

# Impacto de la globalización en la formación universitaria: el caso de los estudios humanísticos

Soto Acosta, Willy. Impacto de la globalización en la formación universitaria: El caso de los estudios Humanísticos. *Comunicación*, 2008. Agosto-diciembre, año/vol.17, número 002. Instituto Tecnológico de Costa Rica. pp. 72-82

Willy Soto Acosta  
Universidad Nacional. Costa Rica  
altivohaciaadelante@gmail.com

Recibido: 19-VIII-08 Aprobado: 17-XI-08

## Resumen

El artículo se centra en la importancia que revisten las llamadas "artes liberales" o estudios humanísticos en la actualidad y en la necesidad de integrarlos coherentemente en los planes de estudios de cada carrera universitaria. El trabajo, además, reflexiona acerca de los cambios que las universidades deben implementar en los currícula o planes de estudio de las carreras, tomando en cuenta los cambios que introduce el proceso de globalización; sobre todo en el campo de la formación de fuerza laboral calificada; por tanto debe monitorear lo que sucede en la sociedad con el fin de actualizar los perfiles profesionales y basar los estudios humanísticos en una formación por competencias.

## Abstract

Impact of the globalization in the university formation: the case of the humanistic studies

Willy Soto Acosta

This article focuses on the value of "liberal arts" or the humanistic studies that should be incorporated in the syllabus of all the careers universities offer.

This work reflects about the changes universities must execute in their syllabuses taking into account the changes that introduce the globalization process in the qualified labor force mainly; that is why, it is of importance to monitor the issues that take place in the society so as to update the professional profiles, and also base the humanistic studies through a competence formation.

### PALABRAS CLAVE:

universidad, perfil profesional, estudios humanísticos, globalización, competencias, actualización curricular, recursos humanos, aptitudes profesionales, vinculación universidad-sociedad.

### KEY WORDS:

universities, professional profiles, Humanistic studies, globalization, competences, syllabus updating, human resources, Professional aptitudes, University-society binding.



## INTRODUCCIÓN

¿Está la formación de profesionales en las universidades actualizada en función de las necesidades de la sociedad en que se encuentran esos centros de enseñanza superior? Y dentro de esta problemática: ¿qué papel juegan los estudios humanísticos? ¿Contribuyen éstos al perfil profesional del futuro graduado o lejos de ello, no agregan ningún valor? Si esto último fuera el caso, ¿deberían eliminarse de las universidades, de tal manera que el alumno o la alumna se concentre en los cursos especializados de su carrera y se gradúe con una formación más sólida?

En el presente trabajo se pretende reflexionar acerca de la importancia de los estudios humanísticos en la educación para la vida y para el trabajo del educando, en la era actual de la globalización.

La exposición se divide en cinco apartados: 1- Los estudios humanísticos: ¿cuerpo extraño o componente indispensable en los planes de estudios de las carreras universitarias? 2-Una nueva forma de hacer y de pensar: del modelo territorial al modelo de red. 3-El nuevo perfil de los recursos humanos. 4-Las aptitudes de los nuevos profesionales. 5- A guisa de conclusión: Un nuevo perfil de los estudios humanísticos: su contribución al desarrollo de competencias

### LOS ESTUDIOS HUMANÍSTICOS: ¿CUERPO EXTRAÑO O COMPONENTE INDISPENSABLE EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS?

En los inicios del nuevo milenio, la humanidad comienza a transitar por los caminos de una nueva época histórica: la globalización.

Esta nueva fase trae consigo cambios fundamentales en las necesi-

dades de recursos humanos de las organizaciones (privadas o públicas, nacionales o transnacionales, con o sin fines de lucro) y, en consecuencia, modificaciones que inevitablemente deben realizar las universidades en los planes de estudio.

En la fase previa a la globalización, las empresas requerían especialistas: contadores, administradores de negocios, abogados, informáticos, médicos, etc.; ante esa necesidad, las universidades crearon "carreras" para formar a estos especialistas unidimensionales: el ingeniero era excelente en su campo pero analfabeto en cualquier otra cosa que no fueran estructuras, puentes y carreteras.

Algunas universidades, generalmente las públicas, introdujeron los llamados "estudios generales": cursos aislados de historia, filosofía y castellano, que pretendían dar un barniz de cultura general al futuro profesional. Aunque nacieron con nobles intenciones, estas humanidades eran cursadas por los alumnos a regañadientes y lo que es peor, nunca fueron integradas a la "carrera" que seguía el estudiante; se convirtieron en un anexo, en algo complementario, y no en una parte sustancial de la preparación académica del educando. Además de mostrar poca capacidad de adaptabilidad a la cambiante realidad, algunas veces, los "estudios generales" cumplían la función latente de asegurar un salario a los profesores más que la función manifiesta de formar a los estudiantes.

