

DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2014v9n4p239>

EMPLEABILIDAD, PROFESIONALIZACIÓN Y COMPETENCIAS SOCIALES ¿QUÉ ROL JUEGA LA UNIVERSIDAD?

**EMPLOYABILITY, PROFESSIONALIZATION AND SOCIAL COMPETENCES
WHAT ROLE DOES THE UNIVERSITY PLAY?**

Miriam Aparicio, Doutora

Universidad Nacional de Cuyo - UNCUIYO

miriamapar@yahoo.com

Graciela Rodriguez, Ing

Universidad Nacional de Cuyo - UNCUIYO

grodriguez@fca.uncu.edu.ar

Mirta Rena, Lic

Universidad Nacional de Cuyo - UNCUIYO

mkrenard@gmail.com

Recebido em 04/dezembro/2015

Aprovado em 14/outubro/2016

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMEN

Esta investigación se inscribe en un programa más amplio de estudios sobre Calidad de la Universidad en su relación con el mundo del trabajo. Los objetivos fueron: 1) profundizar en los condicionantes de logro en la Universidad y las “razones” subyacentes. 2) Conocer qué influencia ejercen algunos factores psicosociales más “tapados” a la hora de la inserción laboral; hoy un problema serio. Fue efectuada con estudiantes y graduados (UNCuyo y UTN). Cubrió tres etapas temporales durante las cuales las condiciones económicas y de empleo del país cambiaron. A la par, se produjeron reformas educativas. La reunión de distintos factores (de base, personales, psicosociales, estructurales y pedagógico-institucionales), sobre dos décadas de vida de las universidades mostró qué factores resultaban predictivos de logro o fracaso. Se aplicó metodología cuanti-cualitativa en 6 Facultades (1987-2004), N=229 sujetos. Aquí nos centramos en un factor psicosocial entre los abordados: la *Alineación*. No sin sorpresa, se observó que la falta de alineación constituía un factor predictivo de demora en la Universidad (fracaso relativo) y de peor posicionamiento de los graduados en el mundo laboral. Los resultados son importantes para la Gestión Universitaria en un contexto en el que el nivel de fracaso en los estudios es muy marcado y por tratarse, además, del ámbito universitario, el que debiera desarrollar la *Profesionalización* mirando a la innovación y a la *empleabilidad*, esto es, formando el juicio crítico, generando las competencias sociales que demanda hoy el mundo del trabajo (iniciativa, apertura, escucha) antes que la aceptación tácita y “consentida” de sistemas de ideas. Los hallazgos invitan a la reflexión de parte de quienes gerencian la Universidad y de los formadores de formadores sobre las estrategias y prácticas aún vigentes si se aspira a la mejora.

Palabras clave: Alineación. Calidad. Demora. Universidad. Logro en el mundo del trabajo.

ABSTRACT

This research has been done within a broader programme of studies on University Quality in its relation to the labour market. The objectives formulated were: 1) to deepen on the achievement conditioning factors at university and the “underlying reasons”; 2) to know what the influences exerted by some more “covert” factors at the time of entering the job market are, nowadays a very serious problem. It was done with UNCUYO and UTN students and graduates and it covered three time stages during which the economic and employability conditions in the country underwent changes. At the same time, educational reforms were made. The combination of different factors (based, personal, psychosocial, structural and pedagogical-institutional) over a period of two decades of university life showed what factors were predictive of achievement or failure. Quanti-qualitative methodology was used in 6 university schools (1987-2004), N=229 subjects. In this point, we focused on one psychosocial factor: *Alignment*. Somewhat surprisingly, it was observed that the lack of alignment constituted a predictive factor of the delay in the completion of university studies and worse positioning of the graduates in the job market. The results are important for the University Management in a context within which the level of failure in studies is considerable. They are also significant since the university context should be the environment in which *Professionalization* and critical thinking, facing innovation and employability, should be developed, thus generating the social competences demanded by today’s job market (initiative, open-mindedness, capacity to listen) before the tacit and “consented” acceptance of the system of ideas. The findings invite those who are responsible of managing the university and educating educators to reflect on the current strategies and practices in order to introduce changes and improvement.

Key words: Alignment. Quality. Delay. University. Achievement in the job market.

