

LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE ECONOMÍA Y EMPRESA AL EEES (I)

PARDO FANJUL, ANA
ÁLVAREZ FOLGUERAS, CRISTINA
Departamento de Economía y Estadística
UNIVERSIDAD DE LEÓN

Como todos sabemos, un hecho que definirá el camino futuro de la Universidad española es el megaproyecto europeo conocido como Proceso de Bolonia, que pretende la construcción de un espacio Europeo de Educación Superior organizado conforme a los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad y orientado hacia la consecución de dos objetivos estratégicos asociados a la Europa del Conocimiento: el incremento del empleo en la Unión Europea y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

El nuevo sistema de titulaciones y créditos europeo no sólo implica un cambio conceptual que afecta al estudiante sino que va a afectar también al profesor, debiendo considerarse la aplicación de nuevos métodos docentes y una nueva fórmula para cuantificar la dedicación del profesorado a la docencia.

Según la Declaración de Bolonia el diseño de los nuevos planes de estudio debe ofrecer una formación adecuada para el desarrollo de los perfiles profesionales de cada titulación, recogidos en los Libros Blancos correspondientes. El Libro Blanco del Título de Grado en Economía y en Empresa identifica como relevantes para el diseño de estos Grados los perfiles profesionales recogidos en el siguiente cuadro.

Perfiles Profesionales de Economía y Empresa	
Titulaciones de Empresa	Titulaciones de Economía
Organización de empresas Contabilidad y auditoría Finanzas Dirección e investigación comercial	Servicios de estudios y planificación. Fiscalidad Administración pública Organismos internacionales Comercio exterior Dirección y gerencia de empresas Consultoría económica Docencia e investigación

Fuente: ANECA (2005)

En el lenguaje propuesto en la Declaración de Bolonia, los resultados u objetivos en cada titulación han de identificarse en términos de competencias (conocimientos y habilidades), que se deben fijar tras conocer cuáles son los perfiles profesionales. Según el Libro Blanco de Economía y Empresa, estas competencias pueden clasificarse en tres tipos: genéricas, específicas y transferibles. Las competencias genéricas o transversales hacen referencia a los atributos que debería tener un grupo social particular, y están básicamente referidas a la capacidad organizativa y de relación del individuo con su entorno. En el ámbito de la administración y dirección de empresas y de la economía se recogen, entre otras, son la capacidad de análisis y de síntesis, la comunicación oral y escrita de una lengua extranjera, la habilidad en las relaciones personales, la creatividad, el liderazgo, etc.

Las competencias específicas están relacionadas con el área o áreas de conocimiento y práctica profesional de la titulación, dando identidad y consistencia al programa de aprendizaje. Todas las competencias específicas requieren la inclusión en el plan de estudios de una materia o asignatura. Las competencias transferibles son necesarias para estrechar la brecha que existe entre la teoría y la realidad, es decir, entre la teoría y el mercado laboral (habilidad para la búsqueda de información e investigación, diseño y gestión de proyectos, etc.). Entre las formas que hay de adquirir estas competencias están las prácticas en empresas y las metodologías de aprendizaje que simulen entornos reales.

Si ponemos nuestra atención en las competencias específicas, es decir, en las materias que habrán de componer los nuevos planes de estudio, el objetivo de poner en práctica nuevas titulaciones en el curso 2008/09, como proponen los documentos del Ministerio de Educación, podría ser difícilmente alcanzable, pero es posible, porque realmente no hay diferencias nominales notables con los planes de estudio actualmente vigentes.

Pero si centramos nuestra atención en las competencias genéricas que habremos de generar en los alumnos, este horizonte es muy difícil de cumplir por varias razones:

1.- Algunas de estas competencias no son únicamente responsabilidad de la educación universitaria. Que los alumnos sepan expresarse adecuadamente, que sean creativos e

innovadores o que tengan valores éticos no sólo depende de lo que aprendan en la Universidad, sino de su educación desde que son niños.

2.- La transmisión de competencias relacionadas con los idiomas exige profesorado especializado no sólo en el idioma extranjero, sino también en economía y en empresa. Es decir, existe un objetivo previo (la formación de este profesorado) que dificulta la puesta en práctica de los nuevos títulos y la consecución de sus objetivos a partir de 2008.

3.- No se ha procedido a una adaptación del profesorado actual a sus nuevas responsabilidades. Los actuales docentes están acostumbrados a transmitir conocimientos, no competencias y, de forma generalizada, no se han arbitrado las medidas necesarias para formarlos en esta materia. Sí se han formado, como objetivo indirecto, los docentes e investigadores contratados o los becarios. Dadas las exigencias de la nueva ley sobre evaluaciones positivas de las agencias nacionales o regionales para acceder a determinados puestos de trabajo, estos se han visto inmersos en una carrera en pos de los puntos necesarios para conseguir esas evaluaciones positivas. Uno de los apartados a tener en cuenta son los cursos de mejora docente recibidos y por eso, las aulas donde éstos se imparten están llenas de jóvenes con poca experiencia en el mundo universitario, mientras escasean los docentes con mucha experiencia que compartir y, que ocupan plazas fijas de funcionario.

Sea como fuere, la mayoría de los actuales docentes no están preparados para enseñar a aprender, no están familiarizados con la tutorización del trabajo autónomo y, por tanto, la adaptación inmediata de lo establecido en el Espacio Europeo de Educación Superior será simplemente nominal, no real. Será la misma Universidad con diferentes nombres.

Para que esto no ocurra, es necesario que se pongan en práctica programas generalizados que adecúen las capacidades de los docentes actuales a las exigencias que sobre ellos recaerán en ese futuro que se quiere cercano. Es necesario que se les transmita la idea de que tutorizar y guiar el proceso de aprendizaje de los alumnos puede ser tan importante y tan estimulante o más que transmitir conocimientos. Y hay que enseñarles a hacerlo.

4.- Finalmente, no se han presupuestado ni liberado los fondos necesarios para financiar el incremento de personal que la puesta en práctica del EEES requeriría. Tutorizar el aprendizaje y aumentar la relación con los alumnos requiere más tiempo que las clases magistrales impartidas a más de cien alumnos al unísono. Y el personal docente ha de ser también investigador, por lo que no podemos aumentar la porción de tiempo de trabajo que dedica a la docencia.

Bibliografía

ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) (2005): *Libro Blanco Título de Grado en Economía y en Empresa*. www.aneca.es

DECLARACIÓN DE BOLONIA (1999): *Espacio Europeo de Enseñanza Superior*. Bolonia, 19 de junio.

DECLARACIÓN DE LA SORBONA (1998): *Joint Declaration on Harmonisation of the Architecture of the European Higher Education System*. Paris, La Sorbona, 25 de mayo.

LOMLOU (2007): *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. BOE nº 89 de 13 de abril de 2007.

LOU (2001): *Ley Orgánica 6/2001 de Universidades*. BOE nº 307 de 24 de diciembre de 2001.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (2006): *La organización de las enseñanzas universitarias*, documento de trabajo.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (2007): *Borrador del Real Decreto por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales*. 26 de junio de 2007.