del mundo laboral real.

Formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser”. El aprender a hacer se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás, entre otras. Esto significa conocer el significado de las cosas, es decir, obtener la cultura general que sirva para que la persona sea capaz de comprender los datos a los que accede; pero también implica capacidad de crear y de tomar decisiones con criterio (Silveira, 1998).

preneurship en los estudiantes provoca efectos positivos sobre las cualidades relacionadas con el perfil emprendedor.

Un importante desafío al que se enfrenta el hacedor de política es el de diseñar respuestas educativas que articulen, de manera pedagógica, la educación con el trabajo, fomentando técnicas de enseñanza propicias para el desarrollo de cualidades de empleabilidad. Es necesario construir una oferta curricular cualitativamente pertinente, sin que ello signifique un ajuste mecánico al mercado de trabajo. Sería importante la participación del personal docente, de todos los niveles, en el momento de analizar los vínculos entre las habilidades de empleabilidad y la educación (Campos Ríos, 2003b).

Siguiendo lo expresado en el párrafo anterior, la universidad debería apuntar a generar una estrecha relación entre educación y empleabilidad, más que entre educación y mercado de trabajo. Por ejemplo, los objetivos educativos de los planes de estudio universitarios deberían considerar la existencia de un vertiginoso cambio tecnológico, que exige una alta capacidad de adaptación a las condiciones laborales. No basta con tener amplios conocimientos sobre determinados aspectos tecnológicos, sino que se trata de desarrollar, en el individuo, la capacidad de identificar y resolver problemas, de modo ágil y creativo.

Otro punto importante tiene que ver con la formación de los profesores, que debería orientarse a que ellos incorporen prácticas pedagógicas más actuales y más acordes a los objetivos de fomentar en los alumnos cualidades de empleabilidad (Frantz, 1999, en Brunner, 2001).

En este punto, puede considerarse como una forma de mejorar la calidad educativa, la inclusión del tema “empreendedorismo” en los currícula escolares⁷ (Dehter, 2001b) y en la enseñanza universitaria. Por ejemplo, se observa que algunas universidades argentinas como la Universidad Nacional de General San Martín o la Universidad Nacional de General Sarmiento, entre otras, han comenzado a prestar mayor importancia al tema del *entrepreneurship*, trabajando mediante talleres el desarrollo de cualidades emprendedoras en los alumnos. La idea es fomentar una educación donde ellos tengan un rol más activo y no de “receptor” de conocimientos, desde la educación inicial hasta el nivel superior,

⁷ Chile tiene en marcha un programa tendiente a impulsar la mentalidad emprendedora y los emprendimientos, y uno de sus puntos trata de la inserción curricular del tema en la educación básica y media.



de manera que puedan ir desarrollando actitudes proactivas en su proceso de socialización.

Con respecto a la formación para la ciudadanía, la educación universitaria no debería apuntar únicamente a que el individuo sea capaz de desenvolverse en el mercado laboral. También resulta necesaria la formación de personas capaces de participar en procesos de desarrollo, de manera que puedan mejorar la calidad de vida de la sociedad en la que habitan.

En dicho sentido, el conocimiento tiene que ver con la ciudadanía, y esto es lo que subyace en muchos de los estatutos de universidades argentinas y en la Ley de Educación Superior (24.195). Esta última expresa, en sus artículos 3 y 4, pertenecientes al capítulo 1 (“De los fines y objetivos”):

ARTÍCULO 3 – La Educación Superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.

ARTÍCULO 4 – Son objetivos de la Educación Superior, además de los que establece la ley 24.195 en sus artículos 5, 6, 19 y 22: a) Formar científicos, profesionales y técnicos, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte; b) Preparar para el ejercicio de la docencia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo; c) Promover el desarrollo de la investigación y las creaciones artísticas, contribuyendo al desarrollo científico, tecnológico y cultural de la Nación; d) Garantizar crecientes niveles de calidad y excelencia en todas las opciones institucionales del sistema; e) Profundizar los procesos de democratización en la Educación Superior, contribuir a la distribución equitativa del conocimiento y asegurar la igualdad de oportunidades; f) Articular la oferta educativa de los diferentes tipos de instituciones que la integran; g) Promover una adecuada diversificación de los estudios de nivel superior, que atienda tanto a las expectativas y demandas de la población como a los requerimientos del sistema cultural y de la estructura productiva; h) Propender a un aprovechamiento integral de los recursos humanos y materiales asignados; i) Incrementar y diversificar las



oportunidades de actualización, perfeccionamiento y reconversión para los integrantes del sistema y para sus egresados; j) Promover mecanismos asociativos para la resolución de los problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales.

