

LA ECONOMÍA A TRAVÉS DE UNA EDUCACIÓN POSITIVA: EVALUACIÓN DE UNA EXPERIENCIA

*Francisco Gómez García
Departamento de Economía e Historia Económica
Universidad de Sevilla
fgomez@us.es*

RESUMEN

En este trabajo se describe una experiencia docente que empezó en año 2000, consistente en la utilización de la educación “positiva” para la transmisión de competencias éticas y emocionales. Además, evaluamos dicha experiencia a partir de una encuesta realizada a los alumnos de la licenciatura de Marketing. Los principales resultados son, en esta encuesta repetida, tres: 1) Existe un desajuste Universidad-mercado laboral; 2) La educación “positiva” disminuyen dicho desajuste y 3) Los resultados son robustos en el tiempo.

Palabras clave: competencias, evaluación, ética, inteligencia emocional, educación positiva.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas ha aumentado el reconocimiento del capital humano como una de las fuerzas motrices del desarrollo económico. Distintos actores sociales (políticos, empleadores, estudiantes, trabajadores) se han dado cuenta de la importancia de las inversiones en educación y formación para la mejora de las habilidades existentes.

En este contexto, la Declaración de Bolonia aboga por la adopción de un sistema comprensible y comparable de titulaciones, que permita promover la “empleabilidad” de los ciudadanos europeos y la competitividad del sistema de educación superior. De esta manera el concepto de competencia se ha situado en el centro del escenario educativo. Sin embargo, se suele manejar un concepto restrictivo de competencia –técnica- dejando a un lado las actitudes y la motivación del alumno.

En este trabajo se describe una experiencia docente de más de una década, consistente en una educación “positiva” basada en la transmisión de competencias éticas y emocionales (orientadas al mercado laboral). Para ello nos hemos basado en dos encuestas realizadas a los alumnos de la licenciatura de Investigación y Técnicas de Mercado. Estamos ante una especie de experimento natural pues dichos alumnos, al cursar una carrera de segundo ciclo, ya poseen un título universitario y en su mayoría tienen experiencia laboral.

En el segundo apartado se delimita el concepto de competencia que manejamos. En el apartado tercero se describe el contenido esencial de la educación “positiva”. En el apartado cuarto se evalúa, a partir de dos muestras obtenidas al efecto, el impacto de la misma en las competencias ético-emocionales de los graduados. Por último, recogemos las conclusiones del trabajo y planteamos algunas posibles extensiones del análisis.

2. COMPETENCIAS: CONCEPTO Y CATEGORIZACIÓN

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, el vocablo *competencia* se define como pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Kellerman (2007) incluye además en este concepto la idea del éxito: la competencia, como opuesto a incompetencia, significa habilidad, adquirida mediante el aprendizaje y la socialización, para actuar con éxito. Con respecto a las relaciones laborales, Spencer y Spencer (1993) indican que las competencias incluyen, aparte de los conocimientos y las habilidades, la personalidad y las motivaciones, las actitudes y valores.

Habitualmente la personalidad y las motivaciones se han considerado ocultas, innatas en gran parte y difíciles de desarrollar. Por el contrario, los conocimientos y habilidades son más visibles y pueden adquirirse con posterioridad. En este trabajo adoptamos un concepto amplio de competencia, situando en el centro del análisis las actitudes del alumno.

Con este objetivo en mente, la pregunta número 5 del cuestionario preguntaba a los alumnos por el desajuste Universidad-mercado laboral y su satisfacción con la educación “positiva” recibida. Los alumnos (graduados) debían indicar, en una escala entre 1 (nada) y 5

(en un grado muy alto), el nivel en que habían adquirido una determinada competencia en su titulación anterior, el nivel en que esta competencia era requerida en el mercado laboral y el nivel en que dicha competencia había sido potenciada por la educación “positiva”.