La situación comienza a cambiar con la globalización. Ya las principales empresas no requieren especialistas: las ofertas de trabajo no se centran en la búsqueda de un contador, un ingeniero o un sociólogo. Lo que las organizaciones de vanguardia buscan no son personas con títulos sino con conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y actitudes. Cuando una decisión vital

de la empresa -como dónde invertir - debe tomarse en función de lo que pasa en los principales centros geo-políticos, ¿de qué le sirve un doctor en economía o en ingeniería de sistemas que cree que Australia se encuentra en el norte de Europa? Cuando las empresas cambian constantemente de líneas de producción, según las tendencias de los mercados internacionales, ¿de qué le sirve el máster en informática (quizá uno de los mejores en su campo), si en la prestigiosa universidad en donde estudió no le inculcaron la aptitud para el cambio y se niega a "reciclarse" para ocupar otro puesto en la misma empresa? ¿De qué le sirve a una organización el nuevo profesional graduado con honores, si es incapaz de evaluar, juzgar y criticar? ¿Para qué contratar un MBA, excelente administrador pero pésimo emprendedor?. Lo que se requiere en la época de la globalización no es tanto especialistas como "globalistas". Sin embargo, desfasadas como a menudo están muchas universidades con respecto a la realidad, aquéllas conservaron el formato de "carrera especializada" no obstante el nuevo rumbo de la sociedad: en efecto, excepto valiosas excepciones, se continuó la tradicional "formación por oficios" a pesar de que hoy en día se requiere una "formación por competencias".

Políticos, ingenieros, abogados, administradores, médicos, contadores, tendrán en la nueva época una vida laboral sumamente corta si no son líderes, creativos, pensantes, dispuestos al cambio permanente, capaces de leer y comprender el entorno internacional.

El Papa Juan Pablo II nos dio un magnífico ejemplo de la apertura mental y epistemológica que la globalización demanda en nuestras ocupaciones y vocaciones. En su *Encíclica Ratio et Fides* nos explica que lejos de ser elementos opuestos,

la fe y la razón son más bien las dos alas de esa ave llamada conocimiento. De ahí el regaño tanto a los curas de pueblo que no tienen una actitud científica en la prédica y práctica de su fe (y en ese sentido no se diferencian mucho del curandero o del astrólogo), como a los científicos que sacralizan la ciencia y que en su miopía no pueden comprender que el conocimiento la rebasa.

En la globalización una licenciatura, una maestría, un doctorado será valioso en la medida en que certifique un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas. No es un azar si muchas empresas, a nivel de especialidad –informática, contaduría, etc.- estén reclutando técnicos y diplomados. Están dispuestos a pagar por un bachiller, un licenciado, un máster o un doctor, pero para un trabajo cualitativamente diferente: para que hagan la labor de pensante crítico y no el trabajo mecánico de técnico o de “especialista”.

Si muchos programas informáticos realizan la contabilidad de las empresas, es de esperar que los contadores sepan hacer otras cosas y que las universidades hagan los cambios curriculares necesarios para que eso sea así. Si ya comienzan a aparecer computadoras que instruyen al usuario en cómo programar, ello significa que el informático debe ser algo más que un programador. Uno de los principios fundamentales que hay que inculcar a nuestros estudiantes es que, cuando la máquina comienza a hacer lo que tradicionalmente hacía el profesional, éste debe redefinir su perfil, realizar cosas nuevas que no hace la máquina. De lo contrario, a la empresa le resultará menos costoso comprar un “software” que contratar a un profesional.

Para que sea capaz de ello, al alumno hay que inculcarle las capacidades de creatividad y de innovación: cuando la máquina alcance

al profesional, esas capacidades se volverán más importantes que cualquier cúmulo de conocimientos especializados. Estos, tarde o temprano, se volverán obsoletos, pero de la posesión o no de esas y otras habilidades y destrezas dependerá si el profesional se adapta al nuevo ambiente laboral o si se extingue.

Las nuevas formas de contratación laboral (por tarea realizada y no por jornada) y los cambios en el lugar donde se labora introducidos por la telemática (el trabajo cada vez más se realiza en la casa y no en la sede de la empresa), determina que hoy más que nunca se requieran ciertas habilidades y destrezas.

Del médico se espera que haga una reingeniería en su ejercicio profesional, que no recete medicamentos a diestra y siniestra, que no disfrute con las cirugías, que no continúe hablándole al paciente el lenguaje especializado que en muchos casos solo sirve para confundirlo y cobrarle altos honorarios. Del galeno ahora esperamos que además de su formación básica en biología humana, se adentre en las Ciencias Sociales, porque éstas deben ser una parte integrante –ya no solo complementaria- de su formación: ello le permitirá practicar mejor las nuevas tendencias en salud pública y comunitaria, más preventivas que curativas.

Ahora que uno de los temas de moda es el desarrollo sostenible, ello obliga a los biólogos a llevar cursos de Economía y de Relaciones Internacionales, y a la inversa, los graduados en este último campo tienen que seguir estudios de Ecología.

Los “estudios generales”, que antes eran considerados y percibidos como un complemento, un anexo, un impedimento para sacar la carrera rápido, en la nueva época se convierten en parte sustancial de la

formación profesional: sea que se les conciba como un conjunto de cursos o como un eje transversal de cualquier profesión, ellos constituyen un poderoso instrumento para desarrollar *competencias* para la vida laboral y personal de los futuros graduados.

