

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES SOBRE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS**

#### **1.1. UNA MIRADA A LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS.**

En la actualidad hemos empezado a escuchar con mayor frecuencia el concepto de competencias, pero a ciencia cierta esto no es algo nuevo, empieza a tomar mucho auge en la década de los 80's en países como el Reino Unido de la gran Bretaña, los Estados Unidos de Norteamérica, Australia, Canadá y Francia, cabe aclarar que este concepto esta íntimamente relacionado y ligado con la educación y la capacitación basado en las mismas. Así también, se puede decir, que ha ido surgiendo como un marco de referencia para la administración y desarrollo de personal para las organizaciones de hoy, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se representa como un factor determinante y es una condición que dará la pauta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

El paso de la organización del trabajo fordista, es decir, basado en habilidad manual, conocimiento de las maquinas, conocimiento de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos; a la especialización flexible que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones calificadas y el cambio mas frecuente de lugar de trabajo, las tecnologías microelectrónicas que exigen mayores niveles de abstracción, fueron factores que propiciaron que las competencias pasaran al centro de la escena en la formación del ser humano.

Una de las críticas recurrentes al sistema de producción taylorista señala que al traspasarse a manos de técnicos las necesidades de conocimiento de los procesos productivos, redujo a los obreros al desarrollo de labores mecánicas, reproduciendo una actividad que sólo requiere de condiciones físicas básicas y capacidades intelectuales mínimas.

El modelo de producción en cadena significó un desconocimiento casi absoluto por parte de los trabajadores de la planificación y funcionamiento del

proceso en su conjunto, restringiendo cualquier capacidad de innovación o creatividad por parte de estos actores del sistema productivo.

La división del trabajo implicaba la segmentación de funciones y el desconocimiento de lo realizado en otras secciones del proceso, inhibiendo cualquier posibilidad de ampliación de labores productivas; en este marco, la sociedad y la educación eran funcionales a las necesidades de reproducción de mano de obra:

“Cuando la Revolución Industrial necesitó obreros para su producción en masa y para sus oficinas, diseñó un sistema de educación obligatoria y masiva que tenía muchas semejanzas con la rutina de las líneas de montaje. Sucesivas generaciones de estudiantes fueron enviadas durante años a escuelas en las cuales realizaban un trabajo repetitivo y luego eran sometidos a pruebas uniformes, como si fuesen productos salidos de la cinta transportadora” (Ferraro, R.1991).

Para algunos autores, las nuevas formas de organización del trabajo en el marco de la globalización han incidido positivamente en el desarrollo de las capacidades innovativas, superando, de este modo, la reproducción rutinizada del modelo anterior.

El toyotismo u ohnonismo, denominación que refiere al modelo de organización laboral de la empresa Toyota en los años 80 constituye el modelo que estaría sustituyendo al método de gestión taylorista-fordista predominante a lo largo de casi todo el siglo pasado. Este método implica, “(a) polivalencia y pluriespecialización de los operadores; (b) reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento; (c) reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación y (d) reasociación de tareas de programación y fabricación. (De la Garza, E.2000).

En un sentido general, las exigencias de nuevas formas de organización del trabajo colocan el desafío de desarrollar nuevas formas de calificación que permitan a los individuos situarse de un modo reflexivo frente a su trabajo,

teniendo la posibilidad de proponer innovaciones para mejorar la calidad de su quehacer.

La flexibilización y las nuevas formas de organización productiva sugieren que el aprendizaje no es sólo un nuevo foco del trabajo en la era de la información, sino que, más que eso, el tradicional concepto de educación debe cambiar en función de esta nueva realidad.

El Informe Delors considera la educación como una herramienta esencial en la materialización de las reformas que será necesario implementar en el área de recursos humanos. “La educación como estrategia primordial orientada a ayudar a los pueblos a prepararse ante los embates de la globalización y encarar a sus posibles repercusiones, se visualiza como el instrumento potenciador de los cambios económicos, sociales y culturales que deberán llevarse a cabo si hemos de enfrentarnos victoriosamente a los procesos de interdependencia que caracterizarán al siglo XXI”. (De liste, J.1998).

Carnoy y Castells (1997) señalan que la educación en la era de la información debería orientarse en desarrollar las habilidades de resolución de problemas y autoaprendizaje necesarios para enfrentar los desafíos del nuevo orden productivo. Lo anterior implica profundos cambios en el currículum de las escuelas y en los programas de formación laboral.

En efecto, en primer lugar significa que las formas estandarizadas de educación vocacional, organizadas alrededor de habilidades específicas para trabajos específicos, salvo en aspectos muy particulares, ha quedado absolutamente anacrónica. Segundo, el aprendizaje en las escuelas debería enfatizar modelos de acción colectiva, donde los estudiantes puedan estudiar en grupo, presentar trabajos en grupo e incluso, a menudo, puedan ser evaluados grupalmente. Tercero, el currículum debería incluir el desarrollo de trabajo en lógica de redes, posibilitando que los estudiantes puedan desarrollar capacidades y herramientas para comprender el comportamiento social y procesos grupales. Finalmente, la educación general durante la niñez y juventud debe ser vista sólo como el comienzo de un proceso de aprendizaje permanente.

La noción de aprendizaje permanente, o educación a lo largo de la vida, se inscribe en este marco de una economía basada en el conocimiento: El aprendizaje permanente ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación; tiene que convertirse en el principio director para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos. En la próxima década debe hacerse realidad esta visión sin excepción, deben tener las mismas oportunidades para adaptarse a las demandas que impone la transformación social y económica y para participar activamente en la concepción del futuro.

La noción optimista acerca del carácter democrático del cambio tecnológico y la preeminencia del conocimiento en la construcción del mundo futuro (todos sin excepción deben tener las mismas oportunidades), hizo que el discurso predominante sobre la educación a comienzos de la década de los 90's remitiera a la tarea de modernización del sistema y ampliación de su incidencia en amplios sectores de la sociedad; el nuevo desafío del desarrollo obligaba a una vinculación más estrecha del sistema educacional a las transformaciones y requerimientos del sistema productivo. Sin embargo, este énfasis no estuvo acompañado de una mirada más profunda del impacto real de la globalización, flexibilización e integración económica a los mercados mundiales.

El optimismo de la sociedad del conocimiento está en las bases del surgimiento del concepto de competencias.

“El desarrollo de un nuevo paradigma productivo a nivel mundial dio paso a la gestión de una perspectiva que puede ser llamada como la nueva calificación” (*Carrillo e Iranzo.2002*). Según los autores, a diferencia de otros momentos, durante la primera mitad de la década de los 90's se impuso un discurso que enfatizaba que sólo a través de la elevación de la calificación de los recursos humanos sería posible el incremento de la productividad, una mayor competitividad de las empresas y, de esta manera, el aumento de ingresos de la población trabajadora y por lo mismo, mayor equidad en la sociedad en su conjunto. Todo esto, a la manera de un círculo virtuoso.

Diversos trabajos durante la década de los 90's en América Latina han enfatizado la necesidad de readecuar una propuesta curricular basada en competencias que sea funcional a los requerimientos del mundo del trabajo; esto ha sido mayormente evidente en las propuestas de reforma de la formación técnico profesional y en los planes y programas formativos o de capacitación para el trabajo desarrollados en el marco de políticas públicas.

En términos generales, existe un consenso extendido de que el sistema educacional en su conjunto debe proporcionar las herramientas necesarias para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo a lo largo de la vida de los sujetos. En resumen, los nuevos requisitos de calificación como facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación, deben estar ligadas a la necesidad de saber-ser combinado de diferente manera, según el sector, el saber, el saber-hacer y el saber-ser.

Sobre esa base, se sugiere que cada nivel o tramo escolar proporcione competencias específicas en las personas: la escuela básica y secundaria debería proporcionar "competencias para la empleabilidad", esto es, competencias generales y de actitud o personalidad del trabajador; la secundaria, al mismo tiempo, debería permitir "explorar" los distintos caminos laborales a los estudiantes, mientras que las instituciones postsecundarias estarían llamadas a desarrollar las competencias ocupacionales específicas. El currículum debería ser más sensible a este tipo de requerimientos, adecuar contenidos y metodologías en función a las necesidades productivas de la sociedad.

En este sentido, el concepto de competencia que se introduce, crecientemente, en las propuestas educativas de esta época, representa un modelo derivado del antiguo –y ahora superado concepto de calificación - y remite a saberes, habilidades y actitudes individuales anteriormente no tomados en cuenta, para el desempeño laboral. El sistema educativo orientado por el concepto de competencias es un sistema que puede hacer frente a los desafíos

de competitividad (competencia/competitividad) contenidos en la nueva organización mundial del trabajo.

Sin embargo, a fines de los 90's, la *visión optimista* de la sociedad del conocimiento, las tareas de la educación en el proceso de transformación de la sociedad y, por ende, el mismo concepto de competencia se ven relativizados por el incremento de miradas críticas acerca de los efectos reales de los cambios en las sociedades y las personas.

Así, encontramos propuestas de educación basada en competencias para los distintos niveles de formación profesional, aunque no siempre es claro ni explícito el concepto de competencias que subyace en estas propuestas.

En el caso de la educación técnica y tecnológica, se propone este modelo como una forma establecer el valor vinculación con el sector productivo. Recordemos que fue en el nivel medio superior en donde surge o más bien se pone a prueba la implantación de la educación basada en las normas de competencia.

Según Gómez, (1997) señala que se ha adoptado este modelo porque permite al estudiante contratarse en algún empleo o autoemplearse de acuerdo con las capacidades adquiridas.

Por otro lado, en la educación superior las persistentes deficiencias que muestran los egresados universitarios para aplicar la formación recibida a los requerimientos de la práctica profesional demandan un modelo de formación que capacite a los estudiantes en ciertas competencias. Es así como aparecen propuestas de educación basadas en competencias, que suponen una unificación o armonización curricular en la formación de profesionales, para cumplir con estándares de calidad y así obtener la acreditación de los egresados y facilitar su acomodo en el versátil contexto laboral, llámese nacional o internacional, de cara a la urgencia del reconocimiento o equivalencia profesional en un ámbito enmarcado por la globalización de mercados, la libre circulación profesional y las recomendaciones de organismos internacionales.

Para ello, la perspectiva de la formación basada en competencias no puede caracterizarse como un modelo curricular, sino como la presentación de ciertos elementos que se identifican a partir de una forma de problematizar el tema de la formación profesional.

## **1.2.- FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.**

En muchos países, la educación y la capacitación profesional están experimentando cambios importantes; esto se aplica incluso a países con una larga historia de actividad industrial y comercial, ejemplo de ello son el Reino Unido, Canadá y Australia; así también es aplicada a países con economía menos desarrollada, por ejemplo Colombia y Argentina.

El escenario actual muestra nuevas acciones y nuevas interpretaciones, visibles en la manera como se reorganiza hoy las formas de trabajo y de vida, se puede afirmar que esta es una época de transición en la que el mundo está permeado por situaciones que los afectan desde múltiples dimensiones, que van desde aspectos tan humanos como la dignidad, hasta otros tan ajenos como las sofisticadas tecnologías.

Las situaciones de crisis y de cambio median en el momento cualquier relación que se pueda establecer con la sociedad. En términos generales los contextos están en crisis: crisis económica, crisis política, crisis de identidad, crisis en las relaciones; lo cual en conjunto se traduce en desorganización e inoperancia social.

Así mismo, las evidentes situaciones de cambio acelerado, con exigencias superiores a las posibilidades de respuesta de la sociedad, encierra un potencial de oportunidades para salir adelante. Por tanto estamos ante una época de la sociedad del conocimiento, por el papel que este juega en el proceso productivo; también se puede llamar sociedad del aprendizaje, por el papel clave que tiende a desempeñar en la sociedad.

En este sentido, la formación en competencias se considera como un fenómeno trascendental en la actualidad, si bien muchos de sus aspectos reflejan el nuevo enfoque del aprendizaje en el trabajo, vale la pena mencionar la magnitud y el alcance de la información basada en competencias en el contexto internacional, en donde mayormente se ve reflejada en la capacitación del recurso humano en el campo laboral.



Frente a este panorama se presentan algunas experiencias que se han llevado a cabo en otros países.

### **1.2.1.- LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL REINO UNIDO.**

Desde los primeros años de la década de los 80's, en el Reino Unido se han hecho considerables esfuerzos para introducir y extender la formación basada en competencias. En Escocia y Gales las organizaciones encargadas de las nuevas normas y calificaciones son diferentes, pero los principios subyacentes a los dos sistemas son los mismos, de manera que es apropiado hablar de la experiencia del reino Unido. Según Antonio Argüelles (1997), las mejoras introducidas tienden a lograr los objetivos siguientes: Crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional, contar con una mano de obra más flexible, dar crédito y apoyo práctico al concepto de formación en competencias continua, sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles, pasar de un sistema de capacitación "regido por la oferta" a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas, y desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad, que goce de una sólida reputación y del mismo nivel que la formación académica.

Los cambios en la formación y la capacitación profesional están vinculados con los virajes en la educación, que incluyen la introducción de una calificación profesional general proporcionadas en la escuela secundarias y las instituciones de formación continua.

Los objetivos subyacentes a esos cambios facilitará un rendimiento académico más sólido en el ámbito del Reino Unido, mejorar los resultados en las empresas y ofrecer más y mejores oportunidades a los individuos.

El perfeccionamiento de la educación y la capacitación profesional basada en competencias es un fenómeno mundial observado casi en todas las economías más desarrolladas y en los países que desean alcanzar mayor

competitividad económica en el ámbito internacional. En los últimos nueve años de la existencia de la nueva calificación profesional en el reino unido de acuerdo a la formación profesional basada en competencias, se han otorgado más de un millón de calificaciones, por otra parte más, del 90% de la fuerza laboral tiene acceso a ella.

Las grandes empresas que han desarrollado una cultura de capacitación pero sin una formación de sus empleados en competencias, o que no siguen ningún sistema de capacitación, el compromiso de los ejecutivos de alto nivel, la creación de un grupo o comité capaz de supervisar los avances y fungir como punto de referencia técnico y la participación activa y directa de los trabajadores.

Por lo tanto los empleadores han tenido que enfrenarse a problemas prácticos y no es difícil darse cuenta que están más relacionados con las características de la capacitación y la formación basada en competencias que relacionados con la empresa y su forma de organización.

La introducción de la capacitación basada en competencias puede implicar costos iniciales altos, especialmente si el número de participantes es reducido; los sectores de una organización que presentan cambios intensos quizás no observen de inmediato los beneficios que trae consigo la formación basada en competencias, no obstante esta reducirá el índice de rotación de estos al terminar con el creciente número de trabajadores de tiempo parcial y ocasional pues ellos difundirán la formación de competencias sistemáticas que les permite ser un capital altamente calificado.

En tiempos atrás la no disponibilidad de normas y calificaciones basadas en competencias llevó al reino unido a perder el interés en poner en las empresas cursos y materiales de capacitación, a esta situación surgieron tres remedios: En que las campañas de información y promoción dirigidas a los empleadores y las escuelas sobre la capacitación y la formación basada en competencias, tomen en cuenta el tiempo que lleva el logro de ello. Segundo se deben determinar los programas y plazos, y cumplirlos. Tercero el tiempo de realización puede reducirse si se cuenta con el apoyo técnico adecuado, en caso de las empresas,

especialmente para aprender de la experiencia, pero también para la preparación de normas provisionales, material de capacitación y en caso de las instituciones educativas, la capacitación del personal docente, pues solo de esa manera podrán formar personas competitivas.

Así, pues en el Reino Unido fue necesario desarrollar una estrategia de promoción en las que se describen las funciones específicas de las empresas y las escuelas, simplificar el lenguaje utilizado para describir los enfoques basados en competencias de manera que sea lo menos técnico posible, así como adoptar una terminología común de todo el sistema y establecer pautas que conlleven a la formación en competencias para crear individuos con diferente formación y hábiles en todos los aspectos de su área de empleo, despertar el interés de maestros y demás personas interesadas en la capacitación de los jóvenes, así como a pedagogos de todos los niveles. Pues la formación basada en competencia debe ser un reflejo de las normas y exigencias profesionales que rigen el presente de cada país.

### **1.2.2.- LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN CANADÁ**

En Canadá la educación y la capacitación en todos los niveles están descentralizadas del nivel público, es difícil determinar el estatus de la educación basada en competencias en este país.

La capacitación profesional se empezó en Canadá en los institutos de mecánica a mediados del siglo XIX. Al finalizar el siglo, la capacitación en artes y oficio en las escuelas secundarias era uno de los tópicos educativos más importantes, en parte por el interés y apoyo financiero de William C. Macdonald, magnate canadiense del tabaco. El principal interés de Magdonald era fomentar la educación en el medio rural, su empeño desembocó en la creación y financiamiento de escuelas, en total 16, en todas las provincias canadienses, el desarrollo de la formación profesional en Canadá puede rastrearse hasta las iniciativas de Macdonald.

En la primera década del siglo pasado la mayoría de las provincias analizaban la posibilidad de instrumentar la educación técnica y profesional y contaban ya con la capacitación en artes y oficios. Después de la primera guerra mundial, la capacitación de los veteranos recibió un importante apoyo federal para la educación técnica basada en competencias y desde entonces, el gobierno ha sido uno de los principales promotores de esta.

Durante la segunda guerra mundial y la etapa subsiguiente, Canadá dejó de ser una sociedad agraria para convertirse en una industrial. La oferta de trabajadores calificados emigró a Canadá de Europa Occidental. Unos diez años después, esa fuente empezó a agotarse. En los años sesenta, el gobierno federal en coordinación con las provincias, empezó un impresionante programa de mejoramiento de las habilidades de la fuerza laboral y para incrementar el número de personas calificadas que ingresaban a ella.

También en la década de los 60's, los instructores y los educadores canadienses, experimentaban entorno a la determinación de objetivos de aprendizajes programados, instrucción modular, presentaciones multimedia, cursos por correspondencia, contratos de aprendizajes de los estudiantes, etc., Estas iniciativas coincidieron con la evolución en Canadá de lo que ahora se conoce como educación basada en competencias, y su manifestación más reciente, la educación basada en resultados.

Según Arguelles (1997), en Canadá la educación basada en competencias puede concebirse como un enfoque sistemático del desarrollo y la capacitación, la formación empieza con la identificación de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer al final del curso o programa. Desde esta perspectiva del desarrollo curricular, la educación basada en competencias se concentra en la aplicación de los conocimientos, más que en la adquisición de los mismos, toma en consideración habilidades, conocimientos y actitudes inherentes a una competencia y evalúa los logros mediante una demostración del desempeño.