Como señalan García-Aracil y Van der Velden (2008), las respuestas de los graduados constituyen una auto-evaluación de los niveles adquiridos en la universidad y requeridos por el trabajo. Comparado con la utilización de evaluaciones externas a través de analistas laborales, con este método se obtiene la información de la fuente más cercana a la situación laboral, tomando en consideración las circunstancias específicas de cada caso¹.

Al objeto de clarificar nuestra discusión, hemos considerado interesante clasificar las competencias en diferentes categorías. No existe acuerdo entre los expertos en cuanto a las posibles clasificaciones. Desde la clasificación en competencias generales y competencias específicas de la empresa de Becker (1980) hasta los cinco grupos de Kellermann (2007) (académicas, operativas, profesionales, sociales y participativas), pasando por la conocida clasificación de Bunk (1994) (especializadas, metodológicas, participativas y socio-emocionales), la oferta de clasificaciones es innumerable. Hemos optado, para cubrir el objetivo de nuestro trabajo, por seguir la clasificación resultante del análisis factorial de García-Aracil y Van der Velden (2008). Ésta considera seis tipos de competencias: genéricas, específicas, metodológicas, organizativas, participativas y socio-emocionales.

Las competencias genéricas se definen como aquellos conocimientos que pueden aplicarse a una amplia gama de contextos. Incluyen no sólo la cultura general, sino también el pensamiento crítico y las habilidades de comunicación oral y escrita. Las competencias específicas se refieren a las actividades y tareas relativas al campo de especialización particular del individuo. Las competencias metodológicas tienen que ver con ser capaz de reaccionar ante los problemas de un modo apropiado, utilizando el procedimiento esperado, aplicando la experiencia acumulada en la solución a problemas similares. Las competencias organizativas incluyen trabajar bajo presión, independientemente y con atención a los detalles. Las competencias participativas se refieren a ser capaz de construir un buen ambiente de trabajo, planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades. Finalmente, saber trabajar cooperativamente con comprensión y empatía es tener competencias socio-emocionales.

Nuestro estudio está centrado fundamentalmente en las competencias socio-emocionales (trabajo en equipo, valores éticos, autoestima, empatía) y las participativas (capacidad de liderazgo).

3. LAS COMPETENCIAS ÉTICAS Y EMOCIONALES: EL PAPEL REFORZADOR DE LA EDUCACIÓN “POSITIVA”

¹ No obstante este método adolece una cierta falta de uniformidad en las mediciones que puede generar sesgos. García-Aracil y Van der Velden (2008) recogen los principales problemas que pueden presentarse.

Las anteriores competencias no han aparecido normalmente en los programas académicos. Así, una verdadera educación “positiva” sería una educación para la felicidad, seguridad en uno mismo, autoestima sana, realización personal y búsqueda de sentido, fundamentalmente. Desde el año 2000 utilizamos la técnica del “monólogo” para exponer a los alumnos al principio de la clase y durante unos 15 minutos un tema de reflexión. Al final de la exposición de las líneas principales del tema, se fomentaba la participación de los alumnos convirtiendo el “monólogo” en un verdadero diálogo.

Las **competencias éticas** se han intentado potenciar a través de la difusión del modelo THG (Trabajo, Humildad, Generosidad). Se entiende un **Trabajo** bien hecho, que busca la excelencia y que incluye la actitud positiva que nos conduce a ser felices en nuestro trabajo – autorrealización- y aprender a hacer felices a los que nos rodean en dicho ámbito. En segundo lugar, se proyecta una **Humildad** con autoestima sana, que nos invita a cuestionarnos a nosotros mismos y, desde este punto, evolucionar como profesionales. Por último, la **Generosidad** nos recuerda que el liderazgo genuino no es posible sin los valores éticos.