Además de los cambios provocados por la globalización en materia de recursos humanos de las organizaciones, hay otra razón igualmente importante para reinventar los estudios humanísticos en las universidades: la mujer y el hombre.

Max Weber, uno de los padres fundadores de la Sociología, señaló que uno de los rasgos del capitalismo es la secularización, es decir la tendencia mediante la cual la razón pasa a ocupar el lugar que en la Antigüedad y en la Edad Media ocupaba la religión. Sin embargo, en la globalización –en donde se enfatizan las tendencias del capitalismo- asistimos a un nuevo tipo de sacralización: el dinero y la tecnología son los nuevos dioses. Mujeres y hombres hemos perdido de vista que nuestros semejantes deben ser el centro de nuestra actividad personal y profesional.

La gran paradoja de la época que iniciamos es que, al mismo tiempo que exige incorporar los estudios humanísticos en los planes de estudio por una necesidad económica (desarrollar ciertas *competencias* en el profesional), atenta contra la naturaleza humana. Ante esta realidad, el desafío de las universidades es reincorporar al hombre y a la mujer como destinatarios de la actividad científico-tecnológica, económica y social. En la enseñanza de la Administración de Empresas por ejemplo, los profesores deben transmitirle a los estudiantes que detrás de categorías frías como “costos”, “depreciación”, “activos”, están el hombre y la mujer. ¿Cuántos economistas saben que de una “neu-

tral" medida de política económica dependerá el que miles de familias puedan o no comer? De nada nos sirve graduar excelentes médicos u odontólogos que no estén dispuestos a prestar sus servicios a un pobre debido a su escasa capacidad de pago.

Hoy se hace necesario adoptar y practicar un doble cambio: en la formación de los profesionales y en la concepción que éste tiene del trabajo, de su realización profesional y de la vida. Pero ¿qué es o que está pasando en nuestro planeta que exige está "reingeniería" de los estudios humanísticos?

### UNA NUEVA FORMA DE HACER Y DE PENSAR: DEL MODELO TERRITORIAL AL MODELO DE RED

Muchos de nosotros hemos crecido bajo un modelo que ha guiado nuestra percepción del mundo, de la sociedad en la cual vivimos y de lo que nosotros mismos somos. Ese modelo a través del cual hemos percibido lo que consideramos como "la realidad" es el modelo de Estado-nación.

Este "marco de referencia" o modelo tiene una característica: todo lo que hacíamos y lo que creíamos, lo que pensábamos, tenía una base territorial-espacial. Precisamente la definición clásica de Estado tiene como centro el territorio: un Estado es una nación o grupo étnico, con un gobierno, asentado en un espacio geográfico con fronteras bien definidas.

Pero también, muchos de nosotros vivimos una angustia: la de percibir que el terreno sobre el que estamos se nos está "moviendo". Y ¿cuál es ese sismo que estamos experimentando? Sencillamente el paso de una etapa histórica a otra, el paso de algo que conocíamos a algo desconocido. Lo que nos produce desasosiego es que antes teníamos

un punto de referencia, el territorio, pero ahora el nuevo punto de referencia es el no-territorio: lo que se conoce como **red** (Guéhenno. 1995; Naisbitt. 1977: 249-263).

Hoy vivimos cotidiana y paulatinamente el paso del Estado-nación a la globalización. Estamos pasando de hacer cosas territoriales a hacer cosas "relacionales". Ahora, en lugar de ir todos los días al colegio o a la universidad, podemos realizar buena parte de nuestros estudios a través de Internet; en lugar de ir a la oficina o a la fábrica, podemos trabajar en la casa teniendo como medios de trabajo una computadora y una línea telefónica ("tele-trabajo"). Todo comienza a cambiar, incluyendo la manera como nos relacionamos con los demás. Los niños de ahora no se socializan tanto jugando con otros niños de su vecindario o de su escuela, se desarrollan teniendo como mejor amigo a una computadora. Comenzamos a interactuar más con máquinas que con personas.

En esta fase histórica de la globalización, asistimos a un debilitamiento del referente territorial que tenían los Estados-nacionales. Siempre habíamos estado acostumbrados a un espacio geográfico delimitado; éste venía siendo parte de nuestro ser. Nos definíamos a partir de un territorio. De ahí que un dato relevante de todo ser humano sea el de su nacionalidad, es decir, su pertenencia a un grupo humano que radica en un espacio específico.

Ahora, en nuestros días todo cambia. En la actualidad no nos definimos por el lugar donde tenemos puestos los pies sino por donde tenemos puesta nuestra mirada.

El modelo de organización al que nos encaminamos es el de **telépolis**. Se trata de un estilo de vida y una forma de organización societal que se caracteriza por una expansión constante de la tecnología, una

informatización de todos los campos (incluso en las relaciones personales), y el imperio del monitor (de la computadora y del televisor) como interlocutor del ser humano (Tezanos y López. 1997: 153).