1 INTRODUCCIÓN

Este estudio se inserta en un programa de investigaciones concerniente a la Evaluación de la Calidad de la Universidad. El mismo fue iniciado por la autora hacia 1995, momento en el que la evaluación comienza a ocupar un lugar central en la agenda universitaria. La Secretaría de Políticas Universitarias efectúa una convocatoria para analizar las causas del alto fracaso en la Universidad. La autora obtiene este proyecto, el que se prolonga luego con graduados y sujetos demorados. En ese momento, y haciendo la revisión del estado del arte, existían pocos estudios que mostraran la conjunción de factores de diversa índole. Así los sociólogos lo atribuían primariamente al origen social y otros factores socio-culturales. Los psicólogos –también desde una perspectiva reductivista – buscaban las causas en factores genéticos, aptitudes, etc. En otros términos, no se encontraron estudios integradores ni en los que primara una perspectiva sistémica sui generis. Por lo demás, la mayoría ofrecían cifras, estadísticas, porcentajes. Por el contrario, los factores psicosociales o humanos subyacentes continuaban en la «caja negra» esperando un día ver la luz. Las carencias detectadas generaron la inquietud de efectuar un estudio integrador de factores de diversa índole y sobre períodos extensos. Ello nos permitiría captar la relación de factores macro sociales con otros personales e institucionales en relación con el logro o fracaso.

Los factores (cuantitativos) y dimensiones (cualitativas) incorporadas al estudio fueron muchos. Aquí nos centraremos en el análisis de la influencia de un factor, la alineación. Nuestra experiencia en la Universidad nos «decía» que podría influir tanto en el logro universitario (aquí RU) como a la hora de insertarse en el mundo laboral (aquí RO).

Por lo demás, este factor y, especialmente otro muy vinculado –la Internalidad– había dado lugar a serios debates en el campo científico desde los años 50 del siglo pasado en los países del norte. No obstante, en nuestro contexto latinoamericano no había sido abordado. De hecho, su incorporación a estos estudios constituye la primera puesta a prueba de las hipótesis que luego enunciaremos en un país latinoamericano, contribuyendo los hallazgos a revisar las teorías y, conforme a los resultados, a invitar a una reformulación. En dicha tarea nos hallamos empeñados.

No es nuestra intención detenernos en la exposición exhaustiva de lo que comportan dichas normas sino, estrictamente, analizar la influencia –marcada y negativa, a estar con los hallazgos– que ejerce sobre las posibilidades de logro en la Universidad y en el mundo laboral.

Intentando delinear lo que caracteriza a la variable madre, la Internalidad, podemos decir que ha sido considerada durante medio siglo como la norma preferida por los evaluadores, consultores, reclutadores constituyendo la criba del logro. No obstante, más recientemente, esta norma social fue cuestionada frente a la norma denominada como Alineación. De hecho, las últimas investigaciones en medios francófonos críticos van a mostrar que dicha norma ejerce una importancia aún mayor que la de Internalidad de cara al logro.

Esto es, ser interno y/o alineado podría tener consecuencias en la vida personal, universitaria, en el campo profesional y en la vida misma.

Algunas preguntas nos orientaron: Los sujetos internos y/o alineados alcanzan mayores niveles de logro universitario medido por una conjunción de indicadores amplia? Los sujetos internos y/o alineados tienen un status superior en las empresas? El hecho de mostrarse interno o alineado facilita la promoción en nuestro país, no interviniendo en la práctica de selección de los consultores? Existe una relación entre la jerarquía y la internalidad/alineación? Los internos tanto como los alineados muestran trayectorias universitarias mejores y se hallan, finalmente, mejor ubicados en el mundo del trabajo?

Estas cuestiones resultan interesantes porque, según muestran las investigaciones sobre la norma de internalidad en el medio académico y profesional, algunos aspectos se hallan hoy cuestionados. Y los debates generados tienen amplias implicancias teóricas y sociales y, especialmente, en el plano de la formación y del empleo; dos mundos difíciles en el encuadre actual y que no siempre operan en la misma línea.

Desde el punto de vista de la Calidad de la Universidad y su articulación con el mundo del trabajo, esto es, con el sistema productivo, dicha articulación ha sido considerada como uno de los criterios centrales que definen la calidad. Más conocida como relevancia o pertinencia, constituye la respuesta de la formación universitaria a las necesidades contextuales. A ella se suman como criterios, la eficacia (pedagógica), la eficiencia (económica) y la efectividad (política). No obstante, pese a resultar crucial para el logro profesional y el desarrollo regional y nacional, es poco lo que se conoce. En efecto, prácticamente no existen estudios en las universidades argentinas y latinoamericanas que muestren, a partir de investigaciones integradoras y empíricas, el impacto que dicha formación (de diversa calidad) ejerce en las posibilidades de desarrollo personal, profesional

(profesionalización, vista en un sentido amplio) y en la empleabilidad, un problema que preocupa particularmente al mundo y a los jóvenes.

