

8. Percepción sobre competencias de aprendizaje permanente en estudiantes universitarios. Caso de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí



NERY DIANA TORRES MERAZ*
JUAN CARLOS NERI GUZMÁN**

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.409.08>

Resumen

El presente capítulo tiene como objetivo conocer la opinión de los estudiantes universitarios respecto a la influencia de la universidad en el desarrollo de las competencias técnicas que demanda el mercado laboral, en el desarrollo de habilidades para la vida y para la organización de su futuro. Con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo se aplicó un cuestionario que recoge las opiniones de los estudiantes activos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

La encuesta considera los siguientes ámbitos de evaluación: aprendizaje permanente, comunicación en lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras; competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de iniciativa y espíritu emprendedor y, conciencia y expresión cultural. El cuestionario utiliza una escala Likert que se ha estandarizado con calificaciones que van del 0 al 10 para el índice general y para los componentes de cada ámbito la escala va de 0 a 5.

* Doctora en Ciencias Sociales. Docente, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0576-9073> ; correo electrónico: nery.torres@uaslp.mx

** Doctor en Ciencias Económicas con especialidad en Ciencias de la Gestión. Profesor, Universidad Politécnica de San Luis Potosí, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-27116797>

Las dimensiones anteriores se utilizan para integrar un índice general a partir de la metodología de componentes principales. El índice general adopta un valor de 6.11/10, lo que indica que la universidad influye moderadamente en el desarrollo de las ocho habilidades señaladas, relacionadas con la capacidad para enfrentar la vida laboral, empresarial, social y personal. La dimensión más débil, de acuerdo con la percepción de los estudiantes, se relaciona con las habilidades de comunicación en lengua extranjera, tanto en habilidades de escucha, habla y entendimiento oral como en habilidades de lectura y escritura en otro idioma. En tanto, la dimensión de aprender a aprender fue la mejor evaluada, con una calificación de 6.79/10, este aspecto muestra la capacidad que tienen las personas para gestionar su propio proceso de aprendizaje, lo que representa una ventaja para atender los desafíos del mundo globalizado.

Palabras clave: *aprendizaje permanente, habilidades blandas, soft skills, competencias, educación superior.*

Introducción

La educación superior actualmente se enfrenta no sólo al reto de preparar a los estudiantes en torno a conocimientos técnicos especializados, sino también a proporcionar al alumnado capacidades y habilidades que les permitan insertarse en el ámbito laboral y desarrollarse en sociedad. Se define las habilidades blandas (*soft skills*) como capacidades personales no técnicas, esenciales para la interacción efectiva y la toma de decisiones asertivas, que complementan los conocimientos técnicos. La creciente demanda de estas habilidades por parte de los empleadores y la percepción de una brecha en los graduados universitarios subrayan su relevancia crítica para el éxito académico y la empleabilidad.

Esta idea es la que subyace tras las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se reconoce la importancia de las habilidades socioemocionales, también conocidas como habilidades blandas o habilidades transversales. Estas habilidades incluyen un amplio espectro de capacidades y comportamientos como la creatividad, el pensamiento

crítico, la responsabilidad por el autodesarrollo y la solución de problemas (Aggarwal, 2021).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha reconocido la importancia del desarrollo de habilidades, conocimientos y el desarrollo de las competencias para el empleo, la productividad, el desarrollo personal, social y económico de los países. Desde 2008 lleva a cabo la Encuesta de Competencias de los Adultos como parte de su Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC, por sus siglas en inglés) el cual tiene como objetivo identificar el perfil de los adultos de cada país en términos de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para su éxito personal y social, así como evaluar el impacto de estas competencias, analizar la contribución de los sistemas educativos y de formación y proponer políticas públicas para el desarrollo de estas habilidades (OECD, 2025).

En relación con los países de América Latina, Gontero y Novella (2021) señalan que el desajuste de habilidades es un problema crítico, ya que afecta la productividad y el empleo. Su estudio se relaciona con la falta de trabajadores calificados, las deficiencias del sistema educativo y la escasez de programas de capacitación, así como la dificultad de los sistemas educativos para adaptar sus programas a los requerimientos del mercado laboral.

En México, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), con datos del Foro Económico Mundial señala que 40% de las habilidades requeridas cambiarán en los próximos 5 años para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral. Las habilidades señaladas se relacionan con el uso de la inteligencia artificial y el manejo de datos, el pensamiento creativo, la resiliencia, la flexibilidad y la creatividad, las redes y la ciberseguridad, así como el liderazgo y las habilidades sociales (IMCO, 2025).

La resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 (OIT, 2021) aborda la importancia de las competencias y el aprendizaje permanente en el contexto del futuro del trabajo, para ello ha impulsado una estrategia y un plan de acción sobre competencias y aprendizaje permanente que responda a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

El estudio de competencias se ha realizado a partir de la demanda de habilidades que requiere el mercado, basado en conocer la opinión de los empresarios, no obstante, conocer la percepción desde el lado de la oferta

es menos común. Por lo anterior, el objetivo de este estudio es conocer la percepción de las competencias que los alumnos universitarios admiten tener e identificar qué tanto estas se relacionan con las competencias que requieren para integrarse tanto al mercado laboral como para su desarrollo personal, social y para ejercer una ciudadanía participativa.

Esta iniciativa, propuesta por la Universidad Politécnica de San Luis Potosí (UPSLP), la Universidad Politécnica de Guanajuato (UPG), la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), Hidalgo, y la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVCO) se ha compartido a diversas instituciones de educación superior (IES) de diferentes programas educativos con la finalidad de analizar si existen diferencias significativas entre regiones o áreas de estudio. La información que se incorpora a este estudio forma parte de este proyecto.

Conceptualización de habilidades y aprendizaje permanente

Las habilidades blandas se definen como un conjunto de capacidades personales que permiten a un individuo interactuar eficazmente con otros, tomar decisiones asertivas y afrontar diversas situaciones. Estas cualidades complementan las capacidades cognitivas y los conocimientos técnicos, a menudo contrastándose con las “habilidades duras” o técnicas (Gontero y Novella, 2021; OIT, 2021; OCDE, 2025 y Robles, 2012).