Esta tendencia hacia la telépolis se manifiesta en dos fenómenos:

- a) La desaparición de las distancias a nivel mundial: el contacto entre los puntos más alejados del planeta se puede hacer casi de forma instantánea.
- b) El sedentarismo: buena parte de las actividades del ser humano se realizan frente a un monitor, desde hacer compras hasta enterarse de los principales sucesos planetarios. En antaño la vida humana transcurría en tres ámbitos: casa, calle y lugar de trabajo. Cada vez más, como tendencia, la casa se convierte al mismo tiempo en centro laboral y de entretenimiento (Tezanos y López. 1997: 153-154).

Dos hechos han contribuido esta des-territorialidad de nuestra forma de actuar y de concebir el mundo, a saber el cambio de paradigma económico y el surgimiento de problemas transnacionales:

- a) Cambio de paradigma económico: la agricultura y la industria comienzan a tener una participación decreciente en las economías de muchos países. Ahora ya no se depende completamente de un territorio delimitado, de un suelo, donde se cultivaban los productos agrícolas y donde se construían fábricas y se desarrollaban industrias. Esas dos actividades "tradicionales" de producción comienzan poco a poco a ser sustituidas por la microelectrónica, el software y el hardware de computadoras, las telecomunicaciones, la biotecnología, la robótica, etc. (Guéhenno. 1995; Thurow. 1997: 265-285). Por supuesto, esto es

una tendencia y no una realidad cien por ciento materializada y se encuentra más desarrollada en ciertos países que en otros.

Algunos autores llevan esta tendencia al extremo y nos hablan del "capital intelectual" como motor de las nuevas actividades económicas: "... básicamente el arma competitiva dominante en el siglo XXI será la educación y las habilidades de los trabajadores" (Thurow. 1997: 267-269). Lo importante de rescatar aquí es que al operar a partir del conocimiento, esas nuevas actividades productivas no necesitan encerrarse en un espacio físico, como sí lo hacen la agricultura o la industria. Si bien es cierto que los sectores económicos ligados al conocimiento y a las tecnologías de la información y de la comunicación no operan en el aire y tienen sedes físicas, lugares donde desarrollarse, no son tan dependientes de un territorio y de hecho constantemente se están movilizándolo y cambiando de lugar. Precisamente la versatilidad es uno de sus atributos, operando a partir de redes distribuidas en varios países y continentes: si se presenta un problema en algún Estado, simplemente empacan y se trasladan a otro.

b) Globalidad: aparte del cambio paulatino de paradigma económico, el otro fenómeno de la globalización que ha tenido como consecuencia un debilitamiento de las bases de los estados nacionales y por ende de ellos mismos, es la globalidad, es decir el surgimiento y desarrollo de una serie de hechos y situaciones transnacionales, no reducibles a los Estados nacionales. Ulrich Beck (1988: 29-30) distingue las siguientes manifestaciones de la globalidad:

- El creciente poder de los empresarios transnacionales gracias al hecho de que exportan puestos de trabajo a los países con mano

de obra barata y desmenuzan la producción distribuyéndola en varios países. Además de ello, las empresas transnacionales eluden el pago de impuestos y los mismos Estados anfitriones les construyen obras de infraestructura.

- Un aumento en el volumen del intercambio internacional, así como la dimensión global que adquiere la red de mercados financieros.
- Cambios radicales y mejoras constantes en el campo de la información y las tecnologías de la comunicación. El fenómeno característico de esta dimensión de la globalidad lo es Internet.

- El respeto a los derechos humanos deja de ser resorte de los Estados-nacionales para convertirse un asunto global. Este es uno de los aspectos más positivos que ha entrañado el nuevo tipo de sociedad por la cual empezamos a transitar.
- De manera similar a los derechos humanos, el problema de la pobreza adquiere un carácter global y esto en dos aspectos. Por un lado, producto de la liberalización de las economías y mercantilización de las relaciones sociales, aumenta la pobreza en muchos países. Por otro, se da una preocupación de carácter global ante tal incremento.



- Asistimos a un proceso de fabricación de una cultura global, planetaria, de parte de las llamadas "industrias culturales", tales como las grandes cadenas noticiosas. Relacionado con ello, los aspectos culturales de las sociedades locales se mezclan y, en otros casos, son sustituidos por los elementos de la cultura transnacional.
- Además de las empresas multinacionales, otros entes comienzan a convertirse en actores que operan a escala mundial: la Organización de Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio, Amnistía Internacional, la Unión Europea, las llamadas "organizaciones no-gubernamentales", etc.
- Uno de los aspectos más importantes y positivos de la globalidad es el hecho de que se ha tomado conciencia de que los daños ecológicos escapan a la soberanía y capacidad de respuesta de los Estados-nacionales para convertirse en asuntos que son resorte de toda la humanidad. Un país puede deforestar sus bosques o contaminar sus ríos, pero no solo él sufrirá la consecuencia de sus negligencias sino que ello afectará a toda una región o a todo el mundo. Fenómenos como el de la capa de ozono, el calentamiento de la Tierra y la extinción de especies de animales, afectan a todo el planeta.
- Una de las manifestaciones de la globalización es el resurgimiento de lo étnico, de localismos, del sentido de comunidad. Pero ¿no será esto más bien contradictorio?, ¿cómo se puede hablar de una sociedad global al mismo tiempo que grupos humanos buscan refugio en un acervo cultural que les es

propio? En realidad, globalidad y localismos son dos caras de la misma moneda, más se avanza en la primera dirección, más aparece la segunda ante el temor de pérdida de identidad.