Un estudio realizado por la Asociación Profesional Canadiense atribuye los siguientes efectos de la formación educativa basada en competencias:

1.- Exige que los maestros consideren su papel. Deben dedicar menos tiempo a su desempeño y más a la observación del desempeño de los estudiantes. Descompone la función del maestro en diferentes aspectos – desarrollo curricular, diseño de la enseñanza, diagnóstico, certificación y asesoría.

2.- Obliga a los maestros a reconsiderar lo que enseñan y a conceptualizar la materia de manera diferente.

3.- Ayuda a los maestros a enseñar más e incrementa las probabilidades de que un número mayor de estudiante logre el dominio total de los temas.

4.- Fomenta la separación del maestro y la materia que enseña y la colaboración entre el maestro y el estudiante.

5.- Fomenta la colaboración entre maestros.

6.- Fomenta la colaboración entre estudiantes.

7.- Estimula a los estudiantes para que sean menos pasivos y se responsabilicen de su aprendizaje.

8.- Fomenta el aprendizaje individual.

No hay duda que el interés en la formación en competencias en Canadá existe y que se espera que crezca. Las instituciones de capacitación, escuelas, y los organismos certificadores se están sumando a esta forma de operar, por fin están analizando las referencias basadas en competencias, este enfoque está siendo realmente instrumentado en este país.

Por otra parte, las instituciones y programas de capacitación del sector privado han instrumentado la educación basada en competencias, ejemplo de ellos son:

- El Holland Collage, que fue establecida en 1969 como centro de educación profesional para satisfacer las necesidades educativas post-secundarias de los habitantes de la isla de Prince Edward, los programas que conducen a un crédito universitario. En su segundo año de operaciones, inició la instrumentación de la educación basada en competencias. Unos 25 años después, el Holland Collage en general sigue aplicando el mismo modelo de educación basada en competencias.
- La Asociación Profesional Canadiense ha sido y sigue siendo uno de los principales promotores de la educación basada en competencias para incrementar los conocimientos y habilidades de sus miembros, se ocupa de reunir a los ministros de educación de las provincias para analizar, debatir y compartir información sobre todos los aspectos de la educación y capacitación profesional en Canadá.

La Asociación Profesional Canadiense fue creada por decreto federal en 1960 con el fin de que promoviera e impulsara en Canadá la educación profesional y los campos afines a ella. De acuerdo a esto sus objetivos son:

I.- Participar activamente en todas las tendencias de la educación profesional en el país.

II.- Colaborar con todas las provincias y comunidades locales en la promoción de la educación profesional.

III.- Establecer un foro nacional de estudio y análisis de la educación profesional.

IV.- Fomentar la promoción, desarrollo y perfeccionamiento de los programas profesionales en la perspectiva de la formación continua.

### **1.2.3.- LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN AUSTRALIA.**

Se puede afirmar que tanto en el sector público como en el privado, la educación basada en competencias en Australia, ha recibido mucho apoyo para la capacitación y la formación académica, esto significa que los educadores académicos estén tratando de definir que resultados se obtendrían del aprendizaje en función del desempeño en las escuelas.

En Australia para satisfacer las necesidades de la mano de obra y fomentar la competitividad internacional, empleadores, pedagogos, instructores y gobierno adoptaron un Programa Nacional de Reforma Educativa.

A resueltas de una serie de estudios llevados a cabo en los años 80, se llegó a la conclusión de que la educación y capacitación profesional era rígida e implicaba concluir un programa en un plazo fijo. Los cursos no se evaluaban sobre la base de los requisitos del lugar de trabajo. La capacitación basada en competencias se consideraba más flexible y adecuada para satisfacer las necesidades de la industria y de los individuos. Este enfoque fue aprobado en una reunión ministerial en abril de 1989.

En esa misma reunión se aprobó que las normas de competencias serían desarrolladas por organismos normalizadores de competencias, y que los puntos de referencias serían: autoridades de capacitación y educación profesional estatales y locales, organismos encargados del desarrollo curricular, capacitación con reconocimiento oficial, y organismos encargados de otorgar reconocimiento a las habilidades de los migrantes y a las calificaciones obtenidas en el extranjero.

En julio de 1994, se estableció el marco nacional, que definió el número de niveles de calificación; la terminología de las calificaciones, y los descriptores de las calificaciones. El nuevo sistema de formación basado en competencias, es muy flexible y dentro de el las escuelas y otras instituciones de capacitación gozan de gran libertad para llevarla acabo.

Hoy en día en Australia, el otorgamiento de una calificación profesional, implica una nota, se argumenta que la introducción de una escala de calificaciones incrementaría la calidad por que no solo demuestra un nivel de competencia en el desempeño, sino que también reconoce la excelencia en el desempeño de una función.

Considerando que las formas de formación en competencias se especifican y que la evaluación de la competencia se confía al lugar de trabajo, el nuevo sistema de capacitación basado en competencias representa, en cierta forma, un enfoque fragmentado de la capacitación. Por lo tanto, cualquier otro nuevo sistema de calificación y capacitación debe ganarse la credibilidad, asimismo, los planes de estudio, con garantía de calidad, constituyen un ingrediente clave para el éxito.

#### **1.2.4.- LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN COLOMBIA.**

Las demandas de la sociedad del conocimiento, que implican la utilización temprana de los saberes en pro de una calidad de vida mejor y más equitativa para todos, comprometen a las universidades de Colombia a vincular más sus carreras con el sector productivo, y a organizar los aprendizajes de modo que resulten relevantes para la incorporación eficiente de sus egresados al campo laboral. Para ello resulta funcional y pertinente el uso de los modelos basados en competencias para la planificación curricular y la definición de los perfiles de egreso.

La proliferación de una oferta académica heterogénea en Colombia ha generado la necesidad de dar fue pública de las capacidades de los egresados para su ejercicio profesional mediante procesos de aseguramiento de la calidad. Una de las formas para dar respuestas a estas demandas es la definir perfiles de egreso basado en competencias y establecer los mecanismos para asegurarse cumplimiento al término de los estudios.



Según Cabrera, K. (2002), se puede indicar en Colombia que una competencia se caracteriza por los siguientes elementos:

- Se asocia a un conjunto durable de conocimientos y refleja su estructura.
- Los conocimientos involucrados se adaptan a la ejecución de las tareas.
- Los conocimientos involucrados son necesarios para la resolución de problemas.
- Son en gran medida y como regla general, de base cognitiva o intelectual.
- Se pueden adquirir en un tiempo limitado, en un ambiente de trabajo específico.
- Su logro es difícil de simular si no se ha establecido realmente.
- Son impersonales e independientes de la personalidad de quien las ejerce.

La formación en competencias pueden ser establecidas mayormente en un área práctica y se evalúan en función de desempeño en el trabajo. Las competencias pueden concebirse desde una óptica muy primaria asociada a comportamientos no rutinarios hasta las asociadas a razonamiento crítico. En consecuencia una formación basada en competencias debe acoger los desafíos que plantean los cambios en los procesos productivos. Deben estar dirigidas a la empleabilidad antes que a un empleo; desarrollar un lenguaje común entre la oferta y la demanda laboral; sobre todo racionalizar la información sobre contenidos, calidad y pertinencia de los programas académicos en las escuelas, además de promover la equidad en el acceso de los sectores actualmente marginados.

En la actualidad en Colombia, considerando los requerimientos del desempeño profesional y los nuevos desafíos y tipos de organizaciones se plantean cuatro categorías de competencias relacionadas con la capacidad de desarrollo personal y profesional, reflexiva, de actuar y gestionar competencias y con la capacidad de convivir y relacionarse.

### **1.2.5.- LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN ARGENTINA.**

“Entre los años 1994 y 1995 se desarrollo a instancias de la Secretaría de Programación y Evaluación educativa del ministerio de Cultura y Educación de la Nación una investigación sobre el significado de la formación en competencias, como resultado de esta se concibe a la educación como desestabilizada por la competitividad; las demandas del mundo del trabajo al sistema educativo”. (Rojas, E. 1997).

Se sostiene en este estudio que se pretende: Aportar al diseño y la realización en las escuelas, las formas de aprendizaje que incorporen idealmente las organizaciones productivas del mundo del trabajo; elaborar propuestas de integración a las demandas específicas de saber que hace hoy la producción; Contribuir a la organización de espacios permanentes de diálogo entre la educación y el trabajo. En esta investigación se diferenciaban a las competencias en básicas, de orden práctica y de orden tecnológico.

En Argentina se apunta a una zona de la relación educación trabajo, basada en una formación en competencias; el choque está en la distancia en lo que las personas estudian y la necesaria integración de conocimientos y tecnología que requiere el desenvolverse en las áreas de trabajo.

Se considera conveniente mencionar esta investigación porque de alguna manera contribuyó a aportar definiciones a cerca de las características que adoptaría el diseño de la formación, fue antecedente importante en relación al tratamiento de las competencias desde las perspectivas del sistema educativo argentino.

“En Argentina cuando se refiere a formación en competencias se define a un perfil profesional, se formularán a partir de la identificación de los desempeños que los alumnos deberán satisfacer en las áreas ocupacionales correspondientes y son la referencia fundamental para definir los objetivos y contenidos básicos del proceso formativo”. (Achieving, N.1997).

Para ellos, la educación polimodal y su compromiso con el desarrollo de competencias fundamentales, sostienen que los TIP (Proyectos técnicos Profesionales), constituyen una opción diferente y adicional a la elección que los estudiantes realizan respecto de la modalidad de la educación, se trata de iniciarse profesionalmente a través de una formación que prepara para desempeñarse en áreas ocupacionales determinadas que exigen el dominio de competencias tecnológicas y profesionales específicas.

En Argentina, las definiciones de competencia educativa plantean una realidad que garantice el conocimiento de los aprendizajes y permita el traslado de los estudiantes al interior de las fronteras del conocimiento de este país; al mismo tiempo brindan espacios de desarrollo curricular a cargo de las instituciones educativas que permitan vincular la educación a las necesidades de la comunidad.

Definir los objetivos de la educación en términos de competencias educativas es un camino inexplorado en la educación de adultos. De esta manera se podría encuadrar un necesario trabajo de diseño curricular que permita brindar terminalidad de educación general básica y empezar una educación basada en la formación en competencias; al mismo tiempo que se vincula con las necesidades de formación para el trabajo de las poblaciones argentinas.

Según Ruffier, J. (1998) “La formación basada en competencias, supone una formación de duración prolongada”. Además, la formación profesional se propone desarrollar aquellas competencias requeridas para desempeñarse en ocupaciones determinadas, orientadas a promover la inserción laboral y social a las necesidades específicas de la sociedad. La realización de competencias profesionales que aseguren un desempeño polivalente dentro de áreas

ocupacionales, cuya complejidad exige no solo haber adquirido una cultura tecnológica de base, sino diversas habilidades de carácter profesional.

Son numerosas las ventajas de una formación basada en el enfoque por competencias; favorece la normalización de la calidad de los programas precisando claramente los resultados esperados de la formación, además permite la certificación ; mas que nada permite desarrollar programas de formación que respondan a las necesidades de las empresas, la sociedad y las necesidades de los individuos, facilita la administración, el seguimiento y la evaluación de los programas; facilita la concepción de estrategias pedagógicas en función del contexto de la formación.

### **1.3. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO NACIONAL.**

A principio de la década de los noventas se comenzó a hablarse en México de la implantación de los modelos de educación basada en normas de competencias (EBNC), inicialmente para el nivel medio superior, dando está bases para que se iniciara también el planteamiento de las reformas estructurales de las instituciones de educación superior, de los planes y programas de estudio y de las metodologías de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de formar profesionales en función de los requerimientos de la globalización.

En cuanto a la EBNC en México, ésta surgió a partir de “un acuerdo combinado entre la secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), con las consultas a organismos empresariales, sindicales y civiles; aunque siguiendo las directrices técnicas y financieras del Banco Mundial” (Moreno, 1997).

Sin embargo, las tendencias actuales del mercado laboral imponen nuevas exigencias en la educación en donde “la formación de los profesionales deberá descansar en la incorporación de mayores niveles de conocimiento, fomento del trabajo en equipo, capacidad de interacción simbólica, amplio conocimiento del proceso productivo, desarrollo de un pensamiento innovador y anticipatorio, y la construcción de mentalidades críticas y propositivas” (Herrera Márquez, 1996). Para esto las instituciones también deben ayudar al profesional a clasificar sus competencias, construyendo un portafolio de evidencias que permitan demostrar su perfil y facilite su certificación por organismos especializados.

#### **1.3.1. LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL COLEGIO NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES (CONALEP).**

Fue una de las primeras instituciones donde se empezó a incorporarse esta propuesta; según Argüelles, “reconoce que se hicieron esfuerzos en dos direcciones, el desarrollo del sistemas Normalizado de Competencia Laboral y el de la nueva modalidad educativa, la educación basada en competencias” (1996). Alguna razón había para ello, ya que el debate por las competencias se venía

realizando en los países desarrollados, sus planteamientos se encuentran vinculados con la discusión sobre la formación del técnico profesional, donde se buscaba establecer las habilidades y destrezas de formación. Como se sabe México en 1986 comienza su apertura económica, lo cual implicó nuevas exigencias al aparato productivo en relación con el perfil de los egresados del CONALEP. Debido a la creciente innovación tecnológica se planteó la necesidad de un cambio sustancial en los tipos y niveles de capacitación de su personal. En base a esto el CONALEP realizó un diagnóstico en donde se destacaron 4 puntos principales:

- Los trabajadores cuentan con una escasa preparación para la educación técnica y la capacitación;
- La oferta educativa se caracteriza por su poca flexibilidad y relevancia para las necesidades cambiantes del mercado laboral;
- Los programas de capacitación tienen una calidad deficiente, sin objetivos sustantivos que miden la calidad de los productos, y
- La falta de estructuras institucionales adecuadas para que participe el sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación.

A lo largo de este proceso el CONALEP ha adquirido los conocimientos y experiencias necesarios para evaluar la efectividad de la EBNC, lo cual le permite determinar la pertinencia de su generalización a los programas de formación y capacitación para el trabajo. De esta forma, el Colegio es una de las instituciones pioneras que ofrecen una formación para y en el trabajo a través de esta nueva modalidad educativa que es la EBNC, cuyo objetivo principal es vincular las necesidades de la sociedad y del mundo productivo.

### **3.1.2. LA FORMACIÓN EN COMPETENCIA EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.**

Como institución rectora de la educación tecnológica, estructura el Modelo Institucional Basado en Competencias, con la participación de la comunidad politécnica a nivel superior, la que determinó las características del modelo de acuerdo a las necesidades y condiciones sociales y filosóficas propias del instituto.

“El propósito fundamental del modelo es, que funcione como marco normativo para la estructuración o reestructuración de los planes y programas de estudio de las escuelas, centros y unidades del politécnico, que deseen que su oferta educativa se maneje a través de esta alternativa educativa” (IPN 2000).

Es importante mencionar que la formación sobre experiencias y resultados obtenidos, con el manejo del modelo a nivel superior, es inicial y sólo existe una aproximación tentativa en la formación de ingenieros y técnicos superiores, pero donde existe una abundante información es en los niveles de capacitación y de educación media superior, de tal forma, que la experiencia del instituto en este nivel será una verdadera innovación educativa nacional e internacional.

### **1.3.3. LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MONTERREY.**

Específicamente en la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación (LCC), en donde se ha empezado a trabajar especialmente en la formación de la estrategia de la sociedad de la Información y el Conocimiento, en donde los “profesionales podrán desempeñarse como agentes positivos de transformación para el mejoramiento social, económico, político y cultural de su entorno” (ITESM 2001). Por lo anterior, para el ITESM y la LCC fue de gran importancia que se le incorporarán materias centradas en el estudio y la producción de tecnologías de información y comunicaciones para facilitarle al alumno la comprensión e inserción en la nueva dinámica social global.

Dentro de esta misma circunstancia, en la División de Ciencias de la Salud, campus Monterrey del ITESM, se trabajó un proceso de revisión curricular, en donde se decidió constituir un currículo basado en competencias; definiéndose este en un proyecto que consta de tres fases, las cuales son:

- 1) “ Definir las competencias y los componentes particulares de cada competencia que el estudiante debe desarrollar,

- 2) Determinar la manera como los profesores identifican si los estudiantes adquirieron o no dichas competencias,
- 3) Identificar el nivel de desarrollo longitudinal de las competencias durante los cursos del currículo integrado en espiral” (ITESM, 2001).

Como es de saberse que toda reestructuración que se realice en un currículo de alguna institución y licenciatura, debe tomarse en cuenta la misión de la institución, así como la visión y el perfil de estudiante de la licenciatura. Y es así como el ITESM ha venido trabajando para seguir ocupando el nivel e importancia que ha logrado obtener en el contexto educativo y nacional, que le ha servido tener reconocimiento en la formación de profesionales.

#### **1.3.4. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA.**

Logró la reestructuración curricular en el 2002, poniendo en marcha los programas curriculares que comprenden el Modelo por Competencias del ITSON, en donde se distinguen por pretender el logro competencias que van marcando gradualidad en el avance dentro del plan de estudios, lo cual conlleva a que la preparación del educando se vaya reforzando, orientando y sobre todo integrando como parte de un sistema de aprendizaje que le conduzca finalmente a poseer una formación integral en el dominio propio de su profesión.

Dichos programas curriculares se divide en tres puntos como son:

- Programa de Formación General: en donde la intención educativa, es “desarrollar en los estudiantes actitudes y habilidades que contribuyan a formarlos como personas realizadas, ciudadanos conscientes y profesionistas creativos y emprendedores preparados integralmente para la solución de problemas propios de su quehacer” (ITSON 2002). Es decir, que tiene la necesidad de desarrollar a su máxima potencia la utilización del lenguaje tanto oral, escrita y matemáticamente en los diferentes contextos de la profesión, considerándose a está como un competencia básica, y en apoyo a lo anterior es, indispensable que el educando construya y



- Por otra parte, el Programa de Formación Especializada Básica: tiene como intención educativa, “el desarrollar conocimientos, habilidades, actividades y valores que sustentan a la profesión, con el fin de brindar al alumno las herramientas genéricas de la especialidad en la que se está formando” (ITSON 2002). Orientándose hacia el cumplimiento de criterios y estándares que demandan los procesos de acreditación de programas por cada especialidad. Permitiéndole utilizar una plataforma conceptual básica de los fundamentos teóricos y prácticos que sustentan a la profesión en la que se está formando. Así como también poder diagnosticar necesidades propias del campo profesional para la construcción metodológica de propuestas.
- Y por último el Programa de Formación Especializada Aplicada, en donde se tiene la intención de “formar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permitan al egresado el desempeño de la práctica profesional para su eficiente inserción en el campo laboral” (ITSON 2002).