A su vez, como ya se ha mencionado, el objetivo de educar no sólo para el trabajo está también presente en los estatutos de muchas universidades. A continuación se presenta un par de ejemplos en dicho orden:

La Universidad tiene como fin la formación integral de sus miembros, capacitándolos para el ejercicio de las actividades científicas y profesionales, e inculcándoles el respeto a las normas e instituciones de la Constitución Nacional (Estatuto de la Universidad Nacional del Sur, Primera Parte, Artículo 2).

La Universidad es una comunidad de profesores, alumnos y graduados. Procura la formación integral y armónica de sus componentes e infunde en ellos el espíritu de rectitud moral y de responsabilidad cívica. Forma investigadores originales, profesionales idóneos y profesores de carrera, socialmente eficaces y dispuestos a servir al país. Encauza a los graduados en la enseñanza y en las tareas de investigación, y a través de ellos estrecha su relación con la sociedad (Estatuto de la Universidad de Buenos Aires, Bases, punto 3).

También se resaltó el rol de la universidad en la Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción (UNESCO, 1998), donde se destacó la importancia fundamental que tiene la educación superior para el desarrollo económico y sociocultural. Se expresó la necesidad de formar ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana y de contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas, a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas.

En este sentido, la UNESCO (*idem*) destaca el rol de la educación superior en la sociedad, resaltando la necesidad de que sea pertinente para cumplir con su misión dentro de la comunidad (Ruiz, 1999).

Asimismo, Hans-Georg Gadamer introduce el concepto de formación diciendo que significa “ascenso a la humanidad”, desarrollo del hombre, en cuanto hombre (Orozco Silva, 2000),



mientras que, en el mismo orden, Escotet (2001) expresa que es necesaria la formación de ciudadanos democráticos orientados hacia la tolerancia, el pensamiento científico y humanista, el pensamiento crítico, el pensamiento estético, la resolución de problemas y la capacidad de emprender.

Por su parte, Orozco Silva (2000) expresa que una formación integral es aquella que hace más fructífero el proceso de socialización del estudiante, contribuye a su desarrollo moral y eleva su pensamiento crítico. También afirma que la misma va más allá de la capacitación profesional, aunque la incluye; es una manera de educar. La formación de la universidad será integral si aborda al estudiante como una “totalidad” y no considera meramente su potencial cognitivo o sus capacidades técnico-profesionales.

Además, este autor afirma que el ambiente de una formación integral será aquel cuya educación esté focalizada en la persona humana, de manera tal que pueda movilizarse y desarrollar capacidades dentro de la sociedad en la que habita, comprometiéndose en su transformación. Por lo tanto, la institución universitaria colabora en la formación del individuo si por medio de sus funciones de docencia, investigación y extensión, favorece que el alumno tenga vivencias que le permitan sentirse implicado y comprometido colectivamente.

Lo expresado en el párrafo anterior significa que la formación integral involucra a toda la comunidad universitaria: profesores, estudiantes, directivos, etc. El clima formativo surge de la interacción diaria, dentro de la cual se definen prácticas que dan testimonio de la visión de la sociedad en la que se vive. En este ámbito, los individuos resultan modificados. No existen fórmulas para el logro de una formación integral de quienes pasan por la universidad, y es una ardua tarea colaborar en la construcción de la sociedad por medio de la formación integral de los futuros dirigentes.

CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de este trabajo se ha intentado resaltar el rol de la educación universitaria en la vida de un individuo y de la sociedad toda. Se ha analizado la importancia de la formación, no sólo en conocimientos, sino también en actitudes; actitudes favorables para que



el individuo acceda a un empleo y permanezca en él, y actitudes que sean propicias para que participe en los procesos de desarrollo de la comunidad en la que habita. En este sentido, se ha planteado la necesidad de que la formación universitaria sea integral.

De esta manera se ha resaltado que el conocimiento es necesario, pero no suficiente para obtener un puesto de trabajo y, al mismo tiempo, es necesario, pero no suficiente para lograr el desarrollo de una sociedad. La universidad forma a los futuros profesionales que se desenvolverán en el mercado laboral y a su vez a los futuros dirigentes de la sociedad, quienes tendrán en sus manos decisiones importantes para el progreso de la misma. Por este motivo, los egresados necesitan una formación amplia e integral, que les permita obtener ciertas cualidades, además de los conocimientos propios de su disciplina.

Entre las cualidades deseables para ser empleable o participar en un proceso de desarrollo se destacan las siguientes: capacidad de liderazgo, aptitud para trabajar en equipo, disposición al diálogo, iniciativa, pensamiento crítico, habilidad para resolver problemas y capacidad de aprender constantemente.

Por último, se destaca que no existe una única manera de lograr la formación integral, y que para alcanzarla se tendrá que hacer hincapié no sólo en qué contenidos se quieran transmitir, sino también en el cómo se transmitan los mismos.

En este sentido, queda aquí expuesto el importante rol que tiene toda la comunidad universitaria en la formación de quienes pasen por sus aulas, para luego convertirse en los profesionales y dirigentes de la sociedad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aghion, Philippe y Peter Howitt. *Endogenous Growth Theory*, Cambridge, MIT Press, 1998.

Alburquerque, Francisco. *Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: un análisis comparativo*, CEPAL, 2001. Disponible en <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/7791/P7791.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl>

- Arrow**, Kenneth. "Higher education as filter", en *Journal of Public Economics*, vol. 2, núm. 3, julio de 1973, pp. 193-216.
- Becker**, Gary S. *Capital Humano*, Madrid, Alianza Editorial, 1983.
- Berger**, Peter y Thomas Luckman. *La construcción social de la realidad*, cap. II, Buenos Aires, Amorrortu, 1984, pp. 164-185.
- Brunner**, José. "Competencias de empleabilidad", 2001. Disponible en www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html
- Campos Ríos**, Guillermo. "Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa", en *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, OEI, 2003a. Disponible en www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html
- Campos Ríos**, Guillermo. "Implicancias económicas del concepto de empleabilidad", en *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, año VIII, núm. 23, 2003b.
- CEPAL. *Educación, recursos humanos y desarrollo en América Latina*, Nueva York, Naciones Unidas, 1968.
- Dehter**, Mario. *Programa Permanente de Capacitación para Dirigentes*, Tres Arroyos, IDEB, 2001a.
- Dehter**, Mario. "Intrapreneurship". Material didáctico empleado en la Cátedra Oscar Wotman-Desarrollo de Vocaciones Emprendedoras-Universidad Nacional de General de San Martín, Buenos Aires, 2001b.
- Dehter**, Mario. "Problema conocido, no es más problema", 2002. Disponible en <http://www.justoahora.com/nws/v15.htm#1>
- Escardibul**, Josep Oriol. "Beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo: un estudio aplicado al caso español", en *Economía y salud*, vol. 48, núm. Septiembre, 2003, p. 10.
- Escardibul**, Josep Oriol. "The non-monetary effects of education on the consumption and the abusive consumption of alcohol in Spain", en *XIII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, San Sebastián, Universidad del País Vasco, 2004.
- Escardibul**, Josep Oriol. "Beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo de servicios culturales: un análisis del caso español", en *Actas do 1º Encontro Português de Economia da Educação*, Lisboa, Universidade de Lisboa, 2005, pp. 285-300.