Pero, ¿qué consecuencias provoca ese cambio de paradigma en la manera de gestionar las organizaciones? y ¿qué repercusiones tiene la globalización en el tipo de trabajador que hoy las empresas contratan? Dar respuesta a estas interrogantes es indispensable para abordar otra cuestión: ¿qué tiene que ver este cambio de modelo, qué tiene que ver la Globalización con la formación universitaria y el (nuevo) papel que los estudios humanísticos deben desempeñar en esa formación?

### EL NUEVO PERFIL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Uno de los autores más representativos en el campo de la Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato, ha puesto de manifiesto los cambios que se están produciendo en el campo de la economía y del trabajo que conllevan a:

- Una nueva manera de administrar los recursos humanos, y a
- Un nuevo perfil del recurso humano que buscan las empresas.

¿Cuáles son esos cambios en la economía y en el trabajo que según Chiavenato (2000: 205-207) inciden en una nueva forma de administrar el capital humano y que exige, en consecuencia, un nuevo profesional? Estas variables son:

- **De la era industrial a la era de la información.** La antigua fábrica está siendo desplazada por organizaciones que operan a partir de información y conocimiento, en donde las personas, más que empleados operadores de máquinas, constituyen un verdadero "capital humano".

- **De los mercados restringidos hacia la globalización.** Asistimos a la globalización de los mercados; en efecto, gracias a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, una empresa, por más pequeña que sea, puede tener una proyección mundial.
- **De la burocracia a la adhocracia.** El modelo de una empresa jerarquizada, rígida, burocrática está siendo sustituida por organizaciones orgánicas y flexibles.
- **De la estabilidad hacia el cambio.** Uno de los principales rasgos de la globalización son los cambios. Esto constituye una pared ante la cual choca el antiguo modelo de empresa "diseñada para siempre". Hoy, las organizaciones deben transformarse permanentemente, transmutar ante el cambio incesante, y si no están preparadas para ello, desaparecen.
- **Del mando a la orientación.** El tradicional modelo autoritario de gerencia, basado en los poderes formales, está cambiando hacia un modelo basado en el liderazgo democrático, en donde el gerente orienta a los miembros de los equipos de trabajo.
- **Del trabajo muscular al trabajo cerebral.** La economía basada en la agricultura y la industria está dando lugar a una economía en la que, si bien las actividades agrícolas e industriales no desaparecen, la información y el conocimiento ocupan un puesto de primera línea. Es por ello que la inteligencia y el talento personal se convierten en el principal capital de las empresas.
- **De la actividad solitaria a la actividad solidaria.** El énfasis antaño puesto en el trabajo individual, hoy es depositado en el trabajo de equipos de alto desempeño. La sociedad del conocimiento no

funciona a partir de trabajos individuales aislados.

- **De la especialización a la multifuncionalidad.** El modelo de organización tradicional ha sido la división del trabajo: cada empleado se especializa en una función o en una tarea determinada, y desconoce la totalidad del proceso de elaboración del producto o de la prestación del servicio. Hoy la multifuncionalidad es un requisito de los nuevos profesionales, y por ello, deben tener una visión sistémica.
- **Del enfoque en el producto/servicio al enfoque en el cliente.** Durante mucho tiempo reinó la práctica de que el producto/servicio era el objetivo primordial de la empresa. Ahora las cosas comienzan a cambiar pues el producto/servicio se enfoca como un medio para satisfacer las necesidades de los clientes, sean éstos internos o externos.
- **De tiempo integral a tiempo parcial.** El modelo tradicional de empleado a tiempo completo, inmerso dentro de la empresa durante toda su jornada laboral, está cediendo ante un modelo flexible, en donde el “empleado” es más bien un proveedor que presta sus servicios simultáneamente a varias empresas, y que muchas veces realiza su trabajo fuera de las instalaciones físicas de las empresas (“tele-trabajo”).
- **De seguidores de reglas a emprendedores.** Antes el desempeño del empleado era medido por su puntualidad, su asistencia, el número de horas que se quedaba en la empresa. Hoy, más que el tiempo que el empleado permanece en el lugar de trabajo, se privilegia el aporte efectivo de aquél, su contribución en valor agregado que hace al producto o servicio de la empresa. Lo que se espera

de él es que sea un emprendedor interno.

- **De recursos humanos a socios de negocios.** La concepción de los empleados como “activos” de la empresa, como “cosas” de las que se podía disponer según los caprichos de las gerencias, comienza a cambiar ante una concepción que ve en los empleados talento, creatividad, personas con potencialidades, capacidades, y también necesidades.
- **De gerentes a líderes.** Tradicionalmente el gerente se ha limitado a mandar, a usufructuar de su poder derivado de la autoridad formal que ostenta. Hoy esa imagen del gerente debe ser reemplazada por otra, en donde en lugar de “mandador” sea una fuente de liderazgo y de motivación para todo el personal de la empresa.
- **Del capital financiero al capital intelectual.** Corolario de todo lo anterior, emerge una nueva concepción de la empresa en donde las capacidades y potencialidades de las personas son concebidas como “capital intelectual” y capital humano: sin éste las máquinas, los procesos, y las finanzas no funcionarán adecuadamente.