Dijimos ya que la mayoría de los estudios remiten a un plano cuantitativo pero no dan cuenta de los *procesos* que influyen sobre el logro o sobre el estancamiento del sujeto, de las instituciones/organizaciones y del país. La cuestión es casi anecdótica, domina el discurso pero dichos discursos se ligan, muchas veces a la ideología imperante sin contar con sustento en datos empíricos.

Ello, no obstante, representa un aspecto central para quienes gerencian las universidades, muchas veces alejados de las necesidades del contexto, del sistema productivo y científico. De no conocerse cuáles son los factores que ejercen mayor impacto en el logro universitario y, luego, en el ámbito laboral, muy poco se podrá modificar en orden a mejorar aquello que resulte factible en el mediano plazo. De igual manera, de no conocer cuáles son las «razones» o aspectos no medibles u observables directamente que nos permitan comprender mejor por qué se «quedan» algunos y otros arriban, por qué «eligen» ciertos comportamientos en el contexto universitario y/o laboral, qué sentido dan a sus acciones, cuáles son las dificultades más notorias que describen como barreras, por dónde pasan las «autobarreras», entre otros aspectos, muy poco se podrá hacer para modificarlo desde programas *ad hoc* enfocados a redireccionar las problemáticas que emerjan como más recurrentes y / o como más relevantes de cara a la realización personal e institucional. En otros términos, muy poco se podrá hacer en orden a la profesionalización que favorezca una mayor empleabilidad.

Dicho de otro modo, conocer los condicionantes que afectan fuertemente a los estudiantes y graduados en el plano de su realización, es decisivo tanto para los decisores político-educativos y del mundo del empleo como para los formadores de formadores.

2 MARCO TEÓRICO

Para comprender cómo el factor que nos ocupa influye en el logro universitario y laboral, debemos hacer –aunque solo sea eso– una breve aproximación a las nociones implicadas.

Numerosos estudios han sido realizados en otros contextos relativos a la internalidad, la lealtad, la sumisión y a las atribuciones causales. Sin embargo, solo una muy reciente tipología distingue una dimensión –la Alineación/No-Alineación– y las sub-dimensiones que surgen del cruce de este factor y el de la Internalidad/Externalidad, asociándolos a las

posibilidades de supervivencia en los sistemas (universitarios, laborales) en las sociedades occidentales (Dagot, 2000).

No haremos un análisis crítico de la noción de internalidad –bien conocida en el ámbito científico– ; por el contrario, precisaré algunas diferencias centrales o ejes mayores del paso de la noción de Internalidad a la de Alineación marcando las grandes etapas.

2.1 LAS EXPLICACIONES CAUSALES

Ellas conciernen, en principio, a dos campos teóricos : por un lado, el campo de la atribución causal reagrupa los trabajos que caen sobre los *procesos explicativos* de las conductas (Heider, 1944; Jones et Davis, 1965; Kelley, 1967, 1973; Ross, Amabile & Steinmets, 1977; Weiner, 1972; remitiéndonos a los padres fundadores) ; por otro, los trabajos sobre el LOC (*locus of control*, Rotter, 1954) conciernen a *la anticipation y el control de los refuerzos* (no solamente sobre lo que la gente hace sino sobre lo que les llega como recompensa o castigo). Ambos campos teóricos –la atribución causal y el LOC– tienen un punto común porque la aprehensión de las explicaciones se hace alrededor de una dimensión englobante: la internalidad vs la externalidad. En lo que nos concierne, el LOC está en la base de numerosos estudios que se refieren, precisamente, al logro y que, resumidamente, muestran que los internos son más adaptados, deseados para una tarea o puesto, más aceptados que los externos y, vinculado a ello, obtienen los mejores resultados en el ámbito escolar, universitario y profesional (*cf.* Dubois, 1996). En resumen, el estado de las investigaciones muestra la preminencia particular de la internalidad, sea en términos de error de razonamiento o de rasgo de personalidad asociados al logro.

2.2 LA INTERNALIDAD EN TANTO QUE UNA NORMA DESEABLE Y UNA NORMA UTIL

He aquí un aspecto, en nuestra opinión, grave por su influencia en las posibilidades de logro o estancamiento de los sujetos aunque sale del campo de lo observado habitualmente a la hora de implementar estrategias o programas de profesionalización tanto en la Universidad como en el mundo laboral.

Se ha caído en un culto de la internalidad. Este culto tuvo dos etapas : primero se la vio como algo « deseable » y, luego, como algo « útil » en el seno de nuestras sociedades.