En resumen se recuerda al alumno (futuro líder) que podemos encontrar nuestra misión profesional a través de dos vías: 1) contribuyendo a mejorar la vida de los demás (a mejorar la sociedad); 2) acompañando (*coaching*) a nuestros “colaboradores” (subordinados, jefes, compañeros de trabajo) para que lleguen a ser la mejor versión de sí mismos.

Por otro lado, las **competencias emocionales** se han intentado potenciar con una serie de monólogos centrados en destacar la importancia de la inteligencia emocional en el trabajo. Especial atención se ha prestado a destacar la importancia de la autoestima para el trabajo, el clima laboral y el liderazgo.

Partimos de que la **Autoestima** tiene dos componentes: 1) La confianza en uno mismo (frente a los desafíos de la vida personal y laboral), y 2) El sentimiento de que la alegría, la actitud positiva y la felicidad son derechos innatos. Identificamos cuatro pilares que pueden apuntalar nuestra autoestima: 1) La práctica de vivir conscientemente; 2) La práctica de la responsabilidad de nosotros mismos; 3) La práctica de vivir con propósito y 4) La práctica de la integridad personal.

Otros “monólogos” a destacar serían los siguientes:

- Decálogo para emprendedores.
- Reglas de la Buena Suerte.
- Economía de la Felicidad.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Activos intangibles en la era del conocimiento.
- El valor de la coherencia

4. UNA PRIMERA EVALUACIÓN A PARTIR DE LAS PREFERENCIAS AUTODECLARADAS POR LOS ESTUDIANTES

Para esta primera evaluación del papel reforzador de la educación “positiva” utilizamos datos primarios obtenidos mediante una encuesta realizada al grupo 1 de Economía (Licenciatura de Investigación y Técnicas de Mercado), al final del curso 2010-2011 y al final del curso 2011-2012. En el anexo I se recoge el cuestionario completo que se pasó a los alumnos.

Las titulaciones son muy variadas: diplomado en Empresariales, licenciado en ADE, licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas, diplomado en Estadística, Ingeniería Técnica Informática, Relaciones Laborales, Derecho y, por último, Ingeniería de Telecomunicaciones.

En la tabla 1 se recogen tres indicadores (2011-2012/2010-2011): 1) el nivel de las competencias potenciadas en la titulación anterior del alumno (a este respecto este estudio es una especie de experimento natural); 2) el nivel requerido de competencias por el mercado laboral y 3) el nivel de las competencias potenciadas por la educación “positiva”.

	Potenciadas en la titulación anterior	Requeridas en el mundo laboral	Potenciadas por la educación “positiva”
Valores éticos	2,26/2,22	4,05/3,65	4,79/4,59
Liderazgo	3/2,65	4,23/4,03	4/3,97
Motivación	2,51/2,54	4,51/4,27	4,67/4,65
Empatía	2,33/2,11	4,26/3,89	4,61/4,59
Autoestima	2,03/2,19	4,28/4,03	4,72/4,59
Networking	2,97/2,57	3,95/3,92	3,89/3,68
Inteligencia emocional	2,28/2,08	4,11/3,89	4,51/4,78
Trabajo en equipo	3,74/3,75	4,64/4,41	4,23/4,41
Habilidades emprendedoras	2,87/2,84	4,08/3,86	4,21/4,03
Felicidad y sentido en el trabajo	1,82/2,05	4,15/3,65	4,72/4,84
MEDIA	2,58/2,5	4,23/3,96	4,43/4,41
Aplicabilidad del modelo THG			4,41/4,76

Tabla 1: Competencias potenciadas en la titulación anterior, requeridas para el trabajo y potenciadas por los “monólogos” (indicador que toma valores entre 0 y 5). 2011-2012/2010-2011

Fuente: Elaboración propia.