Es considerada la etapa más importante, porque es aquí en donde el alumno debe diseñar propuestas de atención y solución de problemas específicos de la sociedad de acuerdo a su área de especialización. El llevar a cabo este modelo curricular, permite al ITSON, contar con un diseño de programas educativos, que ofrezcan una formación integral y un perfil profesional pertinente a las necesidades que demanda la sociedad y a demás sean acordes a los estándares de calidad tanto nacional como internacional.

## **1.4 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DEL MODELO EDUCATIVO DE FLEXIBILIDAD CURRICULAR DE LA UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO.**

El estado de Tabasco ha tenido un desarrollo acelerado en los últimos años, por lo que las instituciones educativas se han visto en la necesidad de modificar sus planes y programas de estudios, que respondan a los intereses y demandas sociales.

Ante esta situación, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en su Plan de Desarrollo Institucional 2004-2008 ha contemplado dentro de sus Retos Universitarios los siguientes aspectos:

### **1. Alcanzar altos niveles de calidad certificada.**

“Con el objeto de enfrentar las demandas y exigencias de la sociedad, así como los desafíos de la era del conocimiento y del mundo global, la Universidad debe realizar las acciones necesarias para alcanzar altos niveles de calidad, que se entienden y concretan en la capacidad de formar profesionales competentes y competitivos en la ciencia, tecnología y las humanidades; y rescatar, preservar y difundir la cultura.”

### **2. Reformular la oferta educativa**

La oferta educativa es la respuesta institucional al interés individual y a las necesidades de la sociedad para su desarrollo armónico y sostenido. Por ello, la decisión de apertura y reorientación de los programas académicos de formación, debe contar con un sustento sólido de análisis de factibilidad y pertinencia.

La universidad tiene la responsabilidad y capacidad de realizar análisis prospectivos, de manera que se valore el potencial de desarrollo para el futuro próximo y se tomen las medidas necesarias para ofrecer respuestas oportunas.

Así también debe analizar con perfecto cuidado la oferta educativa a disposición de los jóvenes en los niveles de profesional asociado, licenciatura y

postgrado. Para poder así realizar una definición de nuevos programas y la reestructuración de otros, así como la consecuente modificación de los planes y programas de estudio que prevean, entre otras características, la certificación de calidad, movilidad estudiantil, mayor responsabilidad del estudiante en su proceso formativo, educación centrada en el aprendizaje y basada en competencias, metodologías adecuadas, con equidad de género en los procesos de enseñanza, así como apoyos para la infraestructura, equipamiento y espacio físico.

Para el logro de lo anterior la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco se fundamentará en su nuevo modelo educativo en lo referente a:

### **1.-Principios educativos.**

El modelo Educativo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, es el referente institucional que expresa el conjunto de valores, políticas y principios básicos que forman parte de la filosofía e ideal universitario y orienta el quehacer académico. En el se plasman las concepciones acerca de los fines de la educación, sobre las relaciones con la sociedad, el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje.

Los principios educativos que sustentan el modelo, son:

- **Formación integral del estudiante.**

Proceso continuo de desarrollo de las potencialidades de las personas, equilibrando los aspectos cognitivos y socioafectivos, hacia la búsqueda de su plenitud en el saber pensar, saber hacer, saber ser y saber convivir con los demás, como profesionales y personas adaptadas a las circunstancias actuales y futuras.

- **Calidad educativa.**

Es un principio integrador del quehacer universitario, que implica haber logrado las características, los estándares e indicadores establecidos por organismos nacionales e internacionales, que se traduce en la formación de profesionales humanistas capaces de

integrarse al campo laboral y de influir de manera eficaz en el desarrollo social.

- **Sentido de pertenencia.**

Integración de la comunidad universitaria a partir de la apropiación de los principios y valores de la institución, que se traducen en un compromiso social y profesional para fomentar y enaltecer el espíritu e identidad universitaria.

- **Pluralidad.**

Respeto y tolerancia a la diversidad de ideas y opiniones, reconocimiento de la individualidad y dignidad de las personas que permitan la convivencia social.

- **Igualdad**

Respeto a los derechos y libertades de todos los ciudadanos, promoviendo la consecución del bien común en igualdad de condiciones.

- **Ética**

Valores que modelan para el bien la conducta humana, enfatizando la rectitud y el espíritu democrático.

Las características que se adscriben al Modelo Educativo, son las siguientes:

- Flexibilidad curricular y académica.
- Centralidad del aprendizaje y del estudiante.
- Definición de competencias profesionales.
- Redefinición de los roles del docente y del estudiante.
- Diversificación de las experiencias de aprendizaje y evaluación.
- Pertinencia y suficiencia de las condiciones institucionales para la operatividad del modelo.

## **2.- Ejes sustanciales del modelo educativo.**

- Formación integral del estudiante.

- Centrado en el aprendizaje.
- Currículum flexible.

El proceso continuo de formación integral de los estudiantes es un eje sustancial del Modelo Educativo, lo que implica una educación en la cual se desarrollen todas las dimensiones de la persona: intelectual, profesional, humana y social.

- **Dimensión intelectual.**

Tiende al desarrollo de las funciones intelectuales de alto nivel, entre ellas el pensamiento lógico, autónomo, reflexivo y crítico. Tiene como finalidad desarrollar las capacidades cognitivas de los estudiantes, para que sientan gusto y curiosidad por el saber, según sus potencialidades y posibilidades.

- **Dimensión profesional.**

Está orientada hacia la generación de conocimientos, destreza y habilidades científicas y técnicas profesionales encaminadas a una práctica pertinente de la profesión, que permita la inserción de los egresados en la situación actual del mundo de trabajo.

- **Dimensión humana.**

Fortalece la formación ética que tiene como finalidad desarrollar en el estudiante los valores básicos que rigen la vida y la convivencia humana según el consenso de la comunidad educativa, inspirándose en la de Declaración Universal de los Derechos Humanos. En la actuación educativa se potencia como valores básicos, entre otros, la autodisciplina, la responsabilidad, la autonomía, el esfuerzo y la comprensión e interés por saber.

- **Dimensión social.**

Busca la formación basada en actitudes, valores, ética y responsabilidad social, que permita al estudiante desarrollar comportamientos de acuerdo las diferentes situaciones sociales. Desde esta perspectiva se fortalece una formación que promueve actitudes democráticas que facilitan la convivencia en una comunidad plural, el respeto a las ideologías y la aceptación de la diversidad.

### **3.- Las prácticas educativas y su vinculación con el entorno.**

Los conocimientos que se transmiten, así como los temas que se investigan deben vincularse con los problemas y necesidades reales que aquejan una sociedad compleja y cambiante como la nuestra y en este caso, resaltar los que sobresalen en el estado. En este sentido es conveniente, buscar los mecanismos que permitan que las Divisiones Académicas, a través de sus programas educativos se vinculen con los problemas del entorno social de la región, mediante actividades extracurriculares, relaciones de intercambio, estancias académicas, el servicio social, las prácticas profesionales que se considera un elemento importante para la adquisición de competencias profesionales y requieren de la supervisión académica por un tutor. Así mismo se hace necesaria la participación de los Cuerpos académicos en equipos de trabajo que aborden objetos de estudios como resultado de los problemas específicos de las comunidades del estado.

### **4.- Tutoría.**

Una de las herramientas indispensables de las que se dispone, para atender las características individuales y diversas de los estudiantes, es el sistema de tutorías. La tutoría es un elemento clave del currículum flexible, ya que favorece la permanencia del estudiante, fortalece la formación, permite una relación entre estudiantes y el tutor, apoyando la elaboración de trayectorias curriculares pertinentes.

La tutoría consiste en un proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes, que se concreta mediante la atención personalizada a un estudiante o a un grupo reducido de estudiantes, por parte de académicos competentes y formados para esta función, apoyándose conceptualmente en las teorías del aprendizaje más que en las de la enseñanza.

Las tutorías encuentran su fundamento en la búsqueda de la formación integral de los estudiantes, considerando que estos no solo deben recibir una formación académica, sino que además deben desarrollarse adecuadamente en todos los aspectos de su ser.

El tutor es un profesor experto en su rama de conocimiento, pero es, además, una persona dispuesta a encaminar al estudiante en la vida académica, por medio de la tutoría, el profesor posibilita una mejor comprensión de los problemas que enfrenta el estudiante en su adaptación al ambiente universitario, de las condiciones individuales requeridas para un desempeño aceptable durante su formación y de las dificultades implicadas en el logro de los objetivos académicos que le permitirán enfrentar los compromisos de su futura práctica profesional.

En estos escenarios, las instituciones de educación superior tienen el compromiso y responsabilidad de impulsar los conocimientos, habilidades y actitudes que queremos que los estudiantes desarrollen, aunado a esto deben ofrecer la oportunidad de aprendizajes significativos. La educación basada en competencias, mostrada a través de cualquier acción, representa una forma poderosa y atractiva de reformar y manejar la educación.

Lo anterior lleva a la necesidad, no solo de incorporar nuevos cursos a los planes de estudios, sino de replantear la forma en la que el proceso de enseñanza – aprendizaje se lleva a cabo, de manera que se forme un capital humano con la capacidad de aprender para toda la vida, en otras palabras, el modelo educativo debe estar encaminado a enseñar el estudiante a aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir.

#### **1.4.1 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA DIVISIÓN ACADÉMICA DE EDUCACIÓN Y ARTES. (LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: MODELO FLEXIBLE).**

A partir del 2004 se empieza la implementación del modelo curricular flexible, en la División Académica de Educación y Artes, el cual se busca el desarrollo de destrezas, no solamente aquellas referidas a cada disciplina, sino también aquellas que contribuyan a fomentar la competencia del estudiante en las diversas áreas.

Por su naturaleza el modelo educativo de la UJAT implica una estructura flexible ya que elimina la seriación obligatoria y oferta una gama muy extensa de cursos de formación básica y avanzada para que el estudiante las seleccione con base a sus intereses y de acuerdo a la materia elegida.

En base a lo anterior, y de acuerdo con el Plan de Estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en su modalidad de flexibilidad curricular nos dice que el egresado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación será un profesional especializado en la elaboración, implementación y evaluación de programas psicopedagógicos y de actualización y formación de docentes. Se podrá desempeñar en las labores de docencia en el campo de las ciencias, en el diseño de sistemas y programas de desarrollo de los recursos humanos, materiales y financieros de las instituciones educativas y en la elaboración de los proyectos de creación y organización de instituciones con fines educativos.

Por lo tanto, este plan de estudio le permitirá de desarrollar al profesional las siguientes competencias:

Deberá ser un profesional con capacidad para:

- Trabajar en equipos mixtos.
- Tomar decisiones, ejercer y delegar autoridad.
- La investigación: curiosidad, capacidad de observación, método para plantear preguntas y para poner a prueba respuestas, y reflexión crítica.

Además deberá contar con habilidades para:

- Detectar, diagnosticar y atender problemas de aprendizaje en niños, jóvenes y adultos.
- Realizar orientación vocacional.
- Diseñar e implementar los talleres o cursos en diferentes niveles educativos.
- Apoyar a los alumnos de bajo rendimiento escolar.
- Evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Diseñar planes y programas de estudio y de capacitación en diversos niveles educativos.



- Realizar diagnósticos acerca de la eficiencia de Planes y programas de estudio y su impacto en el contexto social.
- Diseñar y producir material educativo para diferentes niveles.
- Detectar, diseñar y elaborar programas de desarrollo y mejoramiento de las condiciones laborales a través de la capacitación de recursos humanos, en cualquier organización.

Deberá tener:

- Conocimientos actualizados y útiles en su desempeño laboral.
- El desarrollo de habilidades que le permitan un desempeño eficaz y confiable.
- Una especial sensibilidad para captar oportunidades que le permitan la generación de autoempleo y la asociación con otras personas con quienes pueda conformar una sinergia completa.
- Un fuerte compromiso social.
- La capacidad de análisis, síntesis y evaluación.
- Una alta capacidad de trabajo.
- Cultura en la capacidad en el servicio.
- Capacidad para el uso eficiente de la informática y las telecomunicaciones.
- El manejo adecuado del idioma inglés.
- El autoconocimiento, elevada autoestima y capacidad para el trabajo en equipo.
- Un desempeño ético y responsable en el ejercicio de sus funciones profesionales.
- Una actitud crítica y propositiva ante los acontecimientos del entorno”.

Este modelo curricular ofrece actividades complementarias que fortalecen la formación integral brindándole al estudiante la posibilidad de enriquecer su propio plan curricular. Apoyándose en un sistema de tutorías destinado a guiar y orientar los procesos de formación del estudiante con énfasis en los procesos de aprendizaje, lo que propicia mayor integración y complementación entre los programas y las unidades académicas.

De tal forma que en la actualidad, las instituciones educativas deben ubicarse a la vanguardia tanto por la calidad de la docencia y de la investigación, así como la calidad que requiere el sector laboral dentro del marco de la globalización. Pues es visto una vez más que todo proceso lleva consigo una serie de etapas para alcanzar su objetivo final; esto se ha logrado palpar en la experiencia que se expone hoy en el presente trabajo, de cada una de las instituciones de educación superior; que han logrado cambiar sus esquemas de trabajo, para alcanzar escenarios más pertinentes en estas épocas contemporáneas.

#### **1.4.2.- PROPUESTA DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA EL LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN BASE AL PLAN DE ESTUDIOS DE 1995. (MODELO RÍGIDO).**

La propuesta curricular de formación en competencias de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco se fundamenta en los siguientes puntos:

1. Construir una teoría y una práctica de la formación docente a partir de la articulación de tres niveles de la realidad: el aula, la institución y los procesos sociales.
2. Posibilitar la construcción de una formación teórica y conceptual con la intención de reflexionar el saber pedagógico en torno a la pluralidad de enfoques teórico-interpretativos de la educación.
3. Reflexionar y discutir sobre los modos o formas de cómo los enfoques abordan el estudio de fenómenos, procesos o situaciones concretas vinculadas con la realidad educativa.
4. Preparar a los individuos para participar en la producción de bienes y servicios, sin detrimento de su formación como sujetos.
5. Posibilitar la adquisición de una cultura intelectual que favorezca la formación de un espíritu científico.

En relación a la formación del Licenciado en Ciencias de la Educación consiste en valorar cuáles son los espacios reales para la intervención profesional, de ahí que las habilidades básicas que puede desarrollar el profesional en educación, sean las siguientes:

1. Interpretar la problemática educativa actual a partir de las comprensiones históricas y sociales que la determinan, apuntando a la búsqueda de construcciones y de prácticas alternativas que den cuenta de su totalidad social.
2. Diseñar y realizar diagnósticos acerca de la situación académica institucional.
3. Intervenir en los procesos de formación docente a partir de la multicausalidad de aspectos institucionales que entran en juego en el acto educativo.
4. Realizar actividades de apoyo y orientación al escolar y de consultoría y asesoría a docentes y directivos.
5. Coordinar procesos de diseño y evaluación curricular.
6. Intervención en tareas de dirección, coordinación, supervisión, consultoría y/o asesoría en diversos estudios sobre la realidad educativa.
7. Elaboración, instrumentación y aplicación de proyectos orientados a resolver los problemas educativos tanto en sus aspectos coyunturales como estructurales.
8. Planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos para la capacitación del personal y de comunicación social.

Ante el desarrollo actual de la industrialización reclama la necesidad de una conciencia técnica, impone la formación de un saber hacer frente a un saber pensar; el hacer es importante en la sociedad moderna y es la base de la racionalidad técnica, a partir de la cual se juzga la capacidad de un sujeto. Los procesos de formación universitaria centrados en una capacitación técnica tienen una razón de ser y responde a esta demanda social para esta conciencia técnica.

A partir de aquí, se propone en el plan de estudios de la carrera de Ciencias de la Educación, una formación en los diferentes modelos teóricos en los que se debate y explica lo educativo y una formación técnica adecuada a las exigencias del mercado de trabajo.

Una formación teórica y técnica desde la cual se trabajen con mayor rigor analítico las diversas expresiones teóricas que integran los fundamentos de un grupo nacional y se clarifique un discurso conceptual de otro. Posibilidad en la cual el estudiante, recuperado en su propia palabra, pueda distinguir el valor conceptual de una formulación a otra.

Así el plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación fue construido a partir de ejes de formación lo que posibilita una definición conceptual que garantiza que el estudiante maneje diversas situaciones desde múltiples puntos de vista. De ahí que se incluya la idea de líneas curriculares y áreas de concentración. En este aspecto el plan de estudios tiene una intención doble: por una parte promueve con claridad, una formación básica en saberes indispensables para el profesional en educación; por la otra, establece con claridad en que lugar del propio currículo la formación tiende a orientarse hacia el manejo conceptual y en dónde se desarrollan directamente habilidades técnico-profesionales.

En este sentido la estructura curricular de la Licenciatura en Ciencias de la Educación se conforma por dos bloques de formación. El primer bloque es el de formación básica en educación que se conforma por asignaturas que se cursan del primero al sexto semestre y que se concentran en las siguientes líneas curriculares:

- Psicopedagógica
- Didáctico-curricular
- Socioeducativa
- Administración educativa
- Investigación educativa
- Informática
- Inglés

Al bloque lo integran 36 asignaturas, para cursar 6 materias por semestre, durante 6 horas a la semana. El segundo bloque es el de formación profesional

terminal y lo forman asignaturas que ubicadas entre el séptimo y el noveno semestre en las siguientes áreas de concentración:

- Psicodiagnóstico y orientación
- Formación docente
- Administración educativa
- Investigación educativa.

Lo integran 15 asignaturas. Se cursarán 5 materias por semestre, de 5 horas a la semana.

## **CAPÍTULO II.**

### **LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN.**

#### **2.1.- CONCEPTOS DE COMPETENCIAS.**

Actualmente se argumenta que estamos frente a una nueva realidad, en donde los avances del conocimiento científico y tecnológico se encuentran dentro de los márgenes de la globalización; trayendo como consecuencia que la educación superior se enfrente a un gran desafío en la formación de individuos competentes, capaces de enfrentarse a situaciones diversas donde desarrollen todas sus habilidades en un mundo básicamente cambiante; que puedan resolver sin limitaciones ni discriminaciones, la demanda de una educación masiva de calidad, altamente pertinente a los requerimientos de una sociedad globalizada, concientes de sus carencias y dispuestos a dar solución a estas.

En este sentido, el reto de la globalización es lograr que el hombre sea competitivo desde su proceso de formación, hasta su incorporación al campo laboral, para lo cual, es necesario que posea competencias que le permitan su desarrollo personal y profesional.

El concepto de competencia es diverso, según el ángulo del cual se mire o el énfasis que se le otorgue, pero el más generalizado y aceptado es el de saber hacer en un contexto.