2.2.1 El concepto de norma de internalidad, una norma « deseable »

Fue empleado por primera vez por Jellison & Green (1981). Haciendo tres experiencias, los autores pudieron demostrar la tendencia a privilegiar sistemáticamente las explicaciones internas, expresión de la norma de internalidad: una norma *deseable*. Esta nueva aproximación aleja las explicaciones en términos puramente cognitivos en provecho de una perspectiva sociocognitiva, olvidada en la caja negra frente al fracaso profesional o universitario. El fracaso suele atribuirse a factores económicos, al origen social, a aspectos más estridentes y de mayor impacto en la sociedad sin pensar y asumir que los procesos vividos en el ámbito académico y, que muchas veces tienden a perpetuarse en el campo profesional, también influyen y socavan las posibilidades de desarrollo y profesionalización.

2.2.2 La sistematización de la norma de internalidad, una norma « útil » (Beauvois, 1984)

Este autor va a revolucionar la noción, haciendo una contribución fundamental. La norma de internalidad es definida como la valorización de las explicaciones sobre los acontecimientos que acentúan el peso del *actor* como factor central (Dubois, 1987: 175). A partir de Beauvois pues, ella será considerada como una norma de juicio producida por los grupos « dominantes » en diferentes espacios y aprendida o internalizada por los individuos. Es considerada, en otros términos, una norma *social útil*, una norma usada por los evaluadores en sentido amplio (tanto en la Universidad como en el mundo laboral).

La cuestión es importante en el marco de nuestra investigación, centrada en el análisis de los factores que influyen en el logro en esos espacios, en los cuales la evaluación es cotidiana y, particularmente, en el campo profesional: el acceso, la caída o movilidad profesional dependen, en gran medida de los procesos de evaluación (observables o no) de los que hacen uso los evaluadores (léase formadores, directivos, gerentes, jefes...), quienes operan con frecuencia en función del criterio de utilidad con la meta de conservar el *statu quo*. Y no siempre quienes *gerencian estos espacios tienen acceso a otras perspectivas* que tocan a las bases del fracaso y sobre las que se debería actuar. Así lo muestran múltiples estudios propios efectuados en distintas universidades a lo largo de 20 años (Aparicio 1995-2015).

En lo que nos ocupa, en los años '80, muchos investigadores seguidores de Beauvais validaron la norma de internalidad mostrando la relación entre Internalidad y Status profesional (Beauvois & Le Poulter, 1985, 1986; Beauvois & Deschamps, 1990; Beauvois, Bourgade & Pansu, 1991, entre otros). Lo grave por sus consecuencias, como veremos, es que

en todos los casos los resultados describen una preferencia por las explicaciones internas develando que los sujetos reconocidos como « internos » siempre se benefician de una mejor evaluación escolar y de una mejor evaluación en el mundo del trabajo.

2.2.3 De la internalidad a la Alineación, una norma hipotética.

La Internalidad – con todas las características que comporta y que redundan en beneficio de quienes las ostentan pues son considerados como los « mejores estudiantes », los « mejores empleados », los posibles « gerentes de mañana o líderes » - fue, no obstante cuestionada a partir de los estudios de Beauvois, 1998, 1994 y su escuela (Dubois, 1994 ; Cueillens & Castra, 1998 ; Louche, 1998). El paso definitivo se dará cuando los estudios comienzan a mostrar que el mejor pronóstico de logro académico y, particularmente profesional depende más de otra norma, ligada a la de Internalidad y que será reconocida como norma de Alineación. Dicho muy brevemente, el factor decisivo para el ingreso, permanencia y promoción en el ámbito de las instituciones/organizaciones laborales es la *no-discusión del orden establecido*. Con esta reformulación, la internalidad tendría una utilidad social solo a condición de observar y garantizar dicho orden ; a condición de *garantizar la perennización del poder en la medida en que ya no se lo cuestiona*.

En nuestra investigación dicha norma fue incorporada, como señalamos, por primera vez, por hallarse todavía en estado de hipótesis en el contexto europeo y a la vista de la fuerza mostrada por los estudios en lo relativo a procesos subyacentes al logro.

Por lo demás, se trata de una cuestión actual aunque no abordada desde este ángulo. Lo que sucede en las aulas y en las empresas, en el campo de los formadores de formadores como de los que ocupan altos lugares en la jerarquía organizacional es muchas veces ignorado por quienes gerencian dichas organizaciones e instituciones. La mirada está muchas veces puesta en factores observables (económicos, por ejemplo) pero no en los procesos que median el logro y que se inscriben en el campo sociocognitivo. La falta de profesionalización o, al menos, la insuficiente profesionalización que ha dominado en nuestro contexto –en donde hasta el tema o problema es poco trabajado científicamente– hace que estos factores se deslicen sin llamar la atención, impidiendo la generación de programas complementarios de formación, incluso para quienes van a gerenciar dichas organizaciones.