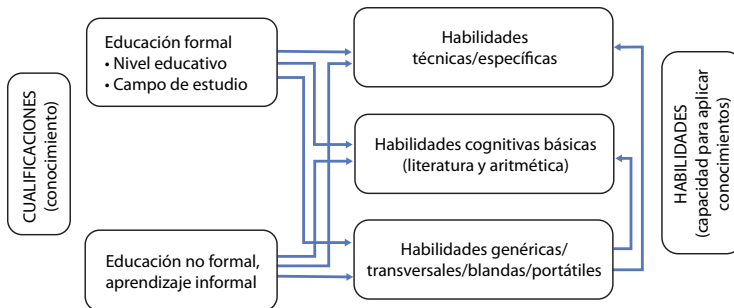
Robles (2012) identificó las 10 habilidades blandas más importantes que se requieren por parte de los solicitantes de empleo: integridad, comunicación, cortesía, responsabilidad, habilidades sociales, actitud positiva, profesionalismo, flexibilidad, trabajo en equipo y ética laboral, esto según la percepción de los ejecutivos. Este autor señala que el entorno laboral demuestra que las habilidades técnicas no son suficientes.

Gontero y Novella (2012) proponen una diferenciación entre calificaciones o competencias y habilidades. Las competencias las relacionan con los conocimientos obtenidos mediante la educación formal o informal, señalan que estas pueden ser aprendidas y ampliadas a través de esquemas de aprendizaje, en tanto, las habilidades se refieren a la capacidad de las per-

sonas para aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo un trabajo, para resolver problemas, comunicarse y para relacionarse con otras personas (véase la figura 8.1).

Las competencias formales se certifican luego de haber finalizado algún nivel educativo o programa o de validación de conocimientos adquiridos mediante educación no formal, las competencias informales no están oficialmente reconocidas como equivalentes a un nivel de calificación formal, son por tanto más difíciles de identificar y validar, estas se obtienen a lo largo de la vida de las personas (Gontero y Novella, 2012).

Figura 8.1. Diferencia conceptual entre calificaciones (o competencias) y habilidades



Fuente: Stoevska (2017, citada por Gontero y Novella, 2021).

Las competencias abarcan “los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”, en tanto, el término *calificaciones* “designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial” junto con estos conceptos se desarrolla el término de aprendizaje permanente, el cual se refiere a todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y calificaciones, por lo que “engloba tanto a las actividades formativas formales, como las no formales y las informales” (OIT/Cinterfor, 2005, p. 38).

La OIT (2021), en el informe VI. Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo, concibe el aprendizaje permanente como “todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y calificaciones” (p. 39).

Con este concepto se reconoce que las necesidades de competencias son cambiantes a lo largo de la vida y entre generaciones y, por lo tanto, el desarrollo de habilidades para seguir aprendiendo se vuelve un tema de particular interés para las instituciones y países.

Evolución de las teorías sobre aprendizaje permanente y competencias

El concepto de aprendizaje permanente no es reciente. Sus orígenes se remontan a principios del siglo xx, arraigado en la educación de adultos con un enfoque humanista, centrado en el desarrollo integral de la persona a lo largo de toda la vida (Yeaxlee, 1929, y Lindeman, 1926, citados por Centeno, 2011). El informe Faure, titulado “Aprender a Ser: la educación del futuro” introdujo el concepto de educación a lo largo de la vida, con el cual se concibe a la educación como derecho universal, se impulsa el desarrollo de políticas educativas y se propone una reforma estructural de los sistemas educativos.

Un hito en la difusión global del aprendizaje permanente fue el informe “La educación encierra un tesoro” (Delors, 1996) que propuso una visión integrada de la educación a través de cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos, promoviendo una perspectiva holística que iba más allá de la adquisición de conocimientos.

Sin embargo, a finales del siglo xx, el aprendizaje a lo largo de toda la vida experimentó una transformación significativa, pasando de un ideal humanista a un imperativo económico. En 1996, la OCDE (1996) adoptó el “Aprendizaje permanente para todos” como marco político, reorientando el concepto explícitamente hacia la mejora de “conocimientos y competencias” para el éxito en el mercado laboral y la competitividad económica. Este cambio paradigmático trasladó la responsabilidad de la actualización de habilidades del sistema educativo al individuo, como lo evidenció el informe *Live longer, work longer* (ocde, 2006), que promovió la formación continua como una herramienta para que los trabajadores mantengan su empleabilidad y para retrasar la edad de jubilación (véase la tabla 8.1).

Tabla 8.1. *Evolución del concepto de aprendizaje permanente. Enfoques y organizaciones clave*

<i>Autor</i>	<i>Concepto principal</i>	<i>Enfoque</i>
Primeros teóricos (Yeaxlee 1929, Lindeman, 1926)	Educación Permanente	Humanista y social. Énfasis en el desarrollo personal y cívico a lo largo de toda la vida.
UNESCO (1972) (Informe Faure)	Aprendizaje a lo Largo de la Vida	Holístico. Busca la formación integral de la persona.
UNESCO (1996) (Informe Delors)	Los Cuatro Pilares del Aprendizaje (Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a ser y Aprender a convivir).	Holístico e integrado. La educación debe ir más allá de los conocimientos para abarcar el ser, el hacer y la coexistencia.
OCDE (1996)	Aprendizaje Permanente para Todos	Económico. Se centra en la adquisición de competencias para la empleabilidad y la competitividad en el mercado laboral.
Crítica posmoderna (Edwards, 2000)	Responsabilidad del Individuo	Traslado de la responsabilidad del sistema al individuo para su autoemancipación y empleabilidad.
Unión Europea (2000)	Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida	Integración social y la igualdad de oportunidades en la Era del Conocimiento.
OIT (2021)	Competencias y aprendizaje permanente	Aprendizaje permanente como catalizador del desarrollo humano, el trabajo decente y la inclusión social.

El concepto central que la OIT sostiene que el aprendizaje permanente constituye un derecho de todas las personas trabajadoras y una responsabilidad compartida entre gobiernos, empleadores y trabajadores. No se limita a la educación formal, sino que incluye la formación continua, la capacitación en el lugar de trabajo, el aprendizaje no formal e informal, orientado al desarrollo de competencias técnicas, digitales y socioemocionales. la posición de la OIT ubica el aprendizaje permanente como instrumento para el trabajo decente, no sólo como una estrategia educativa, sino como parte de la política laboral global para enfrentar los retos del siglo xx.