Según Sladogna (2002), las competencias son “capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales”

Como lo señala Martha Alles (2005) al decir que, el término competencias “Hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. Hay que tomar en cuenta, entonces, que cada persona tiene diferentes tipos de competencias y que solo se ponen en acción cuando se hace algo, ya sea trabajando, estudiando, practicando algún deporte e incluso llevando a cabo una tarea domestica; estas conllevan al éxito en la realización de cada actividad siempre y cuando vaya de acuerdo con la capacidad para llevarlo a la practica.

El significado etimológico de la palabra competencia, para Corominas(1998) es: “Una palabra tomada del latín *Competeré*, que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir, ser adecuado, pertenecer,; que a su vez deriva de *petere*, dirigirse a, pedir y tiene el mismo origen que *Competeré*, pertenecer, incumbir”. Todo esto hace referencia a que el sujeto sea adecuado y apto para realizar diversas actividades o desempeñarse en un determinado puesto, teniendo una conducta competente, haciendo una combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que conllevan a la eficiencia personal.

Las competencias constituyen en la actualidad un concepto que se refiere a la forma de administrar y dirigir los recursos humanos, permitiendo una mejor articulación entre el trabajo y la educación, pueden ser consideradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, versión(1997) “La primera connotación de competencia se relaciona con la disputa y oposición, representa idoneidad, aptitud, de tal manera que hay una correspondencia con competente, adecuado y oportuno”.

Partiendo de esta definición mencionada en el párrafo anterior, se puede decir que, competencia es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada; y por lo tanto haciendo un análisis de este concepto se puede entender que la persona que

tiene “x” competencia tiene la capacidad real y demostrada para desarrollar la actividad productiva de manera adecuada y eficiente desde el primer momento en que inicia a trabajar.

“Existen diversas definiciones de competencia a continuación se describen según el país:

- En México según el organismo establecido para normar las competencias, denominado CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencias), competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes para un desempeño efectivo.
- En España según el INEM (Instituto Nacional de Empleo), se entiende por competencia, como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos de empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer; el concepto de competencias no solo engloba las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, si no también un conjunto de comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones entre otros.
- De acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las competencias es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino en gran medida mediante el aprendizaje en situaciones concretas de trabajo.
- En la provincia de Québec, consideran que una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad y una tarea.



- De acuerdo al Consejo Federal de la Cultura y Educación (Argentina) la competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos y actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo.
- En Australia las competencias se considera como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, es una compleja combinación de diversos atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este concepto es muy importante puesto que toma en cuenta el aspecto de la cultura del lugar del trabajo, e incorpora los valores y la ética como base de un desempeño competente.
- En Alemania se dice que posee competencias quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales en forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de cualquier trabajo”.

De acuerdo con los conceptos de competencias mencionados en los diferentes países se puede decir que existen similitudes, palabras más o palabras menos, lo importante es resaltar que en todos los casos se involucra el conocimiento, los valores; y el fin es lo mismo, que cada persona pueda comprobar su “saber”, con su “saber hacer” . Pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenidos de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta; cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable y que se pueda demostrar, que varía de una manera significativa entre las personas que mantienen un desempeño excelente, adecuado y entre los trabajadores que son eficaces o ineficaces.

Por último se puede decir que las competencias están siendo vistas en la actualidad como un factor de gran importancia e indispensable en la formación de las personas, por lo que el termino de educación de calidad ha recobrado

importancia en todos los ámbitos de la educación, y más aun el de aprendizaje significativo que dota a las personas de una formación multidisciplinar.

Por lo tanto, podemos decir que competencia es, el conjunto de conocimientos, habilidades, saberes, experiencias, vivencias, actitudes y aptitudes que desarrolla el individuo para incrementar sus niveles de desempeño tanto en su vida personal y profesional.

La competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

## **2.2 TIPOS DE COMPETENCIAS**

En la actualidad el término competencia ha causado impacto en el sistema social, ya que a partir de los cambios generados por la globalización, las instituciones educativas de nivel superior inician a trabajar en la formación en competencias.

La competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimientos y otros componentes (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

En este sentido podemos decir que los componentes de una competencia son:

### **Atributos Personales**

- Conocimiento (proposicional y tácito).
- Habilidades cognitivas.
- Motivación.
- Valores.
- Actitudes.
- Esquemas de percepción.

### **Desempeño de Funciones**

#### **y/o tareas profesionales.**

Descripción de las funciones y tareas profesionales que los sujetos deben desempeñar y en las que aplican sus atributos personales.

## **Condiciones de realización**

Se refiere a los escritos bajo los cuales la actuación profesional se va a considerar adecuada, eficaz.

Para describir los tipos más comunes de competencias que existen según Dominique Simone (2004), las cuales son: “cognitivas, procedimentales (acción) y las actitudinales (desempeño)”. Las competencias cognitivas se pueden concebir como habilidades intelectuales, estas a su vez se dividen en generales y especializadas, la primera se refiere a habilidades de inteligencia humana, procesamiento de información y desarrollo del aprendizaje exitoso y a la interacción efectiva con el medio ambiente; las especializadas se refieren a conjuntos de requisitos de aprendizaje de los que debe disponer un individuo para actuar adecuadamente en un área particular; por ejemplo manejar una computadora, solucionar problemas de matemáticas, etcétera.

Este tipo de competencias exigen un aprendizaje de largo plazo, amplia experiencia y profundo conocimiento del tema.

El segundo tipo de competencia se define como una interacción efectiva del individuo con el medio ambiente, en donde se relaciona con el aprendizaje y desempeño de cada individuo en base a la experiencia, con sus competencias en situaciones de logro mediante experiencias y actitudes.

El tercer tipo de competencias, consiste en las habilidades necesarias para evaluar los aspectos de un problema de tal manera que se puedan seleccionar y usar estrategias convenientes de soluciones en base al aprendizaje obtenido.

Es necesario que los individuos tengan una formación integral la cual puede ser generada por medio de las competencias, según Ibarrola y Gallart (1995) existen competencias que pueden ser desarrolladas como son:

- a) competencias comunicacionales para la utilización de diversos tipos comunicacionales (lengua propia, lengua extranjera, computo, fax, por mencionar algunas).
- b) Competencias sociohistóricas o de conciencia histórica y una profunda formación ética, para orientar el tiempo articulando el presente con el pasado y el futuro.
- c) Competencias matemáticas, como estrategia en los diversos tipos de razonamiento que supone la construcción del conocimiento.
- d) Competencias científicas, con la finalidad de propiciar el desarrollo de métodos sistemáticos de investigación y conocimiento, en las ciencias naturales, exactas y sociales.
- e) Competencias tecnológicas, la cual comprenderá todas las etapas del trabajo productivo y todos los ámbitos del desarrollo humano.
- f) Competencias ecológicas, producir sin alterar la condición del medio ambiente procurando el equilibrio en la utilización de tecnología y cuidado de la naturaleza.
- g) Competencias críticas y creativas, con el objetivo de desarrollar la capacidad para identificar y solucionar problemas en contextos cambiantes, efectuar trabajo en equipo y en general de actuar en situaciones de incertidumbre.

Sin duda, el desarrollar estas competencias por el individuo lo llevará a lograr obtener capacidad de razonamiento, capacidad de autoaprendizaje, pensamiento autónomo, solucionar problemas, creatividad, aprender a aprender, aprender a estudiar, aprender a enseñar, aprender a recuperar conocimientos, aprender aplicar lo entendido y aprender el conocimiento científico y en suma plantearse nuevos caminos a su formación.

Por lo tanto las competencias permiten mejorar los aprendizajes, facilitan la inserción de las personas al campo laboral y al mismo tiempo generan un mejor desempeño en las actividades que se realiza. Además se puede decir que una persona es competente cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación (competencia técnica). Además aplica esos conocimientos a diversas situaciones profesionales y los adapta en función de los

requerimientos de su trabajo (competencias metodológicas). Pero no basta con eso para ser verdaderamente competente debe ser capaz de relacionarse y participar con las demás personas en acciones de todo tipo para su quehacer profesional (competencia participativa). Y por último será capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible, colaborar en la organización del trabajo (competencia personal).

Para Hugo Vergara (2003), existen tres tipos de competencias:

“Las competencias básicas, son aquellas asociadas al conocimiento que normalmente se adquieren en la formación general y permite el ingreso al trabajo; por ejemplo habilidad para lecto - escritura, comunicación oral y cálculo.

Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción, por ejemplo la capacidad para trabajar en equipos, saber planificar y habilidad para negociar.

Y por último las competencias específicas, que se relacionan con aspectos técnicos vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, por ejemplo operación de máquinas especializadas y formulación de proyectos de infraestructura”.

Al analizar los diversos tipos de competencias existentes, estas reflejan un conjunto de cualidades humanas que en muchas veces se deben adquirir y en otras ya se tienen pero no se explotan al máximo. Por lo tanto, al estar el hombre en el mundo globalizado lo hace participe de que adquiera y desarrolle múltiples competencias que le permitirá ser competitivo y productivo.

### **2.3 LAS COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN.**

En este mundo cambiante y sometido a numerosas regulaciones pero a la vez altamente movibles, surge el desarrollo de la globalización, la cual constituye una manifestación distinta del mundo que coloca a todos frente a condiciones que manifiestan ventajas y riesgos, lo cuál significa un nuevo contexto de oportunidad y superación para las personas que cuenten con las habilidades y capacidades, es

decir, que realmente estén preparadas para enfrentarse a un mundo globalizado que exige a la educación una formación académica en los nuevos conocimientos, que tienen como base las crecientes innovaciones tecnológicas y de comunicación, asociados con la era de la información, al mismo tiempo, busca que los profesionistas alcancen niveles de equidad aceptables que se acentúen dentro del marco de competitividad.

Pues al no ser así, la globalización propicia hechos no deseados, tales como el desempleo, la marginación de amplios sectores de la población y consecuentes inequidades en la distribución del ingreso así como en la extensión de la pobreza.

Como afirma Sonia Reynaga (2003) que “la globalización exige un dominio de nuevas tecnologías, ya que son unas de las vías privilegiadas para que ésta se lleve acabo”. Esto permite que el hombre se vea en la necesidad de adquirir y desarrollar competencias en el manejo de todos los equipos tecnológicos encontrados tanto en el medio educativo, en donde le permite obtener los conocimientos, como en el medio de trabajo, donde es una exigencia el saber hacer uso de estos para un desempeño eficiente.

Es necesario reflexionar acerca de aquellos tipos de competencias que se deben desarrollar en este campo de la globalización, el desafío es crear un entorno que propicie el desarrollo de individuos que tengan la capacidad y habilidad para utilizar los bastos recursos de la tecnología y la información en el crecimiento intelectual.

En el contexto de la globalización, habrá que prestar una gran atención a la educación y a la capacitación para que la fuerza de trabajo logre la elevada cualificación técnica que el futuro exige. Ya que estos son los fundamentos para la formación en competencias que exige la educación del siglo XIX en un mundo globalizado, en donde se introducen modificaciones en la asignación de valores en el cual la competitividad, la excelencia y la introyección de una cultura de evaluación permite el desarrollo máximo del individuo, al mismo tiempo que

contribuyen al mejoramiento de las instituciones educativas en el proceso de formación que éstas ofrecen para el desarrollo del país.

Es necesaria pues la transformación de la mentalidad de los maestros y estudiantes para incorporarse en la era de la comunicación y asociar las necesidades de una formación basada en competencias, con una actitud positiva para satisfacer las necesidades y exigencias que impone la sociedad en el proceso de globalización.

### **2.3.1 LA GLOBALIZACIÓN**

El término globalización se relaciona con los procesos de transformaciones ocurridas en el ámbito político, económico, tecnológico y cultural. Conviene resaltar acerca de los procesos de globalización que han acompañado a las grandes revoluciones productivas en los últimos 200 años. Así como dice Giovanni E. Reyes (2002) que, “los movimientos de transformación de la producción que se han vistos relacionados con los procesos globalizadores han sido:

- a) La revolución industrial. La mecanización especialmente de la industria textil fortaleció los nexos de captación de mano de obra, producción industrial y procesos de mercado entre diversos continentes Europa, África, América y Asia;
- b) La revolución en el transporte, la cual se acentuó no sólo con la navegación marítima sino también terrestre, está última con mucho énfasis a partir del generalizado uso del ferrocarril en el último cuarto de siglo XIX. A esos esfuerzos se unirán posteriormente el desarrollo de las aviación; y
- c) La revolución informática. La que estamos viviendo y ha abierto nuevas fronteras y aplicaciones, las que unidas a la mayor flexibilidad en el manejo de capitales, han proporcionado una interacción muy rápida entre los principales



La globalización es una teoría entre cuyos fines se encuentran la Interpretación de los eventos que actualmente tienen lugar en los campos del desarrollo, la economía mundial, los escenarios sociales y las influencias sociales y políticas. La globalización es un conjunto de propuestas teóricas que subrayan especialmente, los sistemas de comunicación mundial y las condiciones económicas, especialmente aquellas relacionadas con la movilidad de los recursos financieros y comerciales.

Para Rojas Moreno (200) “la globalización alude a la internacionalización de los mercados de bienes y productos, de los mercados financieros y de capital, de los mercados tecnológicos y de información, así como de las políticas y estrategias de desarrollo socioeconómico regionales e internacionales”. Dentro de esta perspectiva se requiere que la escuela forme individuos polivalentes, en diversas áreas del sector laboral de acuerdo a su formación; que sepan trabajar, capaces de plantear estrategias para la realización de su labor.

Por lo tanto, la educación debe lograr que el capital humano se forme integralmente a la realización plena de sus potencialidades.

En el diccionario Pequeño Larousse ilustrado (2005) se define a la globalización como “el proceso de internacionalización de la política, las relaciones económicas y financieras y el comercio”. Se puede decir, que la globalización trae consigo una serie de transformaciones en todos los aspectos relacionados con la sociedad como lo son el económico, político, social y cultural; en donde el hombre tiene que adquirir nuevas actitudes que le permitan enfrentarse y sostenerse dentro de aquellos cambios que trae consigo este proceso, que requiere persona competitivas.

El reto de la globalización es hacerse competitivo cuyos objetivos principales giran entorno a la economía, mientras que los recursos humanos son formados para operar la tecnología de punta que imperan en la actualidad. Uno

de sus principales problemas es que hace cada vez más dependiente al ser humano de las máquinas, lo limita a pensar y a reflexionar de su propio entorno, este mundo globalizado está haciendo más materialista al hombre y lo exhorta a buscar beneficios basados en una economía que le proporciona la comodidad superficial de las familias, por lo que la superación de éste como ser humano en cuanto a su formación profesional pasa a ser de gran importancia.

### **2.3.2. LAS COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN.**

Si tomamos el presente como un punto de partida para comprender el futuro, no puede haber más fuerza impulsora que la globalización, pues ésta impone los lineamientos a seguir por la educación en el sentido que debe formar personas competentes, capaces de aportar contribuciones útiles, permitiendo así la aplicación de mejor conocimientos en el ámbito de la práctica profesional. Por lo tanto, en el contexto de la globalización se requiere de personas capaces de controlar, dirigir y gestionar los sistemas de conocimiento y de información, que desarrollen las cualidades de buena percepción, comprensión, sabiduría y buen juicio.

Esto se debe a que el desafío de la sociedad consiste en inventar, crear y mantener la vida, dentro de los cambios generados por el proceso de globalización, sin limitarse a estudiarla pasivamente y jugar en un futuro un papel positivo, en el que tiene que contribuir al duro y creativo trabajo de imaginar y gestionar una nueva economía, así como un nuevo ambiente en donde el individuo desarrolle sus habilidades y capacidades que lo hagan ver como una persona apta para competir con otras en cualquier medio laboral.

En el marco de la globalización, donde lo fundamental está construido por las competencias, los datos y la información, exige habilidades y capacidades de pensamiento a base de datos en un conocimiento de hechos, para lo cual Paul Wildman (1996) dice que “es necesario que las personas tengan:

- Percepción (pautas interconectadas de significados),

- Retrospectiva (ver los hechos del pasado para señalar las posibilidades de cómo será el futuro),
- Previsión (planear para los posibles cambios del futuro),
- Sabiduría (conciencia en base a cambios apoyados en los tres elementos anteriores, vinculada con una acción apropiada) “.

De esta forma estarán preparados para visualizar los retos que presenta el proceso de la globalización, una serie de exigencias orientadas a la satisfacción de necesidades productivas, que recaen en la preparación de un hombre capaz de renovar y activar los procesos productivos y desarrollarlos con altos niveles de eficiencia y calidad.

En materia de formación profesional se identifican en muchos casos perfiles profesionales que no alcanzan a satisfacer la amplia diversidad y movilidad de un ejercicio profesional cambiante, pues exige creatividad, espíritu emprendedor, motivación permanente y una alta capacitación que permita competir con otros; no solo en el campo de un conocimiento específico de que se trate, sino además, en una gran gama de metodología y sistema de información, sin olvidar por supuesto, el elemento laboral, en un sustento ético que debe guiar toda formación humana. Marina del Pilar Olmeda (1998), señala que “en el marco de la globalización existen competencias que todo profesional debe tener como son:

- a) La capacidad de abstraer globalmente los procesos con los que trabajen;
- b) Que tengan la capacidad cognoscitiva para manejar datos formalizados;
- c) Que posean herramientas conceptuales y metodológicas que le permitan solucionar los problemas que se le presenten en un ambiente de trabajo;
- d) Que tengan pensamiento anticipatorio para promover el impulso y la conducción estratégica de la producción;
- e) Que tengan capacidad de diálogo con todos los niveles de la organización” .

De este modo, la formación de las personas deberá descansar sobre la base de las competencias, en incorporación de mayores niveles de conocimientos, fomento del trabajo en equipo, capacidad de interacción, amplio

conocimiento del proceso productivo, desarrollo de un pensamiento innovador y anticipatorio y la construcción de mentalidades críticas y propositivas. Puesto que en estas áreas es que existen competencias en el marco de la globalización y para las cuales el se debe de contar con una preparación de calidad, así como una formación en las diversas áreas del conocimiento que les permitan satisfacer las necesidades cambiantes de los sectores social y productivo en los cuales está presente el carácter instrumental que adquiere el conocimiento y su consideración como factor fundamental de la producción.

### **2.3.3.- VINCULACIÓN EDUCACIÓN – EMPLEO.**

En estos tiempos es difícil hablar de formación para el trabajo sin que surja la palabra competencias, como una varita mágica que soluciona los problemas y cuestionamientos que el cambio de la tecnología y la globalización han impuesto a las antiguas maneras de vincular las calificaciones con la formación profesional.