Es más, actitudes en la dirección de la demanda de alineación como condición subrepticia de logro, derivan hoy en violencia, marcaje social, difuminación de la identidad en

nombre de salvaguardar la identidad de la organización y otras expresiones que acaparan, estas sí, lo mostrado por los medios.

Por todo ello nos pareció importante abordar en esta comunicación este factor, uno entre los varios incorporados al modelo teórico. Un factor « tapado » durante años aunque siempre existió en forma « tapada » en las aulas y, luego, a la salida de la Universidad, en el mundo de las empresas pese a que el discurso diga lo contrario : hay que promover la iniciativa, la originalidad, la irreductibilidad de lo que cada uno puede aportar al sistema, el espíritu crítico, la mente abierta, por no citar otras competencias que di en llamar hace algunos años, competencias sociales y que son fundamentales en lo que concierne a la Gestión globamente y, también, en las Universidades.

Para terminar, señalemos las hipótesis generales: 1) El nivel de Alineación influye significativamente en el logro universitario ; 2) También influye significativamente en el Logro laboral y, remitiéndonos a los graduados universitarios, influiría sobre el Status profesional, alcanzando las mejores posiciones en la escala jerárquica; 3) El nivel de Alineación/Internalidad varía significativamente según que el sujeto se desempeñe en el sector Privado o Público.

3 METODOLOGIA

3.1 MUESTRA Y PROCEDIMIENTO

La población estuvo constituida por 253 diplomados de la UTN (Mendoza) procedentes de 5 carreras de Ingeniería. En cuanto al procedimiento, se trata de un estudio que supuso un trabajo individualizado de seguimiento de todos los diplomados que hacen su ingreso en 1987 y hasta el año 2002 ; año de la gran crisis argentina que transformaría el escenario tanto universitario como laboral. También, hacemos aquí referencia a una investigación complementaria con sujetos demorados de la UNCuyo que cubre 17 años en 6 Facultades, N=229 sujetos.

3.2 LAS TECNICAS

Se emplearon técnicas cuantitativas fundamentalmente y cualitativas : una encuesta semi-directiva con algunas frases abiertas para dejar hablar a los actores, entrevistas y un cuestionario específico de Internalidad /Alineación (Dagot, 2000). El mismo combina las dos dimensiones y ofrece 4 subtipos : Internos/Alineados, Internos no Alineados ; Externos

/Alineados y Externos no Alineados. El score máximo para la dimensión Alineación e Internalidad es 40 y el mínimo de 10 ; el score máximo para las sub-dimensiones es 20 y el mínimo de 5.

La encuesta incluyó variables de base, psicosociales, pedagógico-institucionales y estructurales. El logro académico fue medido por una ecuación que incluyó varios indicadores (RU). En cuanto al factor Logro profesional, se elaboraron cinco (5) subfactores : Logro objetivo, Subjetivo o Satisfacción, Status Profesional, Nivel socioeconómico y Movilidad profesional.

Se trabajó también con los Directores de Recursos Humanos en la construcción de la escala de movilidad y a los efectos de analizar hasta dónde estos factores menos « visibles » eran tenidos en cuenta por ellos u otros reclutadores a la hora del ingreso, para favorecer la permanencia o la promoción (Universidad y empresas). Finalmente, se efectuó análisis de regresión.

4 RESULTADOS

El análisis efectuado demandaría una larga presentación. No obstante, no nos interesa aquí tanto mostrar los resultados en términos estadísticos sino inferir, a partir de los resultados, el impacto en el logro y la necesidad de los que gestionan, de los que forman, de los que dirigen una organización de tomar en cuenta estos aspectos o factores menos difundidos pero no por eso menos importantes por su impacto en el estancamiento tanto de los sujetos como de las organizaciones. Simplemente digamos que las hipótesis se vieron corroboradas. Los sujetos más internos (léase, los « mejores estudiantes », los « mejores profesionales » a la vista de los evaluadores y de la sociedad que valora la ambición, el brillo personal, el sobre-trabajo en nombre de la responsabilidad, en nombre de cuidar la identidad organizacional,...) y los más alineados (subtipo interno-alineado) fueron los que alcanzaron un mayor nivel de logro académico (RU) y un mejor posicionamiento en la escala jerárquica profesional (RO). Esto es, quienes gerenciaban eran más internos y más alineados. La relación entre Status profesional y Alineación fue estadísticamente significativa (0.00 ; $p < 0.05$) y el coeficiente de regresión positivo (0,865). Lo mismo se observó en los restantes subfactores laborales; subfactores que no fueron incluidos aquí en las hipótesis.