La pregunta que inevitablemente hay que plantearse es la siguiente: ¿los graduados de nuestras universidades pueden hacer frente a esos cambios con la formación “tradicional” (correspondiente al modelo anterior) que reciben?, o planteada en otros términos: ¿el profesional que se incorpora al mercado laboral está dotado de las nuevas *competencias* que hoy se requieren?

### LAS APTITUDES DE LOS NUEVOS PROFESIONALES

Estos cambios sustanciales en la economía y en el trabajo que señala Chiavenato nos conduce a un “nuevo” trabajador, un portador de

capital humano dotado de características cualitativamente distintas al del “viejo” empleado burócrata. Jeanne Meister (2000: 12-18) apunta que el perfil del nuevo trabajador está compuesto por las siguientes aptitudes:

- **Aprender a aprender.** Los conocimientos adquiridos en una formación técnica o universitaria tienen una vida útil limitada, máxime en la era de la globalización caracterizada por el cambio permanente. De ahí que la capacidad de aprender a aprender sea una de las principales características que las empresas buscan en el personal.
- **Comunicación y colaboración.** Las aptitudes de comunicación y colaboración van desde el saber escuchar y comunicarse en forma efectiva con los demás miembros de la empresa, hasta destrezas tales como el trabajo en equipo, compartir los conocimientos y experiencias con los colegas, saber trabajar en red con los proveedores y consumidores, etc. En síntesis, el nuevo profesional debe poseer destrezas propias de la “inteligencia Inter-personal” (Gardner).
- **Pensamiento creativo y solución de problemas.** Hoy en día se espera que los trabajadores, independientemente del nivel de la organización donde se sitúen, sean capaces de pensar en forma crítica y creativa para poder resolver problemas, sin estar constantemente preguntando y dependiendo de sus superiores. Esto implica, por supuesto, que a los trabajadores, independientemente de su nivel y puesto, se les dé márgenes de autonomía para actuar.
- **Cultura tecnológica.** Esto implica el uso del computador y de herramientas como Internet y correo electrónico más allá de la simple digitación y de la realización de

tareas sencillas como hacer gráficos o cálculos. Cultura tecnológica es la habilidad de trabajar en red con los clientes internos y externos de la organización, con colegas profesionales que se encuentran en otros países, para compartir conocimientos y experiencias.

- **Cultura global de los negocios.** Esto significa comprender el entorno global de la organización, entender el “gran panorama mundial” en que están insertas las empresas globalizadas. Esto implica conocimiento de culturas extranjeras, de comunicación intercultural, de mercadeo internacional, etc.
- **Desarrollo del liderazgo.** Antes se suponía que quienes tenían que mostrar rasgos de liderazgo eran los cuadros superiores de la organización. Hoy no se establece la relación entre puesto ocupado y liderazgo, sino que se espera que todo trabajador, independientemente de su cargo, sea líder. Este liderazgo se manifiesta en su capacidad de proponer, innovar, crear, imaginar nuevos procesos, productos, servicios, nuevas for-

mas de hacer las cosas y de resolver problemas.

- **Auto-gestión de la carrera profesional.** Los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que posee un trabajador es un capital humano y como tal debe incrementarse y puede invertirse. El empleado debe capacitarse en permanencia para enriquecer su capital y poder colocarlo en varias carteras de inversión, es decir en varias empresas.

Si partimos de la premisa de que esas aptitudes o *competencias* no están siendo desarrolladas plenamente en la preparación universitaria, ¿qué tipo de formación profesional se necesita para incorporarlas completamente? Y en este desafío, ¿qué papel juegan los estudios humanísticos?

### A GUISA DE CONCLUSIÓN: UN NUEVO PERFIL DE LOS ESTUDIOS HUMANÍSTICOS: SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Se han planteado en los apartados anteriores los cambios que la globalización provoca en la economía y en el trabajo, los cuales a su vez repercuten en la demanda de un nuevo tipo de trabajador por parte de la empresa. Ese trabajador debe demostrar demuestre su profesionalismo en la práctica, en el hacer cotidiano; en lugar de escudarse solamente en títulos y diplomas.

Ello implica que el nuevo trabajador debe tener una formación por competencias, algunas adquiridas en los centros educativos y otras, adquiridas en los centros de trabajo (aquellas personas que a nivel de educación técnica o universitaria combinan los estudios formales con un trabajo tienen la oportunidad de articular las competencias desarrolladas en el centro educativo con las competencias adquiridas en el ambiente laboral).

Primero que todo, debemos definir lo que es una competencia laboral:

*“La competencia laboral es la “capacidad real de lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado”, es decir una capacidad comprobada para llevar a cabo una tarea en el ámbito operacional de la ocupación respectiva”* (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: 199).