El empleo es, sin duda sensible a los efectos, factores y fuerzas que intervienen en la globalización: conocimiento, tecnología y capacidad de competencia. Por lo tanto es necesario que la educación prepare eficazmente para la vida profesional, para subsistir en este mundo cambiante, la formación del hombre deberá adaptarse lo mejor posible a las necesidades que genera la economía global: El trabajador de hoy y más aun el de mañana deberán ser capaces de asimilar y entender los nuevos procesos productivos y las innovaciones tecnológicas; deben ser capaces de relacionarse adecuadamente con los elementos que integran el entorno de las empresas y tienen que desarrollar de forma más amplia su capacidad de adaptación a nuevas condiciones y formas de organización del trabajo. Ante esta situación se tiene que tener muy presente que a través de la educación se desarrollan las calificaciones básicas, las actitudes y las aptitudes que con el paso del tiempo se vuelven indispensables para la vida laboral.

Dentro de esta perspectiva, se requiere que escuela forme personas polivalentes, que sepan trabajar, capaces de planear estrategias para la realización de su labor en el campo de trabajo.

Tal como menciona Jean Claude (1998), se puede decir que “La educación influye sobre el empleo por medio de dos mecanismos principales:

- a) Al elevar el nivel de educación, los individuos se vuelven más aptos para producir mejor.
- b) Sobre todo, aumenta la capacidad de adaptación de los individuos. Aprender a Aprender, saber como aprender. Esta capacidad es el mejor pasaporte para el éxito del mundo actual”.

En este sentido se puede decir que la educación tiene grandes retos y responsabilidades, tanto a lo que se refiere a la formación particular de los individuos, como en los servicios que debe brindar a la sociedad. Debe potenciar a las personas su capacidad de previsión y anticipación, debe ofrecer a grupos, individuos y sociedades enteras los medios y los recursos para subsistir en un mundo competitivo, así como para resolver problemas y para adaptarse dinámica y positivamente a las transformaciones económicas, políticas, sociales, y culturales prevalecientes.

Por lo tanto, en la actualidad, el ser humano se enfrenta a una doble necesidad, por un lado la exigencia de más educación en especial, ampliar las oportunidades de permanencia en el sistema escolarizado, más allá de la formación básica y tener la posibilidad de completar la ecuación media e incluso la media superior, que le pueda garantizar mejores condiciones para conseguir un empleo.

Por otro lado, la demanda de estudios de excelencia, que garanticen competitividad en el mundo de la globalización y que generen mayores avances científicos y tecnológicos que le permitan realizarse eficazmente en su empleo.

Así, desarrollo científico y tecnológico, capital humano altamente calificado, resumen las dinámicas de las transformaciones que se están dando en el empleo; permitiendo la marginación de quienes no se incorporan a los nuevos esquemas de trabajo tecnificados y a la desigualdad social.

Es así como la vinculación educación – empleo permite actualizar la oferta para la formación del trabajo, así como garantizar el acceso y la permanencia en un proceso de formación de calidad. Esta vinculación esta siendo cada día más demandada, a modo de garantizar la igualdad de oportunidades en recibir una formación que les permita obtener un empleo que cubra sus expectativas profesionales.

Como afirma Mónica Sladogna (1990), que “La vinculación educación – empleo no se realiza y consolida de manera espontánea, convergen en esta diversas dimensiones:

- a) Ideológica.- Se piensa que la educación responde a las demandas del mercado de trabajo.
- b) Pedagógica.- La metodología de Enseñanza/Aprendizaje, y las didácticas utilizadas llevan a un desempeño eficiente en el sector laboral.
- c) Productiva.- Alcanzar calificaciones requeridas en conocimientos, habilidades y destrezas, para desarrollarse en el sector productivo en base a las exigencias dadas en la actualidad.
- d) Metodológicas.- Para insertarse en el campo laboral, es necesario poseer los conocimientos otorgados por las instituciones educativas, pues estas permiten la excelente vinculación entre educación – empleo.

Lo cierto es que, la educación siempre dará las bases para la inserción de toda persona al campo laboral, ya que esta es una de las principales portadora de las competencias, es decir, por medio de esta el hombre adquiere las competencias que le permitirá desarrollarse de una forma eficiente en el área del

empleo donde le toque desenvolverse; pues en la actualidad es visto que la adquisición de cualquier empleo impone exigencias como el ser un capital humano altamente calificado, dispuesto a cambiar e innovar en base a las exigencias de la globalización del mercado.

Es evidente que la escuela no debe avanzar hacia una especialización temprana sino, más bien, tendría que asegurar una formación sólida general, que prepare al individuo para la inserción laboral, en donde pueda desarrollar sus capacidades para ejercer un trabajo productivo. Como lo maneja la Revista Iberoamericana de educación (1993), “pues es visto que los trabajadores de hoy y más aún los del mañana, deben conocer y dominar el proceso que realizan, deben actuar con decisión y responsabilidad, dependiendo de su propia capacidad para ejecutar y corregir”.

Por lo tanto, el sistema educativo no debe obligar a elegir entre preparar para hoy o preparar para el mañana, sino debe esforzarse por entregar los instrumentos que permitan al educando responder hoy y adecuarse a las exigencias del mañana.

Por su parte, la formación profesional debería brindar momentos prácticos (aprender haciendo), en los cuales convendría que los educandos se incluyeran en las empresas a manera de aprendices y que los necesarios contenidos teóricos comprendidos en el proceso de formación tuvieran que ser seleccionados y entregados de manera que enriquezcan esa experiencia práctica. Puesto que la innovación tecnológica empuja a la obsolescencia de los procesos anteriores, indicando a la vez que los trabajadores agreguen al conocimiento, habilidades y destrezas de los tipos siguientes:

- a) una cierta capacidad de razonamiento lógico.
- b) La comprensión y comunicación verbal, oral y visual.
- c) La capacidad de autoaprendizaje y la disposición al cambio.
- d) La capacidad de tomar iniciativas.
- e) El dominio de las habilidades para el trabajo colectivo (comunicarse, respetar, colaborar, articular iniciativas.).

Del lado de las instituciones educativas se exige una cierta humildad en reconocer que no pueden hacer todo, ya que las carreras ocupacionales no dependen mecánicamente de los currículos educativos, sino que se entrelazan en trayectorias en la que los cambios tecnológicos y socioeconómicos son claves pero también se aprende de una realidad cambiante, cotidiana y externa al aula. En base a esto es necesario percibir la necesidad de activar la relación con el mundo externo, en particular con el mundo del trabajo, como lugar del saber hacer y del saber ser, e introducir en la educación escolar el aporte vivencial de la experiencia que favorece el crecimiento y la acumulación de conocimientos, habilidades y competencias.

Como afirma Maria Antonia Gallart (1995), que la “construcción de competencias y su actualización durante la vida de los trabajadores, exigen una congruencia entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo, que se prolonga a lo largo de las trayectorias ocupacionales”.

De esta manera la formación en habilidades básicas y la formación profesional de los trabajadores en sus actividades para que no sean desplazados por la influencia del cambio tecnológico, es tarea a ser compartida para ser solucionada entre empresas y centros de formación.

Por lo tanto la conviene incrementar la vinculación entre el mundo del trabajo y el mundo de la escuela. La búsqueda continua de la significación para la vida cotidiana de los contenidos académicos impartidos, la alternancia entre la formación escolar y el aprendizaje en centros de trabajo, la participación de los responsables del diseño de los contenidos vocacionales de la formación, las pasantías de profesores y alumnos, pues todos estos son los medios probados para tener competencias relevantes.



## 2.4 FORMACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIAS.

La historia de la educación basada en normas de competencias (EBNC) se remonta a los años treinta del siglo XX en los Estados Unidos, si embargo su manifestación más reciente data de 15 años, como un interés económico más que educativo, con el fin de adecuar la educación y la capacitación vocacionales a las necesidades de la industria. Desde entonces la EBNC ha sido un concepto muy controvertido entre representantes de los sectores industriales, gubernamentales y educativos, pero también ha generado consenso entorno a que es un buen punto de partida para elevar los niveles de competencias en un determinado país, para aumentar los recursos que se invierten en un país, para aumentar los recursos que se invierten en programas de capacitación, y para hacer posible que otras instituciones no gubernamentales impartan capacitación. El sistema de competencias hizo posible, por primera vez, que a los estudiantes se les reconocieran sus calificaciones sobre la base de que podían demostrar cuando estuvieran listos para hacerlo, a diferencia de las modalidades de educación tradicional basadas en las horas de instrucción recibidas.

Gonzi (1999), realizó un estudio sobre el sistema de EBNC en varios países (Australia, Alemania, Inglaterra, Escocia, Nueva Zelanda, Estados Unidos y Canadá), cuya síntesis se presenta:

- En todos los países que han adoptado el sistema, éste se ha establecido para asegurar que las necesidades del sector industrial sean satisfechas por la educación y capacitación vocacional. Esto ha formado parte de una amplia reforma macroeconómica que busca asegurar que el sector industrial sea competitivo en la economía global.
- Los problemas principales que se han observado son: a) Sistemas demasiados reglamentados, b) falta de previsión para asegurarse que aquellos que debían impartir la capacitación participaran en el desarrollo del sistema y fueran lo suficientemente aptos para instrumentarlo.

- A pesar de todo, el sistema ha sido bien recibido en amplios sectores de la industria, permitiéndoles articular sus demandas con mayor claridad que en el pasado y poder escoger entre muchos oferentes a sus proveedores de educación y capacitación.

La EBNC se ha aplicado en los países más industrializados, inicialmente en la formación vocacional (técnica y tecnológica) en y para el trabajo. Sin embargo ya la conferencia mundial sobre educación superior, convocada por la UNESCO en 1998, estableció que en un contexto económico estandarizado, por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deben reforzarse y renovarse los vínculos entre enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad, para lo cual dicha conferencia trazó los siguientes lineamientos:

- Combinar estudio y trabajo.
- Intercambiar personal entre el mundo laboral y las situaciones de educación superior.
- Revisar los planes de estudios para adaptarlos mejor a las prácticas profesionales.
- Crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición, de evaluación y reconocimiento de los saberes previamente adquiridos por los estudiantes.
- Integrar la teoría y la formación en el trabajo.

De lo anterior se infiere que los nexos entre la educación superior y el trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias, no sólo laborales, sino también comunicativas, intelectuales y socioafectivas, para el desempeño en los complejos, inestables, inciertos y conflictivos ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional.

Desde tiempo atrás la educación del hombre es de gran importancia, por ejemplo para los griegos la buena educación consistía en crear carácter, en desarrollar ciudadanos competentes, en su proceso educativo combinaban gimnástica, retórica, poesía, música, matemáticas, geografía, historia natural, astronomía y las ciencias físicas; lo que significaba llevar una vida con sentido, como ser humano, es decir, no como un ser dependiente. En la actualidad la educación se enfrenta ante el reto de formar a personas que se enfrentan a problemas globales productos de las innovaciones científicas y tecnológicas que trae consigo la globalización que se sientan comprometidos y tengan el conocimiento, la percepción, la comprensión y las habilidades apropiadas para elegir bien en la vida, tener la habilidad para servir a las propias necesidades, al mismo tiempo que contribuya a la sociedad, buscando con todo esto una formación multidisciplinar.

La aparición y el desarrollo de sociedades de la información, así como el continuo progreso tecnológico constituye una tendencia importante en la actualidad, en consecuencia ya no es posible pedir a los sistemas educativos que formen mano de obra para un empleo industrial estable, se trata mas bien de formar para la innovación, personas capaz de evolucionar, de adaptar a un mundo en rápida transformación y para dominar el cambio. Pues en todos los sectores se requieren competencias evolutivas, relacionadas a la vez en conocimientos y competencias profesionales actualizadas.

Como menciona Jacques Delors (1996), que “la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, por que son las bases de las competencias del futuro”.

En este sentido, la educación representa para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos y aptitudes, y de su facultad de juicio; la educación debe permitirle tomar conciencia de si mismo y su entorno, y desempeñar su función social en el mundo del trabajo. Cambiando así, el conocimiento formal y no formal, el desarrollo de aptitudes innatas y la adquisición de nuevas

competencias, esto conlleva a esfuerzos, pero también a la alegría del descubrimiento.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido son los pilares del conocimiento, según la aportación de Jacques Delors:

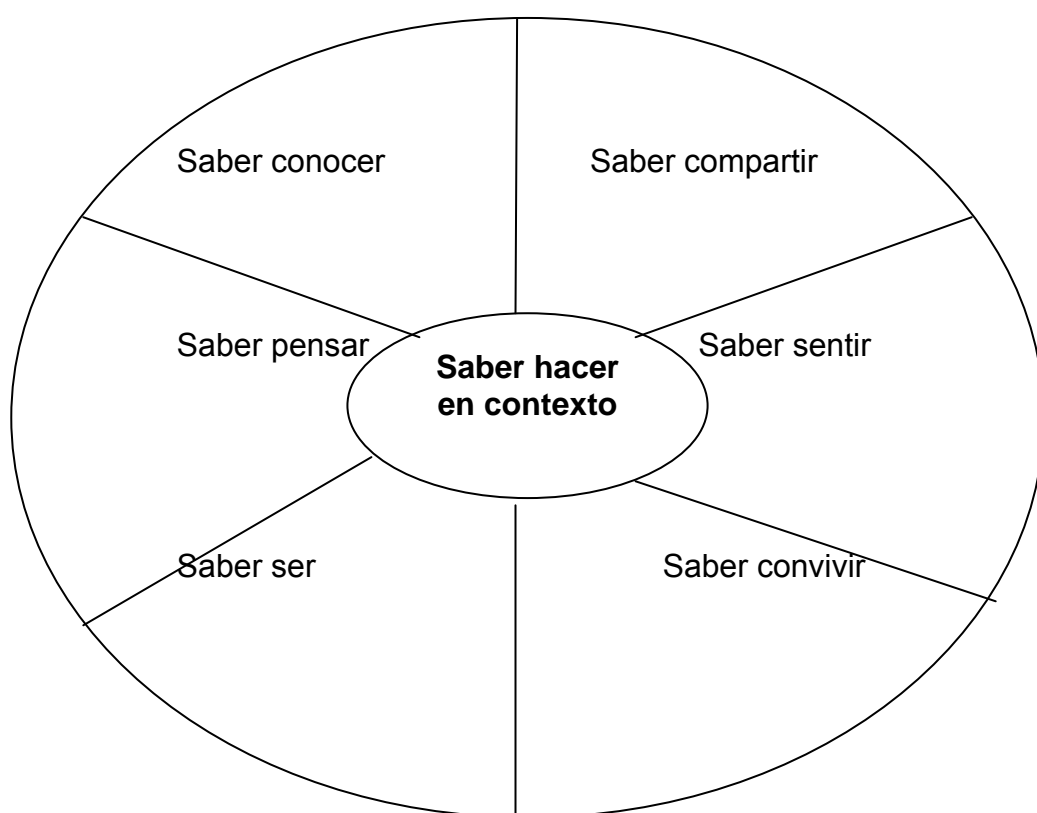
- a) “Aprender a conocer, es decir adquirir los conocimientos de la comprensión entre la cultura general y los conocimientos particulares que ofrecen las diferentes disciplinas, entorno a problemas e interrogantes; esto requiere aprender a aprender con el fin de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- b) Aprender a hacer, adquirir no sólo una certificación profesional (calificación profesional) sino más bien competencias que capaciten al individuo para ser frente a gran número de situaciones previstas e imprevistas y a trabajar en equipo, para poder influir sobre el propio entorno.
- c) Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, realizar proyectos comunes para asumir y resolver los conflictos respetando los valores, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro.
- d) Aprender a ser, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

Ante las exigencias actuales basadas más en el comportamiento que el bagaje intelectual, es de mayor importancia hablar de lo que consiste, el aprender a hacer, puesto que este se encuentra vinculado a la cuestión de la formación profesional, ya que hace mención del como poner en práctica los conocimientos y al mismo tiempo, de cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo que continuamente evoluciona.

Consecuentemente, el saber hacer no recae sólo en el apropiarse del conocimiento y de una transmisión rutinaria, sino que se refiere al hecho de poner en práctica los conocimientos adquiridos. Condicionalmente las exigencias

actuales recaen en la formación de individuos que sean capaces de aprender y de saber hacer, y logren combinar su formación profesional, el comportamiento social, la actitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

**ESQUEMA 1**  
**Sentido de las competencias.**



Fuente: Revista Iberoamericana de Educación. (ISS, 1681-5653.mayo-agosto 1993).

Por otra parte, Salvador Malo (1998) dice que "los sistemas educativos deben reformar sus programas, estructuras y herramientas para asegurar que la formación que ofrecen perdure independientemente en los vaivenes laborales que ocurran a lo largo de la vida de los educandos de hoy". Esto en búsqueda de que la formación del individuo tenga una continuidad tal, que lo preparará en aspectos

profesionales, científicos y humanistas que le brinden un desarrollo intelectual y técnico para la solución de problemas.

Lo anterior hace mención a lo que es la formación basada en normas de competencias, la cuál pone especial atención en el desarrollo de aptitudes, capacidades y valores que permiten a los alumnos insertarse con facilidad en el mercado de trabajo y adaptarse a los cambios y reclamos que le haga el mismo campo y la sociedad, lo hace estimulando el desarrollo de capacidades humanas y potencialidades, preparando al futuro profesionista con una actitud de superación, búsqueda de la innovación tecnológica y la preparación constante.

El logro de las competencias no se ajusta exclusivamente a lo que se pueda desarrollar en el marco de las asignaturas. Más bien todos los docentes sea cual sea su asignatura, están llamados a formularse varias preguntas, que tienen que ver sobre la relación que existe entre las prácticas de enseñanza que desarrollan y las competencias; preguntas tales como las siguientes:

¿Como contribuye mi asignatura al logro de las competencias?, ¿Qué competencias estoy logrando con los contenidos que incluye mi asignatura, o para el logro de las competencias que me propongo, ¿Qué contenidos, dinámicas de aula y formas de evaluación son las más adecuadas?.

Es evidente, la última de las preguntas es la que resalta una mayor madurez y sobre ella gira toda la reflexión pedagógica y didáctica del profesor universitario. Por ello, la formación en competencias brindan la oportunidad única de abrir un importante espacio de reflexión para el profesorado universitario, la verdadera importancia de todo esto está en que el docente debe des-centrarse y colocar en el centro de sus preocupaciones al aprendizaje de los alumnos.