Evaluación de competencias y aprendizaje permanente

El debate internacional sobre la evaluación de competencias y el aprendizaje permanente ha sido abordado de manera diferenciada por diversos organismos multilaterales, entre los cuales destacan la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Unión Europea (UE),

la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Cada institución ha desarrollado estrategias y herramientas específicas en función de sus prioridades políticas, sociales y económicas, lo que genera enfoques complementarios, aunque también limitaciones evidentes (véase la tabla 8.2).

Tabla 8.2. *Comparativo de mediciones de competencias y aprendizaje permanente*

<i>Organismo</i>	<i>Enfoque de medición</i>	<i>Aportaciones clave</i>	<i>Limitaciones principales</i>
OCDE	Evaluaciones estandarizadas como PIAAC (Programa para la Evaluación de Competencias de Adultos). Mide competencias cognitivas básicas (lectura, matemáticas, resolución de problemas en entornos digitales).	Permite comparaciones internacionales. Informa políticas públicas basadas en evidencia. Visibiliza brechas de habilidades en adultos.	No mide competencias blandas ni socioemocionales. Enfoque centrado en empleabilidad. Puede invisibilizar contextos culturales o educativos locales.
Unión Europea	Marco de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (Recomendación 2006/962/CE). Define ocho competencias clave, incluyendo digitales, sociales, aprender a aprender, iniciativa, etcétera.	Visión integral y transversal. Promueve la inclusión y la ciudadanía activa. Aplica a todos los niveles educativos.	Difícil de operacionalizar en evaluaciones cuantitativas. Requiere adaptación nacional para implementación efectiva.
OIT	Evaluación de necesidades de competencias y adecuación de oferta formativa. Enfoque centrado en el trabajo decente, empleabilidad y desarrollo sostenible.	Vincula competencias con justicia social y transición justa. Promueve ecosistemas inclusivos de aprendizaje. Reconoce aprendizajes informales y no formales.	Menor estandarización comparativa. Depende de la voluntad política y coordinación multisectorial.
CEPAL	Estudios sobre brechas de habilidades, formación técnica y reconversión laboral en América Latina.	Visibiliza desigualdades educativas y laborales. Promueve políticas de formación continua con enfoque territorial. Integra perspectiva de género y juventud.	Limitada capacidad de medición directa. Depende de datos nacionales heterogéneos.

Fuente: elaboración propia con base en OCDE (2024), OIT (2021), EC (2018) y Gontero y Novella (2021).

La OCDE se centra en la evaluación comparativa de las competencias de la población adulta en sus países miembros, con un énfasis en las habilidades para el trabajo y el crecimiento económico. Su medición más notable es el Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), que evalúa el nivel de alfabetización, aritmética y resolución de problemas, lo que permite comparar el nivel de habilidades de la población

adulta entre países y analizar su relación con la empleabilidad y la productividad (OECD, 2024).

El PIAAC aplica la Encuesta de Habilidades de Adultos de 2023 que evalúa tres dominios de habilidades cognitivas: (a) lectoescritura, (b) aritmética y (c) resolución adaptativa de problemas. En el ámbito de la lectoescritura se evalúa la comprensión, evaluación y análisis de información, en el aspecto de la aritmética se evalúa la interpretación de la información matemática y la evaluación crítica de la misma. Con relación a la resolución de problemas se evalúan las capacidades para definir el problema, buscar información y aplicar una solución (OECD, 2025). Si bien su principal aporte radica en la solidez metodológica y la capacidad de ofrecer datos comparables de alta calidad, su limitación se encuentra en el enfoque restringido a ciertas competencias cognitivas, dejando en segundo plano habilidades transversales como la creatividad o las socioemocionales.

La Unión Europea (EC, 2018) ha establecido un marco de referencia de ocho competencias clave para el aprendizaje permanente, que tiene como objetivo empoderar a los ciudadanos para que participen plenamente en la sociedad del conocimiento. Este marco incluye habilidades como la comunicación en lengua materna y extranjera, la competencia matemática, científica y digital, y también competencias blandas como aprender a aprender, la competencia personal, social y ciudadana, la competencia emprendedora, y la competencia en conciencia y expresión cultural. A diferencia del enfoque de la OCDE, no existe una jerarquía entre estas competencias. Todas se consideran igualmente importantes para la realización personal, la inclusión social y la empleabilidad, por lo tanto, no busca sólo el crecimiento económico, sino también la ciudadanía activa, la cohesión social y la movilidad.

En tanto, la propuesta de medición de la OIT se enfoca en las habilidades para el empleo digno y la justicia social. Sus mediciones y directrices están diseñadas para fortalecer los sistemas de formación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida. Su labor se centra en la Estrategia sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 (OIT, 2023). La OIT ha centrado su atención en el vínculo entre formación, competencias y trabajo decente.

Su aproximación se basa en la identificación de brechas entre la oferta

educativa y la demanda del mercado laboral, identifica las habilidades como (a) fundamentales, relacionadas con habilidades no técnicas, comprenden competencias relacionadas con la lectura, escritura y matemáticas. Estas competencias se consideran útiles a todos los trabajos, profesiones y ocupaciones; (b) competencias técnicas especializadas refieren a los conocimientos teóricos y los conocimientos especializados aplicables a un área específica y, (c) competencias digitales, en la cual se incluyen habilidades básicas para el estudio y el trabajo en línea, y habilidades digitales avanzadas para los nuevos empleos emergentes (OIT, 2021).

Finalmente, la CEPAL ha desarrollado un enfoque regional adaptado a América Latina y el Caribe. Su contribución principal se ubica en el reconocimiento de las brechas digitales, cognitivas y socioemocionales existentes; Gontero y Novella (2021) y Gontero y Albornoz (2019) abordan la problemática del desajuste de habilidades, argumentan que el ritmo acelerado del cambio tecnológico y la transformación de las ocupaciones han intensificado la brecha entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que el mercado laboral demanda. Estos autores utilizan una tipología tripartita de habilidades: cognitivas, socioemocionales y técnicas.