En cuanto a la relación entre Internalidad/Alineación y Sector Público y Privado, la media de Alineación fue la misma, lo que nos indica que es un mal extendido entre los sujetos

que pasaron por la Universidad. No se corroboró la hipótesis, conforme a lo que se podría esperar desde el discurso antiliberal ni tampoco los hallazgos obtenidos en Francia, en donde la media sería más alta en las empresas típicamente liberales, las que impondrían la Alineación detrás de un modelo enmascarado presente, también, en la sociedad e incorporado por los sujetos a través de mecanismos de socialización que sobrevaloran el criterio utilitario. No nos detendremos en ello, es solo para aportar un detalle detrás del cual se esconden presupuestos epistemológicos y hasta ideológicos que invitan a recrear la teoría ; una teoría construida sobre referentes empíricos locales, tarea en la que estamos empeñados.

5 DISCUSION Y CONCLUSIONES

Los hallazgos muestran que tanto en el plano académico como laboral la Alineación es un factor privilegiado, hallándose en todos los casos abordados ligado a mayor nivel de logro y a mejores pronósticos de realización.

El estudio puso al descubierto raíces más profundas que las habitualmente consideradas por los gestores universitarios y los medios frente al alto índice de fracaso universitario.

La cuestión, estimo, pasaría por prestar más atención a los procesos de interacción social que se dan en todos los espacios o, mejor, de insuficiente interacción ; de prestar más atención al plano relacional y a las competencias vinculadas a él. Dichas competencias, a las que di en llamar « sociales » hace años, influyen en las posibilidades de logro de los sujetos, sean estudiantes o ya graduados. No obstante, estudios propios (Aparicio, demora, etc....) develan que, siendo los factores de mayor peso en el fracaso y logro, no son suficientemente formados aunque con diferencias por escenarios (unidades académicas, carreras, empresas). Diferencias, por otro lado, que llegan a ser preocupantes por el alto grado de homogeneización según escenario. Pero este es otro tema.

En lo que nos ocupa, nuestros hallazgos muestran que dichas competencias son menos consideradas en las carreras vinculadas a campos disciplinares llamados « duros » aunque, en otras variables, los perfiles de quienes siguen carreras de este tipo son más rigurosos.

No nos interesa aquí nombrar dónde emergen y con qué consecuencias observadas. Invitamos a leer algunas obras y múltiples artículos en los que se aborda, de manera desagregada factor por factor con sus niveles de impacto según campos disciplinares

(Aparicio, 2005, 2006 a y b ; 2007 a y b - habilitations diriger des recherches; 2008 ; 2009 a y b, 2012 a, b y c; 2013, 2015).

Sí nos interesa remarcar que es tiempo de volver la mirada a lo que escapa a primera vista para generar nuevos programas que apunten a una profesionalización creciente, demandada por el mundo del trabajo si queremos « cuidar » nuestro capital humano, social, cultural. Es más, pese a que a ciertos cargos se accede por concurso, quienes gerencian debieran, también, profesionalizarse incorporando otros campos o temas de disciplinas menos desarrolladas en nuestro contexto. La profesionalización va de la mano de la empleabilidad y, en nuestra opinión, es un aspecto central bajo las actuales circunstancias y cambios abruptos que demandan la consolidación de otras competencias, distintas de las disciplinares. Sin una mirada integral, pensamos, será difícil mejorar la Calidad a la que se aspira, una Calidad que resguarde el rostro humano.

De la disociación entre el ámbito de la formación (competencias efectivas) y el logro en el mundo del trabajo habla, en el mismo estudio, la falta de relación estadísticamente significativa entre el logro académico y los cinco subfactores de logro laboral. Ello muestra la existencia de dos mundos que debieran articularse cada día más aportando la4 universidad no solo saber sino saber hacer y saber ser.