La competencia supone cuatro tipos diferentes de formación:

- Las competencias laborales genéricas: saberes y destrezas generales, que se requieren para ejercer una buena parte de las profesiones y ocupaciones. Podemos citar el tener iniciativa, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, el liderazgo, etc.

- Competencias específicas, o saberes y destrezas propias de una profesión u ocupación específica. Por ejemplo, la inteligencia espacial (Gardner) en ingenieros, arquitectos; la inteligencia kinestética (Gardner) en bailarines y atletas; el dominio de idiomas y conocimientos de culturas diferentes a la propia en un diplomático; la oratoria en un abogado litigante; las relaciones públicas en una recepcionista; la capacidad didáctica en un educador.

- Las competencias básicas: que son las habilidades mínimas para desempeñarse en cualquier puesto y ambiente laboral, aunque sea un una posición laboral que no demande mucha calificación. Ejemplos de este tipo de competencias son: saber leer y escribir; realizar las operaciones básicas matemáticas; expresarse con claridad de manera escrita y



oral; trato respetuoso hacia los demás, etc.

- Competencias sociales: aquí podemos citar valores como honestidad, solidaridad, compañerismo; hábitos de trabajo tales como responsabilidad, disciplina, puntualidad, capacidad de trabajar en equipo, etc.; y actitudes tales como identificación con el puesto y con la empresa; motivación, positivismo, etc. (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: 189).

Entonces queda claro que las competencias son capacidades de hacer, de realizar, son conocimientos traducidos en prácticas reales.

¿Estamos en América Latina formando el recurso humano de acuerdo con los cambios que en la economía y en el trabajo está conllevando la Globalización? ¿Estamos formando capital humano capaz de demostrar en la práctica –más allá de la titulación- de lo que es capaz? La respuesta la da el minucioso estudio ya citado acerca de la realidad educativa en América Latina y el Caribe:

*“Cualquiera que sea el peso de los varios factores, hay una brecha grande entre las expectativas o requerimientos de formación ocupacional específica y los saberes o destrezas que en su conjunto inculcan las instituciones educativas (...)*

*La formación no responde a las nuevas necesidades del sector productivo. A medida que las competencias internacionales se intensifican, aumenta la necesidad de trabajadores capacitados y crecen las expectativas empresariales sobre los sistemas de formación. También cambia el contenido de las expectativas, para superar “la baja*

*capacidad de concentración” del operario o empleado tradicional y sus “dificultades para tomar iniciativas y asumir nuevas responsabilidades”. Así las empresas demandan un nuevo tipo de trabajador, con menos habilidades específicas pero con más capacidad para plantear un problema y proponerle soluciones, más creativo, más abierto a la comunicación, más participativo y más dispuesto a innovar. Las preferencias al contratar personal se están desplazando, del saber concreto a la amplitud, del récord acumulado al potencial, del trabajador de un puesto de trabajo a la polifuncionalidad, del “especialista” al “generalista”, y de las credenciales a las actitudes y las aptitudes ostensibles” (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: 197-198).*

En general, la preparación de cuadros técnicos y profesionales en América Latina continúa siendo una formación por oficios, propia de la sociedad industrial. Dicho en otras palabras, todo sigue como si no hubiéramos entrado en la era de la globalización.

Existe una diferencia cualitativa, en cuanto capacidades del recurso humano, entre esos dos tipos de formaciones, tal como lo sintetiza el siguiente cuadro:

**Cuadro #1**  
**Diferencias entre la formación por competencias y la formación por oficios**

<b>Formación por competencias</b>	<b>Formación por oficios</b>
El trabajador es capaz de aprender por sí mismo	El trabajador sabe lo que le enseñaron en el centro educativo
El trabajador conoce una “familia tecnológica” que puede aplicar en varios campos y cargos	El trabajador conoce el oficio para el que fue formado
El trabajador comprende su trabajo y el entorno de éste	El trabajador sólo hace lo que se le pide que haga
El trabajador decide, es capaz de tomar decisiones por sí mismo	El trabajador obedece las instrucciones de sus superiores
El trabajador se concentra en los resultados	El trabajador se concentra en los procesos

Fuente: Basado en: Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001, 1999, p. xxiii.

En el corazón mismo del concepto de competencia existe un elemento clave, la comprensión:

*“... la comprensión es el elemento que diferencia al trabajador competente de hoy, del trabajador calificado del pasado. Comprender su trabajo y el contexto laboral del medio donde se desempeña, es la clave para que contribuya a la solución de problemas, tenga iniciativa y criterio para resolver situaciones inesperadas y cuente con capacidad de aprender constantemente” (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: 199).*

En efecto, el trabajador con competencias no es un autómatas, un ente mecánico, sino una persona

inteligente, que sabe lo qué hace, por qué lo hace, en qué contexto se inscribe la tarea que realiza, y es capaz de mejorar los procedimientos para cumplir con esa tarea. Desgraciadamente, en muchos centros educativos no estamos desarrollando en el trabajador esta capacidad de la comprensión.

Si a nivel individual el trabajador no reúne el perfil ya descrito, difícilmente a nivel grupal una sociedad puede entrenarse en la “alta inteligencia”, es decir,

“... en la creación de saber científico-tecnológico y en su aplicación al progreso social” (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: xix).