Los informes de la CEPAL hacen hincapié en la importancia de vincular la medición de competencias con objetivos de equidad social y reducción de brechas estructurales, lo que constituye una aportación valiosa para el contexto latinoamericano. Sin embargo, su alcance se ve limitado por la falta de instrumentos estandarizados de gran escala comparables con los de la OCDE, lo que reduce la posibilidad de establecer comparaciones internacionales amplias.

Metodología

Existen diversos enfoques y métodos para analizar las competencias, algunos como los de la OCDE se enfocan en la demanda de habilidades, otros, como los de la CEPAL, se enfocan en la brecha existente entre demanda y oferta de habilidades. En el estudio que se presenta, el análisis se ha centrado en la oferta. Con el objetivo de conocer la opinión de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma

de San Luis Potosí (FCA-UASLP) respecto a la influencia de la institución en el desarrollo de competencias, se realizó una investigación de tipo cuantitativo de corte transversal. Como se comentó anteriormente, este informe forma parte de un proyecto de investigación más amplio, por lo que, en primera instancia, la información que se presenta tiene un alcance descriptivo.

De acuerdo con información de la Secretaría de Servicios Escolares al mes de marzo de 2025, en la facultad se tenía una población total de 3 437 estudiantes de las cinco licenciaturas que ofrece la FCA-UASLP, de esta población se obtuvo una muestra probabilística a la cual se aplicó un cuestionario estandarizado enfocado en los siguientes temas: Aprendizaje permanente, Comunicación en lengua materna, Comunicación en lenguas extranjeras, Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, Competencia digital, Aprender a aprender, Competencias sociales y cívicas, Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor, y Conciencia y expresión cultural, los cuales toman de referencia la propuesta de la Unión Europea, señalada previamente. La determinación del tamaño de la muestra se realizó con la fórmula para variables nominales cuando se conoce el tamaño de la población, para conocer el nivel de acuerdo de los estudiantes sobre las competencias con un nivel de significancia de 5%, un nivel de confiabilidad de 95% y un grado de error de 4%, lo que determinó un tamaño de la muestra de 375.

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(n-1) + Z^2pq}$$

La aplicación del cuestionario se realizó mediante un formulario disponible en internet, la difusión se realizó en la plataforma educativa que gestiona la facultad para la organización de actividades escolares y mediante invitación a los profesores de las distintas licenciaturas que se ofrecen en la FCA-UASLP. La encuesta se dirigió a todos los estudiantes de la facultad, sin distinción de género o de semestre, como resultado del ejercicio se obtuvieron 381 cuestionarios validados.

El cuestionario utiliza una escala Likert que se ha estandarizado con calificaciones que van del 0 al 10 para el índice general y para los componentes de cada ámbito la escala va de 0 a 5, donde el valor de 1 representa

la puntuación más baja, mientras que un valor de 5 equivale a la puntuación más alta. El significado de cada puntuación es el siguiente: 1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = medio, 4 = alto y 5 = muy alto. Para la interpretación se considera que mientras mayor sea la calificación se considera que la universidad ejerce una influencia positiva en el apartado de análisis, mientras que una calificación menor significa que de acuerdo con los estudiantes, la universidad ejerce una menor influencia. Las variables analizadas se han operacionalizado como se muestra en la tabla 8.3.

Tabla 8.3. Aspectos que evalúan el aprendizaje permanente y sus competencias

Clave	Tema	Aspectos incluidos
Índice General de Competencias (IG)	Aprendizaje permanente	(a) Capacidad para enfrentar la vida laboral, empresarial, social, personal; (b) capacidad para hacer frente a eventos inesperados y desafortunados; (c) capacidad para identificar oportunidades y aprovecharlas; (d) capacidad para usar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); (e) capacidad para realizar diferentes responsabilidades; (f) capacidad para llevar a cabo acciones en favor del medio ambiente, y (g) capacidad para manejar una vida financiera estable.
Índice de Comunicación en lengua materna (ICM)	Comunicación en lengua materna	(a) Capacidad de comunicación escrita, gramática y ortografía; (b) capacidad de expresión oral y para comunicarse con otras personas y; (c) capacidad de escuchar, entender y empatizar con otra persona.
Índice de Comunicación en lenguas extranjeras (ICL)	Comunicación en lenguas extranjeras	(a) Dominio de otro idioma; (b) capacidad de escuchar, hablar y entender en otro idioma y; (c) habilidad de leer y escribir en otro idioma.
Índice de Competencia matemática, ciencia y tecnología (CMYCT)	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología	(a) Análisis e interpretación de datos; (b) plantear y resolver problemas a través de las matemáticas y; (c) uso de metodologías e investigación científica.
Índice de Competencias digitales (ICD)	Competencia digital	(a) Uso de las Tecnologías de la Información (TIC); (b) buen uso de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); (c) uso de plataformas digitales para el aprendizaje; (d) uso responsable y ético de las TIC; (e) uso de base de datos y búsqueda de artículos de investigación en línea; (f) uso de internet para buscar información de interés y; (g) uso de diversas aplicaciones de la Inteligencia Artificial.
Índice de Aprender a aprender (AA)	Aprender a aprender	(a) Capacidad analítica, formación y pensamiento crítico; (b) disponibilidad para el trabajo en equipo; (c) capacidad de aprender por uno mismo; (d) capacidad para aprender a pensar, evaluar y actuar y; (e) buscar oportunidades de aplicar lo aprendido.