Para Rosa A. Gómez (1997), el modelo de educación basado en normas de competencias presenta “una estructura que delimita y una metodología que regula y orienta las acciones a seguir para la formación de profesionales con capacidades, habilidades y destrezas básicas, que les permitan adquirir las competencias requeridas por el sector laboral”. Según este sistema de educación

menciona que al obtener las competencias existirá un crecimiento de manera integral y no solo de la dimensión laboral, ello obliga a concebir su constitución como una opción de formación para la vida; para ello los sistemas educativos tendrán que revalorar su responsabilidad social y asegurar una formación cultural más amplia, en sí la capacidad para el uso y la producción de conocimientos es el factor estratégico de la formación basada en normas de competencias, de ahí la importancia de formar hombres educados con capacidad para generar, usar y transformar los conocimientos y asegurar mas allá del individuo mismo, sociedades con capacidades competitivas para hacer del conocimiento su patrimonio máspreciado.

Desde la perspectiva Internacional Ducci (1997), señala “tres razones relevantes de la formación en competencias:

- a) Porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valoración de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. Lo anterior significa centrar el crecimiento económico y el desarrollo social en el ser humano.
- b) Tras el enfoque de la competencia laboral subyace la premisa de crear mejores puestos de trabajo, en los que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira.
- c) Porque el enfoque se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional”.

En este sentido, lo que quiere lograr la formación basada en normas de competencias, es la superación del hombre en los diversos ámbitos de vida de acuerdo a las exigencias de la sociedad en la que se tenga que desarrollar, permitiendo desenvolverse en los diferentes espacios de trabajo, así como mantenerse dentro del sistema competitivo. Ya que al ser una persona que posea competencias le lleva a obtener un mejor trabajo, un mejor puesto y nivel profesional; y sobre todo una mejor remuneración económica. Bajo esta óptica se puede decir que la formación basada en normas de competencias, es un tema clave y a la vez un reto para instituciones de educación superior llevarla a la

práctica; ya que al elevar su calidad educativa la vuelve más idónea a las necesidades del mercado laboral.

Así pues, las instituciones de educación superior, en cuanto formadoras de profesionales deben considerar una educación permanente que de paso a lo que se denomina educación para toda la vida, la educación superior necesita introducir métodos pedagógicos basados en el aprendizaje para formar profesionales que aprendan a aprender y ha emprender, que sean capaces de generar sus propios empleos e incluso crear identidades productivas que contribuyan a combatir el desempleo, pues los cambios acelerados del tipo de necesidad económica, laboral y educacional que afecta a los egresados de la educación superior, en el mundo la adquisición de competencias se relaciona directamente con la adaptabilidad de estos a situaciones cambiantes e incluso a transformaciones laborales y de ocupación.

#### **2.4.1. LAS COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Las universidades hoy, se encuentran en una encrucijada que les cuestiona su identidad en un contexto de globalización amenazante. Han pasado de ser identidades para minorías a enormes centros educativos de verdaderas masas.

Las universidades hoy en día enfrentan retos como los siguientes:

- Adaptarse a las demandas de empleo,
- Situarse en un contexto de gran competitividad donde se exige calidad y capacidad de cambio,
- Mejorar la gestión, en un contexto de reducción de recursos públicos,
- Incorporar las nuevas tecnologías tanto en gestión como en docencia,
- Constituirse un motor de desarrollo local, tanto en lo cultural como en lo social y económico,
- Reubicarse en un escenario globalizado que implica potenciar la interdisciplinariedad, el dominio de lenguas extranjeras, la movilidad de docentes y estudiantes, los sistemas de acreditación compartidos.



Todo lo anterior lleva a que las universidades reflexionen sobre sus procesos de diseño curricular, las prácticas de enseñanza y las formas de evaluación que tienen en la misma; es decir diseñar en base a la formación en competencias que les permitirá enfrentarse ante los cambios que afectan a los procesos de formación profesional, como son:

- o Avance científico tecnológico y aceleración en la generación de conocimiento. Surgimiento de nuevos paradigmas.
- o Globalización: integración económica, nueva división del trabajo, internacionalización de productos, servicios, prácticas.
- o Importancia del conocimiento y de la innovación
- o Cambios en las demandas hacia los ciudadanos y los trabajadores
- o Nuevas necesidades y demandas sociales: desigualdad regional, cambio en la estructura demográfica, incorporación de nuevos estilos de vida y de consumo, emergencia de nuevos valores, etc.
- o Cambios en la organización y estructura del trabajo y del empleo
- o Aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- o Transformación de los contenidos del trabajo: la noción de “familia ocupacional o profesional”.
- o Empleabilidad y no empleo de por vida
- o Certificación: aseguramiento de la calidad, certificación de competencias en sustitución de “credenciales educativas”.

En la actualidad existe una serie de problemáticas a las que se debe enfrentar la formación basada en normas de competencias, pues se reconoce en la mayor parte de los países que los modelos de formación profesional resultan poco pertinentes y eficaces respecto a las características de los nuevos contextos; y por otro lado la formación se limita al espacio escolar en donde los estudiantes consumen cierta información y adquieren habilidades, actitudes y, eventualmente, valores implicados en los perfiles establecidos con base en ciertas concepciones de la actividad profesional.

Por lo tanto, la formación profesional Philippe Perrenout (1999), Ya no se debe orientar a puestos de trabajo específicos ni a empleos concretos, sino a las áreas o familias ocupacionales; su referente se orienta a otorgar al sujeto las características requeridas para la empleabilidad. Y el concepto de empleabilidad se relaciona con la posibilidad de ubicar empleos y de permanecer empleado, no necesariamente en la misma posición, con base en una formación profesional que responda a una visión sólida y amplia de contenidos básicos útiles, por su posibilidad de transferencia, en contextos y puestos de trabajo diversos.

Ante los nuevos requerimientos del contexto, se ha buscado en numerosos países, el desarrollo de propuestas de formación que garanticen pertinencia, integración, integralidad, transferibilidad y aplicabilidad del conocimiento y evidencia de resultados. Algunos de estos rasgos se han hecho evidentes en los denominados enfoques y modelos educativos basados en competencias.

Consecuentemente existen razones que justifican la importancia de la formación basada en competencias, ya que este tipo de formación:

- o Parece responder mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre educación y empleo.
- o Permite definir parámetros para alinear el valor de títulos y diplomas así como de otras formas de reconocimiento de las competencias.
- o Permite contar con bases para el reconocimiento de competencias adquiridas en otros países.
- o Facilita la vinculación entre los requerimientos del sector productivo y los resultados de la educación y la capacitación, para hacerlos más relevantes a futuro.
- o Permite contar con elementos para reconocer diversas formas de aprendizaje.
- o La claridad, validez y confiabilidad de las normas de competencia, aceptadas y reconocidas por la sociedad, permite mayor competitividad en el mercado de trabajo.
- o Refuerza el propósito de empleabilidad, tanto para quienes acceden al empleo por primera vez como los desempleados.

- o Contribuye a la “equidad” ya que establece estándares objetivos que garantizan el acceso de diversos grupos en condiciones de igualdad.
- o Permite adaptarse a las capacidades y requerimientos del sujeto y le proporcionan la capacidad de adquirir niveles de competencia más altos.

#### **2.4.2. LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.**

La evaluación es quizás el más importante de todos los procesos involucrados en la educación superior. En un enfoque de evaluación basada en competencias es altamente apropiado en la formación profesional, ya que permite:

- Asegurar que la enseñanza y la evaluación estén al servicio de los resultados esperados, en lugar de los cursos desarrollados o el tiempo utilizado.
- Facilitar el otorgamiento de créditos a las competencias adquiridas en otros lugares.
- Ayudar a los estudiantes a comprender claramente lo que se espera de ellos si quieren tener éxito en el curso.
- Informar a los empleadores potenciales lo que significa una calificación particular.

En la evaluación basada en competencias es necesario considerar tres aspectos fundamentales en cuanto a: ¿cómo se evalúa y con qué se evalúa?

- o La necesidad de una evaluación directa
- o La necesidad de múltiples fuentes de evidencia
- o La necesidad de una evaluación integral

En la evaluación basada en competencias tienen que considerarse, como elemento primordial, los criterios de desempeño, que pueden definirse como declaraciones que especifican el nivel requerido de desempeño de la actividad.

Dentro de las características de la evaluación de las Santos Guerra (1998) hace mención de algunas que deben ser tomadas en cuenta, por ejemplo:

- o Debido a que la competencia no puede ser observada en sí misma, se hace necesario contar con evidencias de su dominio.
- o Reconoce la práctica como una forma de aprendizaje y como un medio para consolidar el conocimiento.
- o Considera al alumno capaz de organizar y dirigir su aprendizaje.
- o Se centra en resultados.
- o Es individual
- o No utiliza una escala de calificación porcentual, numérica o alfanumérica.
- o No se comparan los resultados de un alumno con los del otro.
- o Sólo se emiten juicios de competente o no competente.
  
- o La evaluación de las competencias recopila evidencias para demostrar que la persona ha logrado el resultado previsto.

Nos dice que evidencia es, el conjunto de pruebas que demuestran que se ha cubierto satisfactoriamente un requerimiento, una norma o parámetro de desempeño, una competencia o un resultado de aprendizaje.

Se habla de evidencia ya que la competencia no puede ser observada en sí misma, sino que debe ser derivada y lo es, básicamente a través de distintos tipos de evidencia, como lo es la evidencia de desempeño, que se refiere al comportamiento por sí mismo; la evidencia de producto, que es el resultado de una actividad; y la evidencia de conocimiento que hace referencia a la posesión de un conjunto de conocimientos, teorías, principios, habilidades cognitivas que le permiten a la persona contar con un punto de partida y un sustento para un desempeño eficaz.

Según los expertos mencionan que las competencias pueden ser evaluadas a través de ciertos recursos como son:

- o Proyectos y asignación de tareas
- o Diálogo en forma de interrogatorio
- o Métodos de toma de decisiones
- o Técnicas de debate y de moderación
- o Dinámica de grupos

- o Círculos de calidad
- o Métodos de simulación
- o Mapas conceptuales y redes semánticas
- o Observación.

Por lo tanto en la educación basada en competencias, el aprendizaje está basado en resultados. Lo que los estudiantes pueden hacer, basado en aquello que saben y es así como los resultados están basados en estándares o en parámetros.

La evaluación está basada en la validación de que se han obtenido resultados.

### **2.4.3. EL PROYECTO TUNING. SISTEMA DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.**

Es un proyecto desarrollado por 100 universidades de los países integrantes de la Unión Europea, los cuales tratan de comprender y rediseñar los currícula a partir de puntos de referencia comunes para poderlos comparar, con base en el respeto a su autonomía y a su diversidad.

#### **Objetivos:**

##### **Fase 1:**

- o Estudiar la convergencia europea en la definición de contenidos y perfiles profesionales en cada área.
- o Identificar puntos de referencia comunes desde las perspectivas universitarias y de la disciplina.
- o Desarrollar modelos de estructuras curriculares (grado y postgrado) para cada área que permitan mejorar la integración y el reconocimiento de títulos.
- o Adoptar los créditos europeos de transferencia y acumulación.
- o Revisar y redefinir parámetros de calidad.

- o Facilitar el empleo promoviendo la transparencia en las estructuras educativas.

### **Líneas del proyecto Tuning**

- o Línea 1: definición de competencias académicas generales en todas las titulaciones (formaciones).
- o Línea 2: definición de competencias específicas en cada titulación (conocimientos y destrezas-knowledge & skills).
- o Línea 3: Utilización del sistema europeo de créditos (ECTS) como estrategia de acumulación y transferencia.
- o Línea 4: métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

En base a un cuestionario aplicado en esta investigación, se lograron medir ciertas competencias, como son las siguientes:

- Competencias instrumentales: capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.
- Competencias interpersonales: capacidades individuales como las habilidades sociales (interacción social y cooperación).
- Competencias sistemáticas: capacidades y habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento: es necesaria la adquisición previa de las competencias instrumentales e interpersonales).

### **Tipos de competencias medidas: competencias instrumentales**

- Capacidad para análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Conocimiento general básico.
- Profundización en el conocimiento básico de la profesión.
- Comunicación oral y escrita en el idioma propio.
- Conocimiento de un segundo idioma.
- Habilidades básicas informáticas.

- Habilidades de gestión de la información (capacidad para recuperar y analizar información de diversas fuentes).
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.

**Tipos de competencias medidas: competencias interpersonales**

- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de trabajo en un equipo interdisciplinario.
- Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos.
- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.
- Capacidad para trabajar en un contexto internacional.
- Compromiso ético.

**Tipos de competencias medidas: competencias sistemáticas**

- Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
- Liderazgo.
- Entendimiento de culturas y costumbres de otros países.
- Capacidad para el trabajo autónomo.
- Diseño y gestión de proyectos.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Preocupación por la calidad.
- Voluntad de éxito.

El proyecto se centra en las competencias genéricas y las específicas de materia. Estas competencias representan una combinación dinámica de atributos, capacidades u actitudes. Fomentarlas es el propósito de los programas educativos.

Las competencias se crearán en varias unidades del curso y se emplearán en diferentes estadios. Las competencias las obtienen los estudiantes.

Este proyecto define perfiles profesional y académico; y define resultados de aprendizaje e identifica competencias genéricas y específicas de materia, así como los currículos orientados a los resultados. La metodología Tuning y su modelo es adecuado para programas uni. Inter y multidisciplinarios, integrados y de grado compartido, es válida para graduados con amplio rango de perfiles y esta centrado en las competencias.

Este proyecto también fue aplicado en América Latina: México, con los objetivos de intercambiar información respecto al desarrollo de la curricula en cuatro áreas seleccionadas: educación, historia, matemáticas y administración, a fin de encontrar elementos comunes; desarrollar perfiles profesionales , competencias y resultados del aprendizaje buscando consensos, en términos de competencias, compartiendo una metodología de trabajo; vincular los resultados obtenidos con el aseguramiento de la calidad y los enfoques de enseñanza , aprendizaje y evaluación.

La finalidad de la aplicación del proyecto en América Latina fue para abrir el debate sobre la importancia de encontrar vías que permitan afinar las estructuras educativas, y para encontrar puentes entre América Latina y Europa que permitan una reflexión conjunta, así como también el mejorar la cooperación interregional en el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia, y por último y no por esto el menos importante el compartir instrumentos de mejoramiento de la calidad de la educación superior.



## **CAPÍTULO III. PROCESO DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS**

### **3.1 VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS COMPETENCIAS**

Con frecuencia se dice que las personas tienen talento para tal o cual cosa, así también como que no lo tienen y se realizan comentarios iguales en lo que se refiere a las competencias que posee una persona, pero una de las preocupaciones que en la actualidad se le da mucha importancia es al desarrollo del talento o de las competencias. Si se analizan ambos términos, están envueltos en un mismo fin, que es hacer distinguir al individuo de los demás cuando se dice que posee tales cualidades.

Generalmente muchos afirman que se nace con talento o con ciertas competencias, otros que se adquieren en el transcurso de la vida, de una forma determinista por que así lo quiso el destino; si embargo hay que tomar en cuenta que muchas veces se tienen competencias o talento, pero no se han puesto en práctica, se encuentran escondidas en el fondo de la personalidad de tal forma que esto conlleva a deducir a simple vista que tal persona no las posee.

Pero ¿en qué se vinculan estos dos conceptos, talento y competencias?, en el sentido de que el talento, para tener éxito en determinado puesto de trabajo o en cualquier actividad que el ser humano realice, se puede desdoblar en competencias, por lo tanto el talento necesario para ser un buen profesor, doctor, artista o cualquier otro, se puede convertir en las competencias necesarias para ser exitoso en la posición que se ocupa o en el medio en que se desenvuelva, en este sentido, se puede decir, que las personas pueden trabajar sobre sus competencias para mejorarlas, para sacarlas a flote al ponerlas en practica en la realidad social.

Cierto es que cuando se observa que una persona tiene la capacidad para realizar de manera correcta cierta actividad que le corresponde desempeñar o se le asigna para que la realice, a simple vista se dice que esa persona tiene el

talento para llevarla a cabo, puesto que tiene un desempeño superior al estándar de los demás a quienes se les encomienda la misma actividad, o la realizan con mayor exactitud, calidad, facilidad o en el menor tiempo posible.

Sin embargo habría que analizar que esto se debe a la combinación de sus conocimientos, competencias y algo fundamental en la realización de cualquier trabajo o actividad, como lo es la motivación.

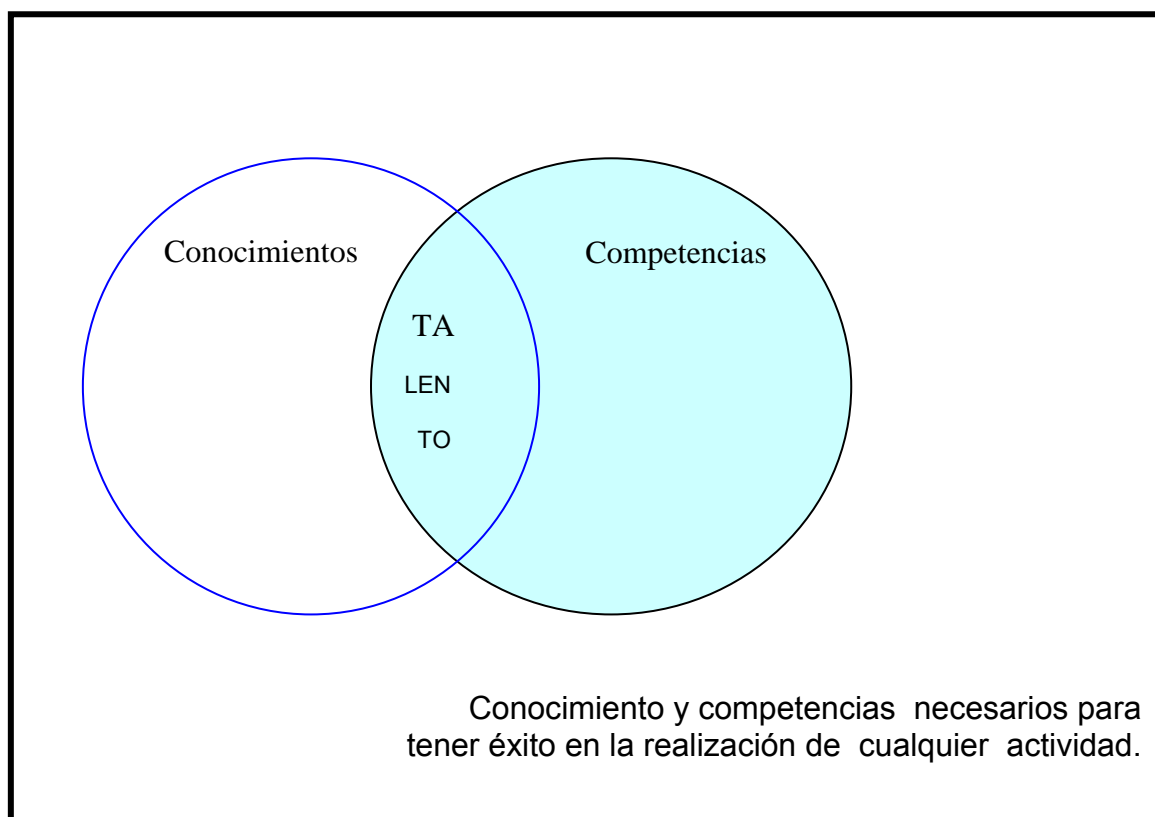
Ante esta situación es importante señalar que de acuerdo al *diccionario de la lengua española* en su segunda acepción talento es “un conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que dios enriquece a los hombres” y en la acepción tercera lo define como “dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona”. (RAE, Madrid.1970).