Y la Alineación en un factor que se vincula a las competencias que comportan los últimos. Implica dejar de valorar o evaluar al otro con ojos de utilidad y de identidad ficticia ; implica dejar prácticas ancestrales de memorización, repetición para promover el diálogo, la capacidad de escucha, el resguardo de la identidad personal y organizacional. Esto debe hacerse realidad, hay que dejar de repetir que es importante ser un « práctico reflexivo » para serlo efectivamente ; dejar de hablar de la importancia de las prácticas para pasar a « prácticas concretas » que promuevan el desarrollo de una mente abierta y un espíritu crítico, de competencias transversales y relacionales que recuperen el valor de los vínculos y de una socialización sana. Y es tarea de quienes gerencian la Universidad velar, también, por dicha formación si se aspira a salvaguardar al recurso humano, a resguardar la profesionalización y a empleabilidad en un mundo signado por cambios abruptos, que demandan nuevos saberes, otras acciones, otros programas de cara a la mejora de la calidad. Procurar conceder si no la seguridad, al menos la alternativa de competir sobre la base de auténticas competencias, para las que la Universidad, teóricamente, prepara. Es permitir la cristalización del criterio menos usado para evaluar la calidad : la pertinencia o respuesta de la Universidad a las necesidades

contextuales. Aplicado a nuestro caso, exigiría rever programas, curricula, aspectos relacionales entre los distintos sectores / estamentos de la Universidad, habilidades desarrolladas y competencias efectivas a la hora de la ejecución que serán reclamadas en el mundo del trabajo en un mundo cada vez más competitivo que requiere de la innovación, de la originalidad, de la iniciativa, de la responsabilidad sana antes que de una alineación que contribuya a la perpetuación de algunos principios.

Para terminar, esta comunicación que nos remite a un aspecto menos difundido en nuestro escenario universitario aunque no menos importante, muestra que quienes gerencian la Universidad no pueden permanecer ajenos a un factor que parece « operar muy bien » en favor de un logro « ficticio » pero que atenta, finalmente, contra el desarrollo personal de estudiantes, formadores, graduados ; contra el desarrollo institucional y, finalmente, no favorece el desarrollo local, regional ni nacional. Antes bien, deriva en frustración individual y anquilosamiento institucional, asegurando la reproducción de aspectos superados en otros contextos. Repitiendo, memorizando, viviendo cotidianamente la disociación teoría/práctica, « obedeciendo » para no ser marcado, excluido (algunos autores llegan a hablar de la sumisión libremente consentida), difícilmente se alcance el desarrollo profesional al que aspiramos quienes nos desempeñamos en la Universidad.

BIBLIOGRAFIA

Aparicio, M. (1995). "Educación Superior y Empleo. Propuesta de un modelo sistémico". 1ª Tesis doctoral. Calificación: Summa cum Laude (10) con recomendación de publicación. Mayo 29 de 1995, 3 tomos. Obra aceptada para su publicación por la UCALP: En el sistema universitario ¿Quiénes triunfan?

Aparicio, M. (2003a). *Calidad y Universidad. Un estudio sobre graduados a la luz de un modelo multidimensional (1985-2002)*. UTN. Facultad Regional Mendoza. Argentina, Mendoza: ZETA, 186 pp.

Aparicio, M. (2005). *Les facteurs psychosociaux et leur relation avec la Réussite universitaire et professionnelle*. 2^{ème} Thèse de doctorat. Francia, Paris V, Sorbonne, 608pp.

Aparicio, M. (2006a). *Trayectorias universitarias. Un análisis a la luz de metodologías cuantitativas*. Proyecto institucional, Universidad Nacional de Cuyo. Versión restringida. Tomo I. Argentina, Mendoza: ZETA, 294 pp. (ISBN: 987-05-2174-6).

Aparicio, M. (2006b). *Trayectorias universitarias: Un análisis a la luz de metodologías cualitativas*. Proyecto institucional. Universidad Nacional de Cuyo, versión restringida. Tome II. Argentina, Mendoza: ZETA, 438 pp. (ISBN: 987-05-2174-6).

Aparicio, M. (2007). Habilitation à diriger des recherches. *Psychologie*. Niveau : Post-Doctoral (ex tesis de Estado). « *Les facteurs psychosociaux à la base de la réussite universitaire et professionnelle : aspects psychologiques et organisationnels* ». Université de Lille3. Francia, junio de 2007. Rapports excelentes. 150 pp. (en francés).

Aparicio, M. (2007). Habilitation à diriger des recherches en *Sciences de l'Éducation*. Niveau: Post-Doctoral. « *Mobilité et réussite universitaires et professionnelles. Du niveau macro au niveau micro* ». Francia, Université Paris X Nanterre, Francia, noviembre de 2007. 165 pp. (en francés). A publicar la traducción española (en preparación).

Aparicio, M. (2008). Causas de la Deserción en Universidades Nacionales. Argentina, San Juan: Edit. UNSJ. (ISBN: 13:978-950-605-538-7).