Índice de Competencias sociales y cívicas (CSC)	Competencias sociales y cívicas	(a) Identificar problemas de tu colonia o comunidad; (b) involucramiento para resolver los problemas de la comunidad; (c) participar en mejoras de la escuela; (d) autocuidado de la salud física y mental; (e) cuidado del medio ambiente y los recursos naturales; (f) servicio comunitario o trabajo de voluntariado; (g) respeto a los padres, la familia, amigos y al prójimo; (h) respeto y atención a personas mayores y grupos vulnerables; (i) respeto a las diferencias de género y a la pareja; (j) manejo del estrés y la frustración; (k) civilidad y respeto a las leyes; (l) mantener una alimentación saludable; (m) mantenerte informado sobre los principales acontecimientos que suceden en el mundo, en tu país, en tu localidad; (n) honestidad, integridad, justicia, valores humanos en general y; (o) participación democrática en elecciones (votaciones y organización ciudadana).
Índice de Iniciativa y Espíritu Empresarial (SIE)	Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor	(a) Formación emprendedora y capacidad de generar ingresos propios; (b) capacidad de pensamiento creativo bajo un enfoque de innovación; (c) capacidad de negociar; (d) facilidad para tomar decisiones; (e) capacidad para identificar oportunidades para obtener beneficio; (f) capacidad de generar ideas y convertirlas en acciones; (g) habilidad para ser líder de proyectos o liderar personas y equipos de trabajo y, (h) práctica de algún oficio.
Índice de Conciencia y expresión cultural (CEC)	Conciencia y expresión cultural	(a) Practicar actividades deportivas; (b) realizar actividades recreativas; (c) práctica de actividades artísticas; (d) realizar actividades culturales, y (e) respeto a la diversidad de expresiones artísticas y culturales.

Fuente: elaboración propia.

El Indicador General de Competencias que resume la noción de Aprendizaje permanente (*ig*) se construye a partir de ocho habilidades principales identificadas como Índice de Comunicación en lengua materna (ICM); Índice de Comunicación en lenguas extranjeras (ICL); Índice de Competencia matemática, ciencia y tecnología (CMyCT); Índice de Competencias digitales (ICD); Índice de Aprender a aprender (AA); Índice de Competencias sociales y cívicas (CSC); Índice de Iniciativa y espíritu empresarial (SIE) e Índice de Conciencia y expresión cultural (CEC), a su vez cada habilidad se integra con los indicadores individuales señalados en el tabla 8.3.

Para analizar la fiabilidad del instrumento de medición, se ha calculado el Alfa de Cronbach para cada dimensión, lo cual permite señalar qué tan coherentes son las respuestas entre los componentes que miden cada una de las ocho habilidades que se consideran en la investigación. Este indicador puede tomar valores entre 0 y 1, donde los valores cercanos a 1 indican una alta fiabilidad y consistencia interna, se considera aceptable cuando un instrumento obtiene una calificación mayor o igual a 0.7. Para el caso de estu-

dio, los cálculos indican que el instrumento de medición es consistente y fiable (tabla 8.4).

Tabla 8.4. *Fiabilidad del instrumento de medición*

Clave	Indicador	Alfa de Cronbach
IGC	Índice General de Competencias	0.900
ICLM	Índice de Comunicación en la lengua materna	0.802
ICLE	Índice de Comunicación en lenguas extranjeras	0.931
ICMCyT	Índice de Competencia matemática, ciencia y tecnología	0.827
ICD	Índice de Competencias digitales	0.918
IAA	Índice de Aprender a aprender	0.883
ICSC	Índice de Competencias sociales y cívicas	0.952
IIEE	Índice de Iniciativa y espíritu empresarial	0.927
ICEC	Índice de Conciencia y expresión cultural	0.934

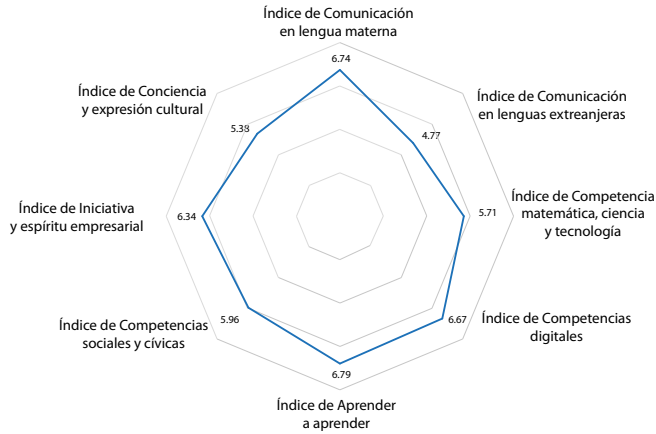
Fuente: elaboración propia.

Resultados

El índice general, construido a partir del componente de Aprendizaje permanente, cuestiona a los alumnos respecto a la influencia de la universidad para enfrentar la vida laboral, empresarial, social y personal. En una escala de 0 a 10, los alumnos consideran que las competencias que han desarrollado en su trayectoria escolar tienen una valoración de 6.11, considerando la escala utilizada, esto ubicaría la influencia de la universidad en un nivel medio.

Al analizar cada componente mostrado en la gráfica 8.1, puede observarse que el Índice de Comunicación en lenguas extranjeras (ICLE) es la dimensión más débil —con un valor de 4.77/10— según la opinión de los estudiantes, es decir, reconocen no sentirse preparados para comunicarse en un idioma diferente a la lengua materna. Esto llama la atención, pues implica que los estudiantes no cuentan con las habilidades para insertarse en un mundo globalizado, el cual requiere el conocimiento de al menos un idioma diferente al materno para aprovechar las ventajas que pueda otorgarles la globalización.

Gráfica 8.1. Consolidación de competencias de Aprendizaje permanente

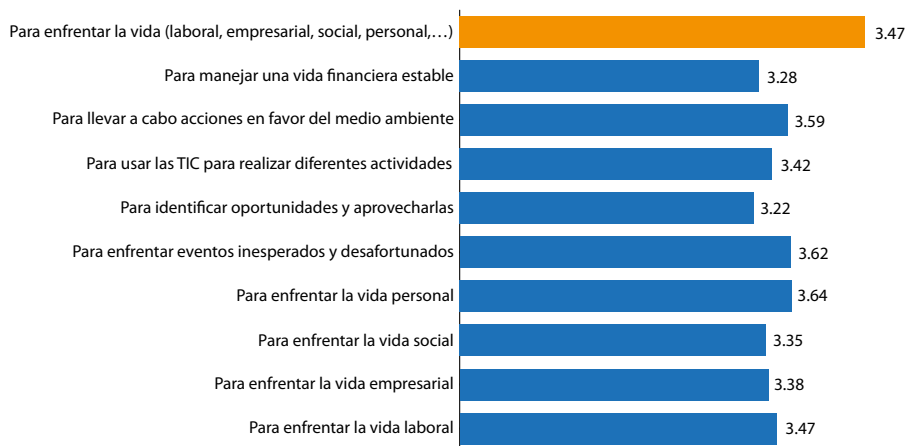


Fuente: elaboración propia.