En esta última definición se podría encontrar casi un sinónimo de la palabra competencia, pues si partimos de esta similitud en la utilización de estos dos términos; el paso siguiente sería saber cual es, o como está conformado el conjunto de dotes intelectuales de una persona, el cual se integra por la sumatoria de conocimientos y competencias que deben ser puestas en práctica al realizar cualquier actividad.

Por lo tanto el talento requiere de una serie de capacidades, en conjunto con compromiso y acción, además de conocimientos y ciertas características de personalidad, como lo son actitudes, habilidades, valores, etc., que son partes de las competencias que el ser humano posee.

Para esclarecer esta idea se presenta la siguiente figura:

**Figura No.1**



Fuente: Martha Alles. Desarrollo del talento humano basado en competencias.1995.

Se puede decir entonces que para el desempeño de una persona en cualquier actividad o trabajo, se requiere de una cierta cantidad de conocimientos y competencias y que por lo tanto, de la intersección de ambos, resulta el poner en practica el talento de una forma correcta, requerido para desempeñarse de una forma adecuada; además cabe recalcar que cuando la tarea a realizar coincide con los intereses personales, la formación del individuo, conduce a que se hagan las cosas correctas y hacer correctamente las cosas.

### **3.2.- DESARROLLO DE COMPETENCIAS.**

Todos sabemos ya la necesidad de la formación y de la necesidad de mantenernos actualizados, aceptando que esto implica estar en un proceso de continuo reciclaje intelectual, puesto que los conocimientos que hoy son útiles, mañana pueden ser obsoletos.

Pero para tener un buen desempeño profesional, necesitamos algo más que actualizar nuestros conocimientos, también es imprescindible desarrollar nuestras competencias.

Cuando se habla de desarrollo de competencias se hace referencia a una serie de actividades que se realizan con el propósito de mejorar el desempeño en una competencia en particular, por lo tanto, desarrollo de competencias implica cambio de comportamientos, hábitos y en ocasiones desaprender para aprender lo nuevo.

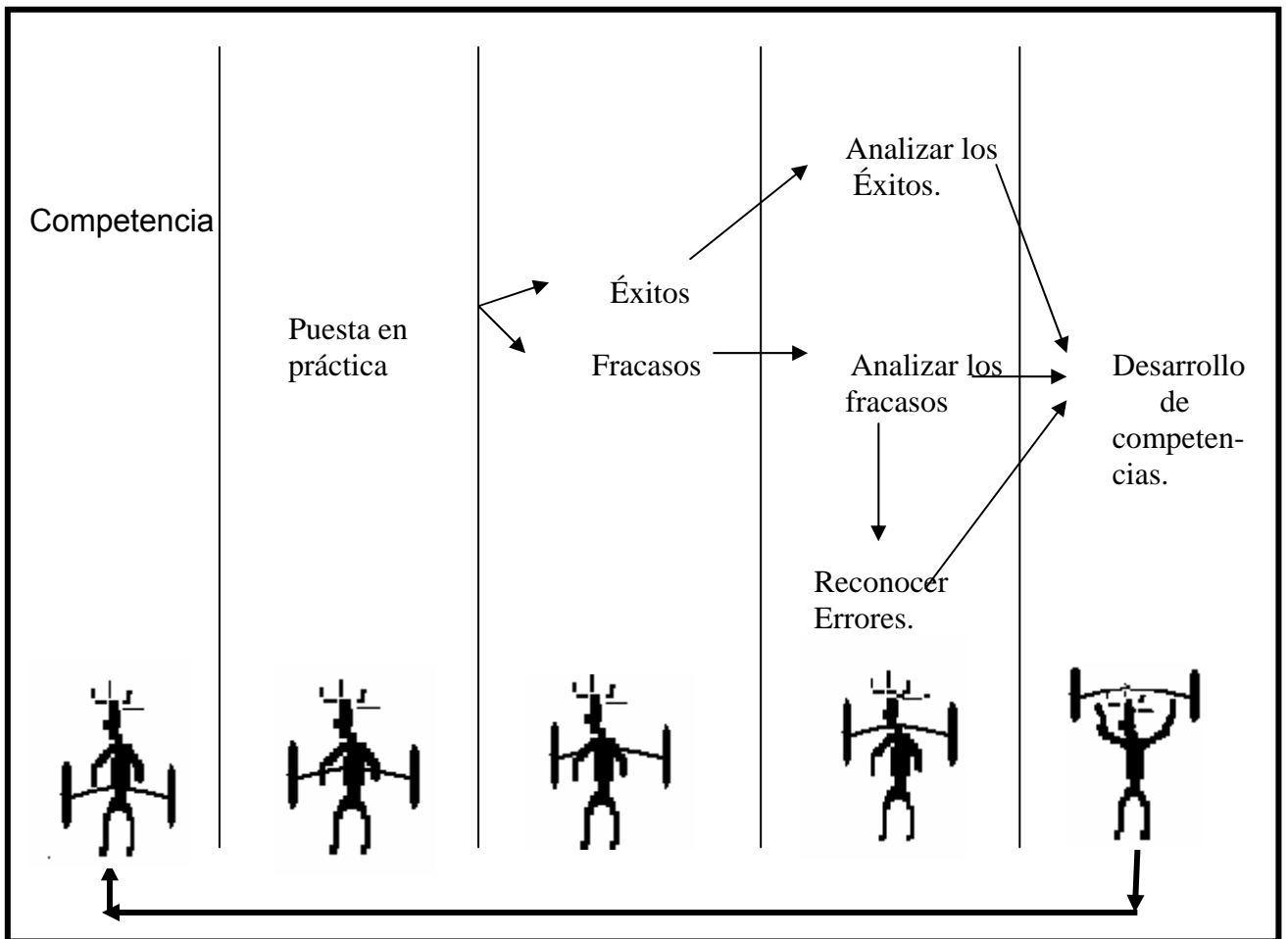
Según el diccionario de la real academia española (1970), desarrollar significa “acrecentar, dar incremento a cosas del orden físico, intelectual o moral”, y desarrollo “acción y efecto de desarrollar o desarrollarse”. Es decir dar mayor magnitud o relevancia a algo, crecer hasta alcanzar el grado de madurez o perfección.

El desarrollo de competencias no se desarrolla con técnicas pedagógicas, es una actitud que debe adoptar quien quiera desarrollar sus competencias, se refiere a la voluntad de uno mismo de intentar concretar sus posibilidades del desarrollo y encontrar los medios que favorecen este desarrollo.

La clave para el desarrollo de competencias se basa en sacar partido de las propias experiencias de las personas, que esta adopte una actitud crítica en cuanto a la manera en como se perciben y resuelven los problemas que sea capaz de analizar sus propios comportamientos, identificar las fuentes de posibles problemas y finalmente saber aprovechar activamente estas observaciones para dar una solución.

El desarrollo de competencias se verifica luego de su puesta en práctica, es decir con la experiencia, por lo que las personas deben analizar tanto los éxitos como los fracasos, agregando de este modo valor a su experiencia y acrecentando sus competencias a través del desarrollo de las mismas.

**Figura No.2**  
**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**



Fuente: Martha Alles. Desarrollo del talento humano. (2005).

Sin duda se requieren ciertas competencias, cierta base de la competencia para luego desarrollarla; la formación en competencias acompaña a una persona en su crecimiento, pues, una actividad cualquiera desarrolla una o varias competencias.

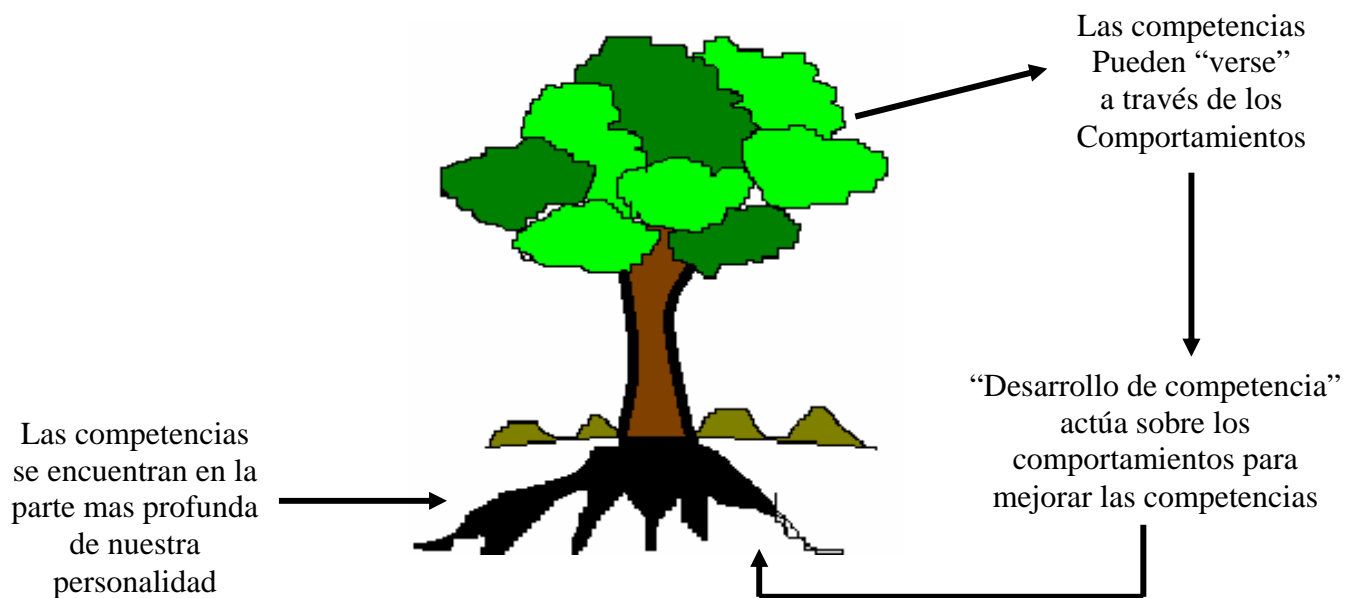
Levy-Leboyer, en la obra del talento humano basado en competencias menciona que no se desarrollan competencias escuchando las lecciones de un maestro; se hace reflexionando uno mismo sobre las ocasiones en que uno ha adquirido competencias, sobre lo aprendido y la manera como lo ha aprendido.

Esto quiere decir que las personas deben poner en práctica los nuevos conocimientos, pensamientos y comportamientos, poco a poco, en actividades de la vida real, hacer uso de las competencias que poseen en actividades del contexto social, en el cual aprender y experimentar permite el desarrollo de las competencias. Puesto que se requiere estar aprendiendo continuamente a fin de mantenerse alineado con las demandas de la sociedad, que exige al capital humano desempeñar un rol dinámico, en función a las necesidades de esta.

Es factible que si se conoce aquello que se debe mejorar, podrá hacerse, podrá mejorarse; si una persona conoce los comportamientos que presenta y se le dice si tales comportamientos son los esperados o no, se le facilitará el desarrollo de competencias, un ejemplo muy claro es una persona que posee determinada competencia al inicio de su actividad profesional, al poner en juego la competencia, adquiere experiencia, y a su vez esta le permite su desarrollo.

Hay que tener en cuenta en el desarrollo de las competencias que, las competencias o características de personalidad se encuentran en lo más profundo de cada ser humano y pueden ser vista cuando se llevan a la acción, es decir, es posible ver las competencias que posee una persona a través de sus comportamientos, cuando realiza cualquier acción, sea laboral o relacionada con su vida fuera del ámbito de trabajo; en todos los casos despliega sus características de personalidad o competencias.

**Figura No. 3**  
**COMO DESARROLLAR COMPETENCIAS**



Fuente: Martha Alles. Desarrollo del talento humano basado en competencias, 1995.

### 3.2.1.- DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL TRABAJO

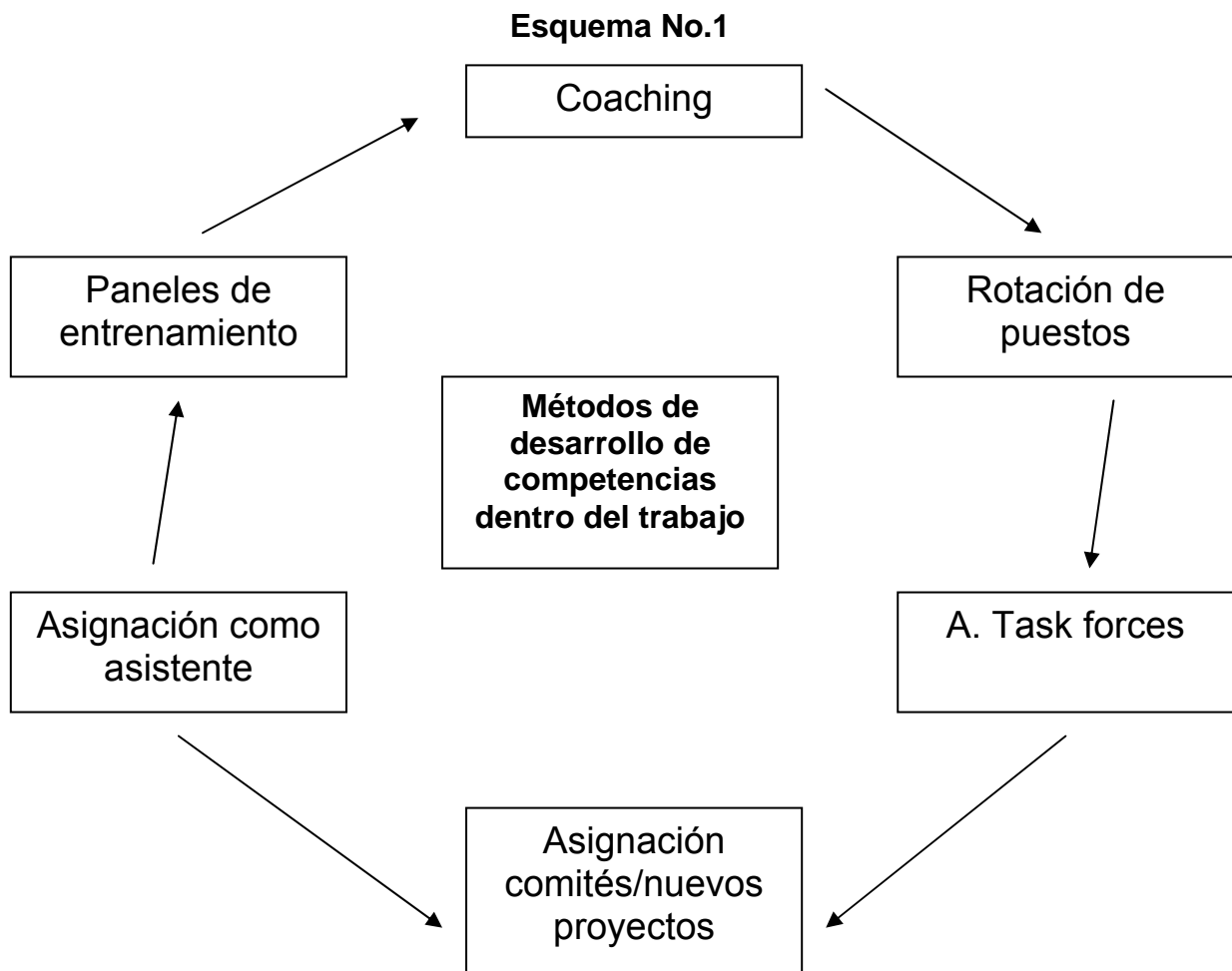
No hay duda alguna que el desarrollo de competencias, requiere de modificación de comportamientos y para ello se necesita accionar, poner en práctica los conocimientos adquiridos, así también las personas constantemente deben aprender cosas nuevas en cualquier tipo de actividad y en cualquier contexto de trabajo, pues esto le permitirá desarrollarse adecuadamente, de acuerdo a las exigencias laborales requeridas.

Desarrollar competencias en el trabajo implica demostrar capacidad para trabajar con las mismas funciones del mismo nivel profesional y realizar otras funciones diferentes, basarse en los hechos y en la razón para resolver problemas, demostrando constantemente interés en aprender, experimentar y tomar conciencia de sus competencias y áreas a desarrollar.

Existen métodos que permiten el desarrollo de las competencias dentro del trabajo, estas son todas las acciones que se realizan junto con la tarea cotidiana en el trabajo y se relacionan tanto con conocimientos como con competencias.

Según Martha Alles (1995), se desarrollan competencias dentro del trabajo mediante los siguientes métodos:

- 1.- Coaching/Mentoring/tutorías
- 2.- Rotación de puestos.
- 3.- Asignación de Task Forces.
- 4.- Asignación a comités/nuevos proyectos.
- 5.- Asignación como asistente.
- 6.- paneles de entrenamiento.



Fuente: Martha Alles. Desarrollo del talento humano basado en competencias. 1995.

El Coaching/Mentor/tutorías es una de las más antiguas vías para la capacitación y desarrollo de las personas, implica la formación de la persona bajo



la tutoría, tanto en conocimientos como en competencias, para lograr el desarrollo esperado del individuo en un trabajo.

“Coaching significa entrenador, preparador, la persona que da clases a otra. Por consiguiente Coaching quiere decir, entrenamiento, preparación, ayuda; y tutor se refiere a una persona que cuida, protege a otra”. (Martha Alles.1995).

Coaching hace referencia a entrenamientos intensivos a una persona, es una relación interpersonal orientada al aprendizaje y desarrollo de las competencias que posee y debe adquirir una persona dentro de determinado puesto de trabajo, para realizarlo de una manera eficiente.

En cuanto a la rotación de puestos, se trata de asignaciones temporarias a una persona para que ocupe un puesto distinto al que le corresponde; por ejemplo en una escuela el director de esta, puede ser designado como supervisor de zona escolar. Esta actividad se realiza con el propósito de mejorar, incrementar, las capacidades de quienes integran el personal de una organización o institución.