Aparicio, M. (2009a). La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cuantitativa. Tomo I. Argentina, Mendoza: EDIUNC. (ISBN 9789503902370).

Aparicio, M. (2009b). *La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cualitativa*. Universidad Nacional de Cuyo, Tomo II. Argentina, Mendoza: EDIUNC. (ISBN 9789503902387).

Aparicio, M. (2009c). *Les facteurs psychosociaux et la réussite universitaire et professionnelle*. Francia, Lille : ANRT. Presses de l'ANRT, 469 pp y 126 pp. de Anexos. (ISBN 976-2-7295-6738-5). Este libro fue derivado a 80 de las principales bibliotecas del mundo.

Aparicio, M. (2012a). La deserción universitaria y su relación con factores psicosociales. Seleccionado para su publicación en II Congreso Internacional da RIAICES, Red Internacional de Investigación de la Evaluación en Educación Superior, Brasil, Pelotas, marzo 2012. *REVISTA DIALOGO*, nº20. Canoas: Grafica/Editora (16 febrero2012). (ISBN 1519-3640).

Aparicio, M. (2012b). Trajectoires universitaires/professionnelles et identité. In J. Clénet, Ph. Maubant et D. Poisson (Eds.). *Formations et professionnalisations : à l'épreuve de la complexité*. Francia, Paris : L'Harmattan, 195-229. (ISBN 978-2-29696932-2).

Aparicio, M. (2013). Formación de formadores y Profesionalización en Argentina: Un análisis de la situación macro-social, méso-institucional y su impacto sobre las trayectorias e identidad de los formadores. In A. Arbós et P. Puig Calvó (Eds.). *Universidad y Sociedad: Formación, Profesionalización y Validación de la Experiencia*, España, Barcelona: Furtwangen Editores, 195- 209. (ISBN 978-84-94LO32-4-7).

Aparicio, M. (2014). Identidad y Trayectorias de Universitarios de la UNCuyo. Aportes de la investigación al mejoramiento de la Calidad. *4º Congreso Internacional de la Red Iberoamericana de Investigación sobre la Calidad de la Educación Superior - RIAICES*. Argentina, Rosario. "Asegurando la calidad en la Educación Superior". 28-30 de setiembre. Publicación aceptada, full text.

Aparicio, M. & Cros, F. (2015). *Trajectoires et identités. Un avenir incertain pour les docteurs?* Francia, Paris: L'Harmattan. Collection Education et Sociétés.

Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Francia, Paris: PUF.

Beauvois, J.L. (1994). *Traité de la servitude libérale*. Francia, Paris: Dunod.

Beauvois, J.L. & Le Poutier, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne, *Psychologie Française*, 31, 2, 100-108.

Beauvois, J.L., Bourjade, A. & Pansu, P. (1991). Norme d'internalité et évaluation professionnelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 1-2, 9-28.

Castra, D. & Cueillens, C. (1996). Norme d'internalité et vie professionnelle : deux recherches expérimentales. *Carriérologie*, été, 161-185.

Dagot, L. (2000). Contribution à l'étude de la norme d'allégeance : élaboration d'un questionnaire d'allégeance. *Communication au 28^o Congrès de la Société Interaméricaine de Psychologie*, Santiago de Chile.

Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble: Presses de Grenoble.

Dubois, N. (1996). Le développement des attributions causales. In J-C. Deschamps, & J. L Beauvois. *Des attitudes aux attributions. Sur la construction de la réalité sociale*. Paris: PUG.

Dubois, N. & Beauvois, J.L. (2001). Désirabilité et utilité: deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30, 3, 391-405.

Jellison, J. M. & Green, J. (1981). A Self-Presentation Approach to the Fundamental Attribution Error: The Norm of Internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 4, 643-649.

Jones, E. & Davis, K.E. (1965). From Act to Dispositions: The Attribution Process in Person Perception. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. USA, New York: Academic Press, 2, 219-266.

Kelley, H.H. (1967). Attribution Theory in Social Psychology. In D. Levine (Ed).. *Nebraska Symposium on Motivation*. USA, Lincoln, Nebraska: University of Nebraska Press, 15, 192-238.

Kelley, H.H. (1973). The Process of Causal Attribution. *American psychologist*, 28, 107-128.

Rotter, J.B. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*. USA, New York: Prentice-Hall.

Silva A. M. & Aparicio, M. (Eds.) (2015 b). *International Handbook about Professional Identities*. USA: Academic and Scientific Publishing. Participan dieciocho (18) investigadores de varios países de la OCDE. USA: Publishing Academic Editors (ISBN: 978-1-938681-35-6).

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92, 4, pp. 548-573.