La dimensión de Aprender a aprender es la que obtuvo la mejor evaluación de los ocho aspectos considerados, con una calificación de 6.79/10, lo cual la ubica en una posición por encima de la media, de acuerdo con la opinión de los educandos. Esta habilidad muestra la capacidad que tienen las personas para gestionar su propio proceso de aprendizaje, lo que representa una ventaja para atender los desafíos del mundo moderno.

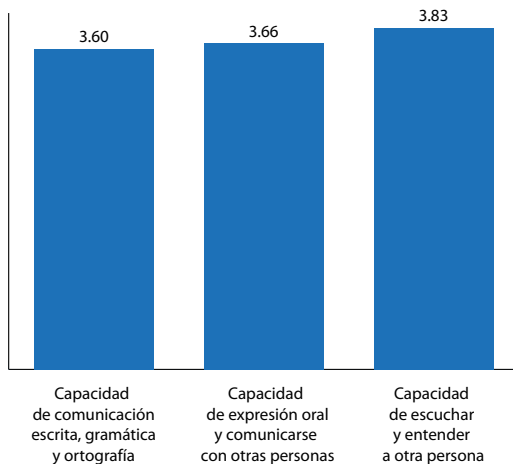
Respecto a los componentes del Aprendizaje permanente, los estudiantes consideran que están medianamente preparados para enfrentar las distintas dimensiones de la vida: laboral, empresarial, social, personal. La resiliencia, entendida como la capacidad para enfrentar eventos inesperados y desafortunados es la categoría que menor calificación obtuvo para este apartado, seguida de la capacidad para enfrentar la vida empresarial. Lo mejor evaluado fue el uso de las tecnologías de la información para llevar a cabo diferentes actividades y la capacidad para identificar y aprovechar oportunidades (gráfica 8.2).

Gráfica 8.2. Componentes del Índice de Aprendizaje permanente



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 8.3. Índice de Comunicación en lengua materna



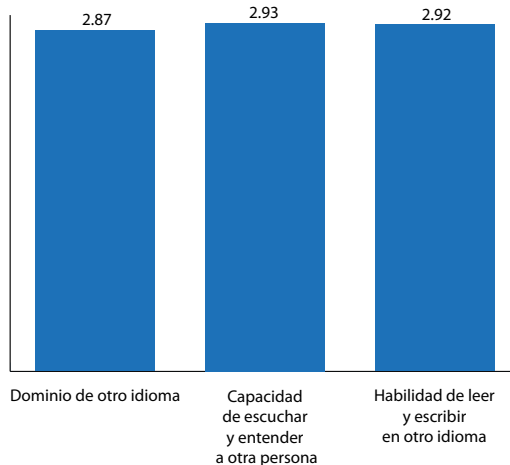
Fuente: elaboración propia.

El Índice de Comunicación en lengua materna considera las capacidades de comunicación escrita, gramática y ortografía, expresión oral y la capacidad de escuchar y entender a otra persona (gráfica 8.3), este indicador toma valores medios, lo cual indica que los estudiantes consideran que la universidad les ha ayudado medianamente para expresar sus ideas claramente, lo cual aunado a otras de las habilidades señaladas en este documento, permi-

te una comunicación efectiva la cual es clave para el desarrollo de relaciones personales y profesionales exitosas.

Relacionado con el índice anterior, se ha cuestionado a los alumnos sobre sus habilidades de comunicación en lengua extranjera. Las dimensiones analizadas se relacionan con el dominio de otro idioma, la capacidad para expresarse en otro idioma y la capacidad para leer y escribir en una lengua distinta a la materna (gráfica 8.4). Los resultados muestran que los estudiantes consideran que la universidad poco les ha ayudado para el desarrollo de esta habilidad. Esta información es relevante, pues tomar cursos de idiomas es un requisito que deben cubrir los alumnos de la facultad, adicionalmente de que el aprendizaje de otro idioma es fundamental para los estudiantes de licenciaturas relacionadas con los negocios.

Gráfica 8.4. Índice de Comunicación en lenguas extranjeras

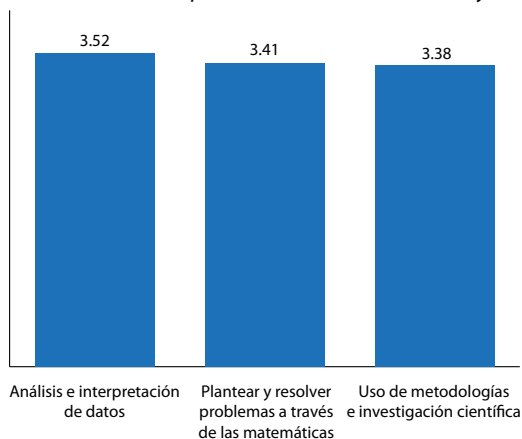


Fuente: elaboración propia.

El índice de competencia matemática, ciencia y tecnología, mostrado en la gráfica 8.5, considera tres aspectos a evaluar: el análisis e interpretación de datos numéricos, el planteamiento y resolución de problemas utilizando matemáticas y el uso de metodologías de investigación científica. En este índice, el componente más sólido es el de análisis e interpretación de datos, mientras que el uso de metodologías de investigación científica es el que refleja el valor más bajo de los tres indicadores analizados. Estos resultados

muestran que los estudiantes están medianamente preparados para tomar decisiones informadas, con base en datos, que pueden usar la matemática para la resolución de problemas y que conocen metodologías que les permitirán hacer uso de información en un mundo donde la ciencia, la tecnología y la innovación son la constante.