De la lectura de dicha tabla pueden extraerse las siguientes ideas:

- Hay un claro desajuste entre las competencias potenciadas en la titulación anterior y las requeridas en el mundo laboral.
- Este desajuste es especialmente significativo en la inteligencia emocional (incluida la autoestima y la empatía), valores éticos y las competencias para la felicidad laboral.
- En cambio hay bastante ajuste para el trabajo en equipo y, algo menos, para las habilidades emprendedoras.
- Parece que la educación “positiva” ha contribuido a reducir los desajustes anteriores, sobre todo en inteligencia emocional, motivación y felicidad laboral.

Los resultados son robustos a lo largo del tiempo.

5. CONCLUSIONES

El concepto de competencia es ya de uso habitual entre los profesores universitarios. Sin embargo, es menos habitual poner el énfasis en las actitudes y en las posibilidades de mejora en el ámbito emocional y ético de nuestros alumnos.

Consideramos que la educación “positiva” es un instrumento útil para la transmisión de competencias éticas y emocionales. Asimismo, es una vía para estimular el pensamiento crítico de nuestros alumnos, abrir nuevas perspectivas en los mismos y desarrollar una educación integral –valores transversales en la práctica educativa-.

Este trabajo es un intento de evaluar, por un lado, el desajuste entre Universidad y mercado laboral y, por otro, la contribución de la educación “positiva” a disminuir dicho desajuste. Los resultados obtenidos apuntan a que dicho desajuste es percibido por los alumnos y a que la educación “positiva” es una herramienta a tener en cuenta para dotar a los futuros líderes de competencias éticas y socio-emocionales.

Una posible extensión del análisis consistiría en extender en el tiempo esta evaluación, así como ampliar la experiencia docente a otras asignaturas y titulaciones.

6. BIBLIOGRAFÍA

Becker, G. (1980). “Human capital-A theoretical and empirical analysis, with special reference to education”. NY: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.

Bunk, G.P. (1994). “Teaching competence in initial and continuing vocational training in the Federal Republic of Germany”, Vocational Training European Journal, 1, pp. 8-14.

García-Aracil, A. y Van der Velden, R. (2008) “Competencies for higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs”, Higher education, 55, pp. 219-239.

Kellermann, P. (2007) "Acquired competences and job requirements", en Teichler, U (ed.). *Careers of University Graduates*, Springer, pp.115-130.

Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work*, New York, Wiley.

ANEXO I. CUESTIONARIO



ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN “POSITIVA” SOBRE LAS COMPETENCIAS

DATOS PERSONALES, ACADÉMICOS Y LABORALES

P1. Edad: _____ P2. Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

P3. Título universitario obtenido: _____

P4. ¿Podrías describir tu situación laboral en este momento?

1. Trabajando (incluidas prácticas) 2. Sin trabajar, pero tengo alguna experiencia laboral (incluidas prácticas) 3. Sin trabajar y sin ninguna experiencia laboral

“MONÓLOGOS” Y COMPETENCIAS

P5. ¿Hasta qué punto las siguientes competencias fueron potenciadas por la Universidad (antes de cursar Economía); hasta qué punto son necesarias para el trabajo y hasta qué punto han sido potenciadas por los “monólogos”? Valora de 1 (nada) a 5 (en un grado muy alto):

A. Potenciadas por la Universidad (antes de cursar Economía)						B. Requeridas por el trabajo					C. Potenciadas por los “monólogos”				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	a. Valores éticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	b. Capacidad de liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	c. Motivación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	d. Empatía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	e. Autoconocimiento y autoestima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	f. Networking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	g. Inteligencia emocional, en general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	h. Trabajo en equipo (cooperación)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	i. Habilidades emprendedoras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	j. Competencias para la felicidad en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P6. Valora de 1(nada) a 5(en un grado muy alto) la aplicabilidad (mejora de la inserción laboral, activación de nuestras competencias dentro de la organización, etc.) del modelo THG a la realidad laboral:

1 2 3 4 5

P7. Valora de 1(plenamente insatisfecho) a 5(plenamente satisfecho) tu satisfacción global con los “monólogos”:

1 2 3 4 5