Hay que insistir en este punto: *existe un ligamen entre el tipo de preparación que reciben los educandos y el tipo de capital humano con que cuenta una sociedad.* Como lo menciona acertadamente el trabajo ya citado:

“...¿No son esas competencias las dimensiones del pensamiento crítico, que sirve de base a la apropiación, la creación y la aplicación de saberes complejos, sea en el mundo del trabajo, sea en la investigación científico-tecnológica, sea en la toma de decisiones nacionales? ¿No son ellas el núcleo de la denominada “educación liberal”, o preparación para ejercer la alta inteligencia”? ¿No son las competencias que el sistema educativo habría de ir desarrollando en forma secuencial, si en realidad pretendemos que las nuestras lleguen a ser “sociedades del conocimiento”?”

Para que la persona llegue al nivel de “profesional integral” debe adquirir un conjunto de destrezas, de saberes, de actitudes y de valores que, adelantemos nuestra posición,

deben ser desarrollados principalmente mediante los estudios humanísticos. ¿Cuáles?:

- Los que se requieren para ejercer la aptitud anteriormente mencionada de “aprender a aprender”, es decir: gusto por adquirir nuevos conocimientos de su profesión pero también de otros campos; capacidad de lectura; fluidez comunicativa oral y escrita; capacidad de realizar operaciones matemáticas básicas; razonamiento lógico y espacial; apreciación estética: capacidad de interpretar y criticar audiovisuales;
- los que se necesitan para convivir con los semejantes, tanto en el trabajo, en el estudio, en la familia, etc.: no agredir a los demás ni física ni psicológicamente; saber interactuar; trabajar y decidir en grupo; cuidar de sí mismo, lo que implica –entre otras cosas- una adecuada auto-estima; cuidar del ambiente;
- los que se requieren para laborar en empresas en la era de la Globalización: manejo de otros idiomas; dominio de conocimientos matemáticos y de lectura por lo menos en un nivel intermedio; habilidad para identificar y solucionar problemas y no depender constantemente de los otros para ello; habilidad de trabajar en equipo y de ejercer funciones de liderazgo; lo que implica poseer un pensamiento crítico: capacidad de evaluar – y no aceptar a ciegas- las ideas de los demás; habilidad y disposición de auto-evaluarse, de examinar sus propias ideas y de rectificar si es del caso; capacidad de comprender nuestras propias estructuras de pensamiento y la manera como aprendemos (Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999: xxi-xxii).

Precisamente, y para concluir este trabajo, nuestra propuesta es que la “educación liberal”, cristalizada en los estudios humanísticos (sean éstos un eje transversal de la carrera universitaria y/o un conjunto particular de cursos) es la que permite formar en el educando la “alta inteligencia”, la capacidad de ubicar su especialización profesional en un puesto de trabajo y en un puesto en la sociedad, puestos o desempeños laborales y sociales que demandan competencias que sobrepasan con creces la especialidad profesional del individuo. Esas competencias para desempeñarse exitosamente en la empresa, en la familia, en la comunidad, para ser líder y emprendedor, para tomar decisiones personales y laborales, para ayudar a sus semejantes, para ser ciudadano nacional y ciudadano de mundo, no las proporciona el “núcleo duro” de cursos propios de la formación especializada (Química, Ingeniería Industrial, Microbiología, etc.). Esas competencias propias de una “formación integral” (que va más allá de la formación especializada) los deben proporcionar principalmente los “estudios humanísticos”. El gran reto curricular de la educación superior es el de saber integrar (y no solo yuxtaponer) el “núcleo duro” de cada carrera con la formación humanista: ésta no es una simple “cultura general”, es un componente indispensable para ejercer la profesión y vivir en sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Beck, Ulrich. 1988. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización.* España: Paidós.
- Comisión de Alto Nivel del Proyecto RLA/96/001. 1999. *Los retos educativos del futuro. Estado de la educación en América Latina y el Caribe,* Costa Rica: PNUD.
- Chiavenato, Adalberto. 2000. “Avances y desafíos en la admi-

nistración de recursos humanos en el nuevo milenio”, en: *Congreso Internacional: Avances y Desafíos en la Administración de Recursos Humanos al inicio del Tercer Milenio*, Editorial Universidad de Costa Rica.

Guéhenno, Jean-Marie. 1995. *El fin de la democracia. La crisis política y las nuevas reglas del juego*. España: Paidós,

Naisbitt, John. 1997. “De naciones-estado a redes”, en: *Preparando el futuro* (coordinado por Rowan Gibson), Gestión 2000. España.

Meister, Jeanne. 2000. *Universidades empresariales. Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial*. Colombia: McGraw Hill.

Soto, Willy. 2004. “Globalización y Universidad: los estudios humanísticos”, en: *Revista Comunicación*, V. 13, (25), No. 2, Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Tezanos, José y López, Antonio (editores). 1997. *Ciencia, tecnología y sociedad*. España: Sistema.

Thurow, Lester. 1997. “Cambiando la naturaleza del capitalismo”, en: *Preparando el futuro* (coordinado por Rowan Gibson), Gestión 2000. España.