Gráfica 8.5. Índice de Competencia matemática, ciencia y tecnología

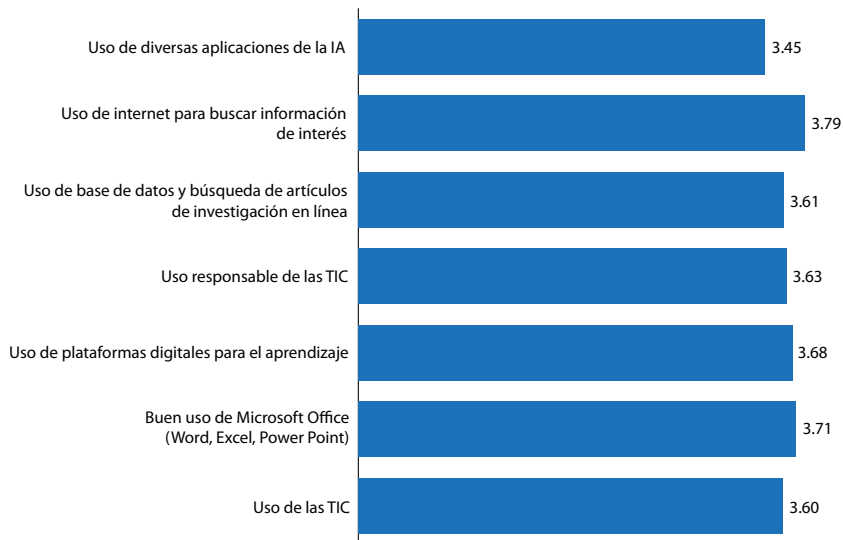


Fuente: elaboración propia.

El índice de Competencias digitales considera diversos tópicos relacionados con estas aptitudes (gráfica 8.6). En una economía en donde la transformación digital es ya una realidad, contar con habilidades digitales es esencial para desenvolverse con éxito en la vida personal y profesional, se requiere que los estudiantes cuenten con una sólida formación en tecnologías de información y comunicación, y particularmente, en inteligencia artificial, no sólo que sean capaces de utilizarlas, sino de desarrollar e innovar en este tema. Los estudiantes encuestados consideran que la universidad les ha ayudado mucho al perfeccionamiento de estas capacidades, sobresale la mejora de habilidades para la búsqueda de información en internet y el uso de software para el desarrollo de sus actividades.

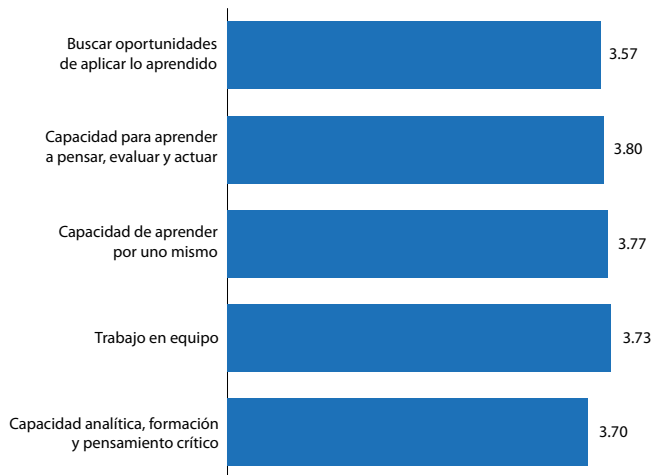
Aprender a aprender es una de las competencias clave para el siglo XXI, reconocida por organismos como la Unión Europea, la UNESCO y la OCDE como fundamental para el aprendizaje permanente, la empleabilidad y la adaptación al cambio. Los estudiantes de la FCA-UASLP consideran que la

Gráfica 8.6. Índice de Competencias digitales



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 8.7. Índice de Aprender a aprender



Fuente: elaboración propia.

universidad les ha ayudado a desarrollar mayoritariamente habilidades de trabajo en equipo y al desarrollo de las habilidades de aprendizaje autónomo (gráfica 8.7). Esta habilidad resulta sumamente relevante para que los estudiantes sean protagonistas de su propio proceso formativo, no sólo actual, sino también futuro, pues el proceso de aprendizaje continuará por el resto de sus vidas.

La importancia de las Habilidades sociales y cívicas para el aprendizaje permanente radica en que estas competencias constituyen la base para la interacción efectiva, la adaptabilidad y la participación en un mundo en constante cambio. Son esenciales no sólo porque facilitan el éxito académico y profesional, sino que también promueven el bienestar personal y la construcción de una ciudadanía responsable. En este índice, mostrado en la tabla 8.5, el componente donde el alumnado destaca es en el respeto a las diferencias de género y el respeto a la pareja, con un valor de 3.77/5, seguido del respeto a los padres y a los grupos vulnerables. Este componente se relaciona con la misión de la facultad y la Universidad, donde la responsabilidad social y ambiental representan uno de los pilares del modelo educativo.

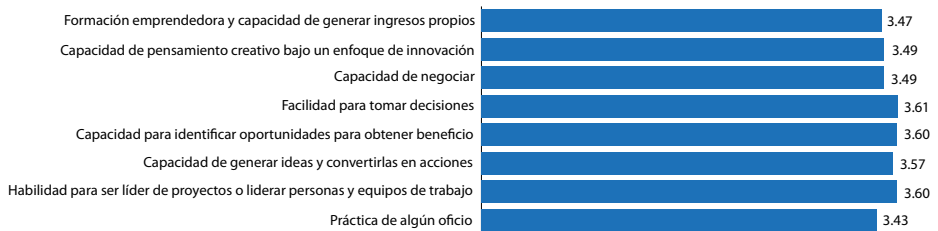
Tabla 8.5. *Índice de Competencias sociales y cívicas*

<i>Atributo analizado</i>	<i>Valor</i>
Identificar problemas de tu colonia o comunidad	3.23
Involucramiento para resolver los problemas de la comunidad	3.05
Participar en mejoras de la escuela	3.06
Autocuidado de la salud física y mental	3.34
Cuidado del medio ambiente y los recursos naturales	3.35
Servicio comunitario o trabajo de voluntariado	3.17
Respeto a los padres, la familia, amigos y al prójimo	3.68
Respeto y atención a personas mayores y grupos vulnerables	3.68
Respeto a las diferencias de género y a la pareja	3.77
Manejo del estrés y la frustración	3.17
Civilidad y respeto a las leyes	3.61
Mantener una alimentación saludable	3.10
Mantenerse informado sobre los principales acontecimientos	3.36
Honestidad, integridad, justicia, valores humanos en general	3.67
Participación democrática (votaciones y organización ciudadana)	3.54

Fuente: elaboración propia.