- Escotet, Miguel Ángel. *Desafíos de la educación superior en una era de transición*, Instituto Latinoamericano de Educación para el Desarrollo, Florida, 2001.
- Formichella, María y Silvia London. “Reflexiones sobre el concepto de empleabilidad”, en *Anales de la XL reunión anual de la AAEP*, 2005.
- FUNDIPE. “Informe sobre empleabilidad”, 1999. Disponible en www.fundipec.es/formatos%20pdf/ifollemp%20seguro.pdf
- FUNDIPE “Empleabilidad”, 2000. Disponible en www.fundipec.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf
- Juárez Jerez, Hada y José Navarrete. “Delitos contra la propiedad. Pobreza, inequidad y exclusión”, en *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, 2007.
- López Zavala, Rodrigo. “Valores en la educación universitaria ante la sociedad del conocimiento: ética y competitividad”, en *Revista Electrónica del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos*, Culiacán, Universidad Autónoma de Sinaloa, vol. I, núm. 0, Agosto de 1999. Disponible en <http://www.uasnet.mx/cise/rev/Cero/valores.htm>
- Lucas, Robert. *Lectures on Economic Growth*, Cambridge, Harvard University Press, 2002.
- Marx, Karl. *El Capital*, tomo I, México, FCE, 1867.
- Mora Ruiz, José. “Motivaciones económicas de la demanda educativa”, en *Economías*, núm. 12, 1987, pp. 41-61.
- Morduchowicz, Alejandro. *Discusiones de economía de la educación*, Buenos Aires, Editorial Losada, 2003.
- Orozco Silva, Luis Enrique. *La formación integral: mito y realidad*, Universidad de los Andes/Instituto Latinoamericano de Educación para el Desarrollo, Bogotá, Disponible en <http://mail.ups.edu.ec/universitas/publicaciones/universitas10/contenidospdf//laformacionintegral10.pdf>
- Puelles, Manuel, José Ignacio Torreblanca y Raúl Urzúa. “La educación como factor de desarrollo”, documento de consulta presentado a la V Conferencia Iberoamericana de Educación, 1995.
- Rasheed, Howard “Developing Entrepreneurial Potential in Youth of Entrepreneurial Education and Venture Creation”, 2000. Disponible en <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2001/063.pdf>



- Ruiz, Raúl. “Tres políticas para el desarrollo de la educación superior: el Banco Mundial, el Banco Interamericano de desarrollo y la UNESCO”, en José María Cárdenas, Maryaan Hanson y Omar Rodríguez (comps.). *Reflexiones sobre la educación superior en América Latina*, Caracas, Fundación Gran Mariscal de Ayacucho, 1999.
- Schultz, Theodore. “Capital, Formation by Education”, en *Journal of Political Economy*, vol. 69, diciembre de 1960, pp. 571-583.
- Schultz, Theodore. “Investment in Human Capital”, en *American Economic Review*, vol. 51, núm. 1, marzo de 1961, pp. 1-17.
- Sen, Amartya. *Desarrollo y libertad*, Buenos Aires, Planeta, 1999.
- Silveira, Sara. *Educación para el trabajo: Un nuevo paradigma*, cap. 1: “Educación y trabajo: Una relación incluyente e inquietante”, CINTERFOR/OIT, 1998. Disponible en www.cinterfor.org
- Smith, Adam. *La riqueza de las naciones*, Madrid, Alianza, 1776.
- Spence, Michael. “Job market signaling”, en *Quarterly Journal of Economics*, vol. LXXXVII, núm. 3, 1973, pp. 355-374.
- Thurow, Lester. “Education and economic inequality”, en *The Public Interest* núm. 28, verano de 1972, pp. 66-81.
- UNESCO. *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, UNESCO, 1998. Disponible en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Weinberg, Gregorio. “Educación: esencial para el desarrollo”, Ciclo de conferencias primavera 2005, en la sede de la Fundación Santillana, 2005. Disponible en <http://www.ahoraeducacion.com.ar/frontend/notas.php?idNota=2241>
- Weinberg, Pedro. “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, Foro Mundial de Porto Alegre, 2004. Disponible en www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg
- Wolfe, Barbara y Samuel Zuvekas. “Nonmarket outcomes of schooling”, Discussion paper number 1065-95, Institute for Research on Poverty/University of Wisconsin-Madison, 1995.