La iniciativa y el espíritu empresarial son competencias clave para el aprendizaje permanente y la empleabilidad en el mundo actual, caracterizado por la transformación digital, la incertidumbre económica y la necesidad de innovación constante. En esta dimensión se aborda el emprendimiento como una competencia genérica, sistémica o instrumental, así como otras competencias genéricas como el liderazgo, la negociación, la innovación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, que están directamente vinculadas a la empleabilidad del individuo. El índice de iniciativa y espíritu empresarial busca conocer las habilidades que la comunidad estudiantil considera que han desarrollado en su trayectoria universitaria. La facilidad para tomar decisiones para identificar oportunidades de negocio y de liderazgo son habilidades que el estudiantado ha señalado como relevantes en su trayectoria educativa desarrollada en la universidad (gráfica 8.8).

Gráfica 8.8. Índice de Iniciativa y espíritu empresarial



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el índice de Conciencia y expresión cultural (ICEC) es una de las ocho competencias clave definidas por el Marco Europeo para el Aprendizaje Permanente. El índice considera componentes como la apreciación de la diversidad cultural, la capacidad de expresión creativa, la comprensión del patrimonio cultural y la participación en la vida cultural, deportiva y recreativa (gráfica 8.9). Esta competencia es transversal, pues potencia el desarrollo de otras competencias. El ICEC articula dos dimensiones, por un lado, incluye la conciencia que implica la capacidad de apreciar y evaluar críticamente las diversas manifestaciones culturales y artísticas en relación con la sociedad que las genera y, por el otro, la expresión cultural que se centra en la capacidad de expresar ideas, tanto figurativa como abstractamente, a través de actividades artísticas.

Figura 8.9. Índice de Conciencia y expresión cultural



Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la encuesta reflejan que el respeto a la diversidad de expresiones artísticas y culturales es la característica mejor puntuada, posicionándose como una competencia o actitud moderadamente bien desarrollada en el contexto evaluado, mientras que la práctica de actividades artísticas tiene una valoración menor. Cabe señalar que el modelo educativo de la universidad incluye dentro de sus principios la interculturalidad y el cuidado de la salud y la integridad física.

Conclusiones

El aprendizaje permanente (*lifelong learning*) se refiere a la capacidad de los individuos para adquirir conocimientos, habilidades y actitudes a lo largo de toda su vida, en diversos contextos formales, no formales e informales. Este enfoque promueve la autonomía, la curiosidad intelectual y la adaptabilidad frente a los cambios sociales y tecnológicos. En el estudio presentado se ha analizado la evolución en la conceptualización de habilidades y aprendizaje permanente desde la perspectiva de diversas organizaciones internacionales.

La OCDE, la UE, la OIT y la CEPAL abordan la difícil tarea de medir las competencias y fomentar el aprendizaje permanente desde perspectivas distintas, cada una con sus fortalezas y debilidades. Mientras que la OCDE se destaca por su evaluación estandarizada a gran escala con su programa PIAAC, la UE propone un marco conceptual de referencia con ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. Por su parte, la OIT adopta un

enfoque holístico centrado en el diálogo social y las políticas públicas enfocándose en la importancia del aprendizaje permanente para el trabajo decente, la CEPAL se enfoca en el análisis de brechas y el fortalecimiento de capacidades y la evaluación de programas en el contexto latinoamericano.

Para México, y específicamente para los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se ha adecuado el marco propuesto por la Unión Europea para analizar la percepción del alumnado en torno a la influencia de la universidad en el desarrollo de habilidades de aprendizaje permanente. Se ha construido un índice de aprendizaje permanente considerando subíndices como el de comunicación en lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencias matemática, científica y tecnológica, competencias digitales, de aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, de espíritu empresarial, y de conciencia y expresión cultural.

Como resultado de la encuesta realizada se tiene que, de acuerdo con los estudiantes, en general la universidad genera mediana influencia en ellos para enfrentar la vida laboral, empresarial, social y personal. En donde los estudiantes consideran que la influencia es menor en el índice de Comunicación en lenguas extranjeras, el alumnado señala no sentirse preparado para comunicarse en una lengua diferente a la materna, esto es alarmante, pues esta competencia es indispensable para competir en una economía globalizada.

El índice de Aprender a aprender, obtuvo la mejor evaluación de las ocho categorías evaluadas, los alumnos consideran que la universidad ha efectuado una influencia positiva para ayudarles a gestionar su propio aprendizaje, lo cual implica que se sienten preparados para impulsar medidas de aprendizaje permanente, tendencia que se considera que será determinante para su presente inmediato y su futuro de vida.

Referencias

- Aggarwal, A. (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*, ILO. <https://www.ilo.org/publications/global-framework-core-skills-life-and-work21st-century>.

- Centeno, V. (2011). Lifelong learning: a policy concept with a long past but a short history. *International Journal of Lifelong Education*, 30(2), 133-150. <https://doi.org/10.1080/02601370.2010.547616>
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (compendio)*.
- European Commission (2018). *Commission Staff Working Document. Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning*.
- Gontero, S., y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. <https://hdl.handle.net/11362/47651>
- Gontero, S., y Albornoz, S. (2019). *La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 199 (LC/TS.2019/11)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- ILO (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/publications/global-framework-core-skills-life>.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2025). *Reporte Futuro del Empleo 2025*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *El enfoque de Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida Implicaciones para la política educativa en América Latina y el Caribe*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373632_spa
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2025). *Survey of Adult Skills 2023 Technical Report*. OECD Skills Studies, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/80d9f692-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2024). *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023, OECD Skills Studies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2006). *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (1996). *Lifelong Learning for All*.
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-la-oit-sobre-competencias-y-aprendizaje-permanente-2030>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo: Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión*. <https://www.ilo.org/publns-and-work-21st-century>.
- Organización Internacional del Trabajo/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. <https://www.cinterfor.org/node/6189>.

- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Stoevska, V. (2017). *Cualificación y desajuste de competencias: Conceptos y medición*. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/VStoevska_Cualificaciondesajustecompetencias_stats.pdf