Se le llama asignación de Task forces a los grupos especiales o equipos especiales, que solucionan problemas, crean nuevos proyectos, etc., se asigna a determinadas personas añadiéndoles a estas responsabilidades según el puesto que ocupe o a la función que desempeñe.

Asignación a comités/ nuevos proyectos consiste en asignar personas para que formen comités, que tienen un propósito específico, como el solucionar problemas, para dar paso a nuevos proyectos. Puede tratarse también de asignar una persona a que realice un nuevo proyecto, en adición o reemplazo de sus tareas habituales, en forma individual o como integrante de un grupo de individuos.

La asignación como asistente en el desarrollo de competencias dentro del trabajo consiste en, asignar a una persona, como asistente de otra que ocupa un puesto de mayor nivel, esto se hace con el propósito de entrenamiento, que trae consigo la posibilidad de ocupar posteriormente tal nivel asignado temporalmente,

volviéndose un nivel permanente; esto le permite desarrollar las competencias que posee, y adquirir nuevas para un desempeño adecuado.

Los paneles de entrenamiento, al igual que los comités, se tratan de grupos de trabajo con un propósito específico, como por ejemplo el desarrollo de una o varias competencias en particular.

En base a lo anterior se puede decir que el desarrollo de las competencias dentro del trabajo, depende de la actitud de cada individuo; si este hace un proceso de reflexión de lo que sabe y de lo que requiere aprender para el mejoramiento de su vida laboral; y a través de ello logra cambiar comportamientos, implica que desarrollará sus competencias y con ello el resultado de lo que hace será mejor cada día.

### **3.2.2.- DESARROLLO DE COMPETENCIAS FUERA DEL TRABAJO.**

En la actualidad es necesario que las personas tengan la capacidad para enfrentarse ante las exigencias de cualquier trabajo, que sepan desenvolverse ante cualquier situación o problema que se le presente; así mismo, los centros de trabajo buscan que sus empleados sean personas competentes, puesto que esto les permitirá mantenerse al día de acuerdo con los constantes cambios que surgen en la sociedad, y con ello puedan ofrecer productos y servicios de calidad.

Ante esta situación es importante mencionar que existen métodos que permiten el desarrollo de competencias fuera del trabajo; y que mayormente estos son planteados por las organizaciones; ejemplo de estos son los cursos de capacitación ó formación, estos se relacionan con la tarea diaria de trabajo, pero se realizan fuera de esta.

Dice Ernesto Gore en la obra el desarrollo del talento humano, “que la capacitación es un proceso planificado, de adquisición de nuevos conocimientos, que pueden ser transmitidos a las rutinas de trabajo para modificarlas, no solo para resolver problemas, si no también para cuestionar los criterios a partir de los cuales estos pueden ser resueltos”.

En este sentido los métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo, se relacionan con conocimientos y competencias, buscan poner al individuo en acción; de tal manera que descubra y ponga en práctica sus competencias; para que transfiera lo aprendido fuera del contexto de trabajo, dentro del trabajo que realiza y en relación a los roles que desempeña como persona en su medio social donde se desenvuelve.

Algunos métodos que permiten el desarrollo de las competencias fuera del trabajo son los siguientes:

- I. Cursos formales de capacitación.
- II. Lecturas guiadas.
- III. Capacitación On Line.
- IV. Seminarios externos.
- V. Método de estudio de casos.
- VI. Juegos gerenciales.
- VII. Programas relacionados con universidades.
- VIII. Role Playin.
- IX. Licencias sabáticas.
- X. Actividades fuera del ámbito laboral.

Los cursos formales de capacitación pueden ser desde los tradicionales cursos de capacitación hasta postgrados dirigidos, elegidos por la organización, institución u otro, y pagados por la misma; las variantes que se relacionan con estos son el pago total de los gastos de estudio o de una parte de los mismos.

Por lo tanto los cursos formales de capacitación implican todas las actividades de formación, estructuradas bajo la forma de un curso, con fechas y horarios, y objetivos. Deben consistir en una transmisión de conocimientos y competencias organizadas, planificadas y evaluables.

Los cursos de capacitación formal permiten el desarrollo de competencias fuera del trabajo en cuanto a que deben:

- ♦ Darle mayor aptitud a la persona para poder desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo.
- ♦ Hacer que su perfil sea de acuerdo a los requeridos en el puesto de trabajo, tanto en conocimientos como competencias, adaptándolo a los cambios que la tecnología y el mundo globalizado plantean.

Las lecturas guiadas pueden ser favorables para el desarrollo del conocimiento, como de competencias, estas consisten en las sugeridas por los jefes u otras personas que se relacionan con el trabajo, la escuela, etc., de los individuos. Generalmente estas se refieren a contenidos relacionados con la actividad o trabajo que se realiza, son consideradas como una fuente de información que permite el mejoramiento en el desempeño laboral.

En la actualidad existen muchos medios que nos permiten prepararnos sin la necesidad de desplazarnos a lugares lejanos, sin tener problemas al elegir el horario conveniente; ya que se puede aprender y adquirir conocimientos en cualquier momento; una de las vías, recurso con mayor relevancia en la actualidad es la computadora y el Internet, comúnmente a esta forma de aprender se le llama capacitación online, es decir, instrucción guiada a través del ordenador.

Otro medio para desarrollar competencias fuera del trabajo son los seminarios externos, estos son un recurso, que permite desarrollar competencias, así también el método de estudio de casos en los que se asignan a las personas para resolver estos problemas fuera del entorno laboral, de tal manera que puedan poner en práctica sus habilidades y capacidad para encontrar diversas soluciones a través del análisis de estos, pues solo en la realidad es donde puede poner en práctica sus competencias un individuo.

Al igual que el anterior, en un ambiente de trabajo los role, playin o entrenamientos a través de la simulación y los juegos gerenciales, ponen en juego a las personas en situaciones en donde tengan que resolver problemas,

estos consisten en analizar situaciones difíciles y decidir la solución de estas, dar una respuesta simulada de acuerdo a su formación.

En cuanto a los programas relacionados con las universidades tales como los cursos, mayormente son útiles para personas que ocupan puestos dentro de una organización, institución, gerenciales o de jefes, no están en general, enfocados al desarrollo de competencias en particular, pues se visualizan de una forma teórica, pero no de manera práctica, pues las competencias se visualizan al ponerlas en práctica en el ámbito laboral.

También una forma de desarrollar las competencias son las líneas sabáticas, comúnmente esta consiste en un periodo de un año, durante el cual el empleado dispone de tiempo libre sin dejar de percibir su salario, esto con el fin de que destine su tiempo libre a programas sociales, entrenamiento en otros lugares, u otras actividades formativas.

Las actividades fuera del ámbito laboral, permite a las personas desarrollar sus competencias, desde el momento en que realizan una función distinta en los diversos roles que tiene que desempeñar, ya sea como padre, como hijo, como hermano, como jefe, etc. y en donde requiere que haga uso de sus habilidades, capacidad, conocimientos, entre otras cualidades que le permite desempeñar correctamente el papel que le corresponde y hacer las cosas bien.

En este sentido se puede decir que el ser humano puede desarrollar sus competencias en cualquier ámbito de su vida, en el medio social donde se desenvuelva, a cada momento, al actuar ante las diversas situaciones que se le presentan.

### **3.3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS**

Las competencias hacen referencias a las características de personalidad propia de un individuo y que están son reflejadas a través de los comportamientos. Sin embargo, para lograr que éstas sean sacadas a flote es indispensable contar con educación (conocimiento) y experiencia tanto educativa como laboral.

Castro y Carvalho (1998), señalan que “no basta con una formación profesional de algunos meses, ni la formación especializada de varios años enfocada en una sola ocupación, sino que el tipo de competencia requerida exigen una formación prolongada en la educación formal, nueve o diez años de escolaridad que además de las habilidades básicas, den una capacidad de captar el mundo que nos rodea, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observan y actuar en consecuencia”.

De lo anterior se desprende la idea de que las competencias son amplias y reflexibles y se incorporan a través de experiencias sociales distintas como pueden ser familiares, escolares y laborales. Por lo tanto, las competencias son atributos de la persona, en las cuales se integran elementos individuales y sociales en las trayectorias de vida de cada persona y no son patrimonio del puesto de trabajo. Pero no hay que pasar por alto que la experiencia en el trabajo es la clave para lograr estos aprendizajes, más aun cuando la experiencia laboral es variada y está acompañada por una reflexión educativa, es un excelente vehículo para la adquisición de las competencias.

Gallart (1995), menciona que las “competencias incluyen conocimientos indefinibles que se aprenden en la experiencia social y laboral, que no pueden ser transmitidas en un ámbito escolar”. En base a lo anterior, la adquisición de competencias es un largo proceso en donde interviene la educación y la experiencia que se va acumulando con el paso de los años vivenciados por el individuo, demostrando así sus capacidades de desempeño en situaciones problemáticas o en oportunidades de superación.

En base a las experiencias y aportes de muchos expertos se dice que otra forma de lograr el desarrollo de competencias es a través de la gestión del conocimiento pues, en muchas ocasiones a sido exitoso. Puesto que la gestión permite efectuar acciones para el logro de objetivos.

Si lo anterior se enfoca al conocimiento, esto permitirá el desarrollo de competencias en el individuo en base a objetivos que pudieran plantearse ya que el conocimiento se convierte en punto clave para la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral.

En muchas ocasiones en las organizaciones se emplea la gestión del conocimiento como una herramienta que le permite a está compartir el conocimiento, esto puede darse a través de la llamada base de datos (Intranet), en otros casos a través de las guías de desarrollo de competencias, puesto de la manera que sea, lo que se busca es fomentar el autodesarrollo de los empleados, ya que el conocimiento generado entre los integrantes de una organización puede convertirse en el éxito de todos ellos.

Para tener un idea más clara de lo que es y en lo que consiste la gestión del conocimiento, desde el punto de vista de Ramírez Mejía (2000), es “el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo”.

Por lo tanto gestionar el conocimiento conlleva a ser gestión de todo lo intangible, es decir, del recurso humano que aporta valor a la organización a la hora de conseguir capacidades o competencias en base a su desempeño y aprendizaje laboral.

Según Martha Alles (2005), el propósito fundamental de la gestión del conocimiento es “compartir experiencias positivas y negativas para ser utilizadas

cuando sea necesario, así como generar una actualización continua de conocimientos relacionados con la actividad principal de una organización”.

Vale la pena decir que el conocimiento, requiere de una acción voluntaria del individuo en pos de su crecimiento y desarrollo. Es decir, que cada persona puede desarrollar aquellas competencias que más le interesan o aquellas que le agraden por un motivo u otro, contribuir a lo que hoy se conoce como gestión del conocimiento.

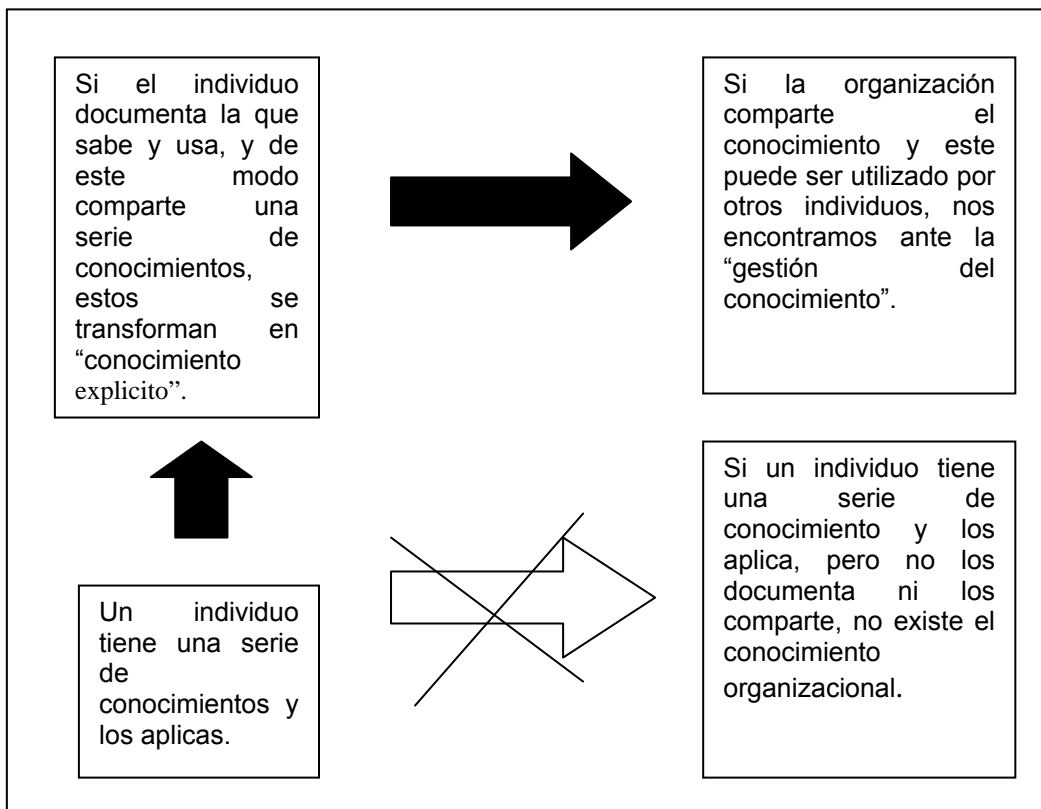
Por lo tanto, la gestión del conocimiento es la manera en como cada individuo puede captar, organizar y acceder a todas las experiencias, habilidades, ideas procesos y conocimientos que pudieran existir en una empresa y en los miembros de la misma; para esto es necesario que se inicie con un proceso que permita la creación del conocimiento que se da a través del aprendizaje que día a día se da dentro de una organización.

De acuerdo con Martha Alles, podemos decir que un individuo posee la capacidad de hacer algo exitosamente, para lo cual cuenta con ciertos conocimientos y competencias, podrá realizar un proceso de comprensión para poder documentar y compartir el conocimiento que posea.

En base a lo anterior se puede decir que la gestión del conocimiento es la compartición de aquellos conocimientos que un individuo llega a tener, y esto se puede hacer mediante la documentación del conocimiento por medio de procedimientos, normas, manuales o cualquier otro tipo de documentos que pueda ser leído y comprendido por otras personas. Todo esto se resume en el siguiente esquema:



## Esquema No. 2



Fuente: Martha Alles. Desarrollo del talento humano. (2005).

Para lograr lo anterior, es importante que el individuo logre tener una excelente formación profesional dentro y fuera del sistema educativo, para que adquiera capacidades y potencial de acción, para que en un futuro dado se incorpore al campo laboral y brinde un excelente servicio y aporte con su desempeño a la productividad de él como su sujeto y de la organización a la que pertenezca. Es importante saber que una organización no puede desarrollar sus competencias si antes este desarrollo no se produjo de manera individual entre los sujetos (empleados), pero es de igual importancia saber que aún contando con un desarrollo individual muchas veces no es posible alcanzar el desarrollo de una organización, ya que para esto hay que trabajar en equipo. Puesto que la persona debe estar motivada para lograr el cambio, desear cambiar sus comportamientos, y por parte de la organización se debe brindar un entorno favorable para que este cambio se produzca, es decir, el desarrollo de competencias, pero esto no quiere decir que al lograr lo anterior la tarea habrá terminado, ya que el desarrollo debe ser continuo.

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 METODOLOGÍA**

Por medio de la investigación se generan nuevos conocimientos, los cuales a su vez producen nuevas ideas e interrogantes que originan diferentes rutas en la búsqueda del conocimiento para comprender un fenómeno, situación o problema complejo; así como conocer la razón de ser de este y de esta manera poder solucionarla.

En definitiva, para que los resultados de una investigación reflejen en la dirección a seguir, es necesario desarrollar una metodología, que guíe el proceso de ésta.

En relación a esto, la presente investigación fue realizada en la División Académica de Educación y Artes, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en la Licenciatura en Ciencias de la Educación en los alumnos del 8<sup>o</sup> semestre de los tres turnos (matutino, mixto y vespertino) del período escolar Enero – Agosto 2006.

Será regida por el Método Cuantitativo, por que permite conocer la información de manera más acertada sobre el tema investigado y logra la comprobación o refutación de la hipótesis planteada; así mismo la elaboración y aplicación de los instrumentos de investigación como es el cuestionario, porque a través de éste se puede realizar la cuantificación numérica de los resultados e interpretarlos para la obtención de una información exacta.

Según Roberto Hernández Sampieri (2003), menciona que el método de investigación cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y aprobar hipótesis establecidas previamente y confía la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de las estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Por lo que permitirá explicar la situación actual del objeto de estudio.

Dentro de la investigación cuantitativa el investigador se encuentra con dos realidades, la primera es la subjetiva que consiste en las creencias, presuposiciones y experiencias subjetivas, es decir, la idea que tiene el investigador acerca de lo que sucede con el objeto de estudio; la segunda realidad es la objetiva, que es susceptible de conocerse, ya que en ella es posible conocer una realidad externa e independiente al sujeto que realiza la investigación. Todo esto permite la confrontación de lo que se buscaba con lo que en realidad está sucediendo.

## TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para realizar una investigación de corte cuantitativo se hace uso de los diversos tipos de investigación como lo son: las exploratorias, que permiten examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes; este tipo de investigación permitió indagar sobre el tema desde nuevas perspectivas para conocer desde que ángulo sería apropiado para abordarlo.

Por otro lado la investigación correlativa, evalúa la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, es decir, el propósito de los estudios correlacionales cuantitativos son saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Todo esto facilitó el comprender la interrelación que se da entre el objeto de estudio y los fenómenos que influyen para que se de determinado comportamiento.

Y por último la investigación documental permite recopilar la información proveniente de libros, revistas, periódicos, documentos personales y públicos y de cualquier testimonio histórico para construir lo que es el marco teórico y conceptual.

En la presente investigación se realizó en primer lugar una investigación documental, por que permitió la obtención de información bibliográfica en la cual se tiene el fundamento teórico.

En segundo lugar se apoyó de la investigación exploratoria, ya que este permitió saber que tanta información y estudios existían sobre el tema investigado y delimitar el objeto de estudio.

En cuestión a la investigación correlativa se puede decir que ésta se encuentra interrelacionada con cada una de las anteriores, pues constantemente se requiere compara conceptos, categorías o variables que se encuentran incluidas en todas las investigaciones.

#### **4.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La crisis de confianza en el conocimiento profesional corresponde con una crisis similar en preparación de los profesionales. Si al mundo profesional se le acusa de ineficacia y deshonestidad, a los centros de formación profesionales se les acusa de no saber enseñar las nociones elementales de una práctica profesional eficaz y ética.

Al mismo tiempo los que se dedican a la profesión de la enseñanza manifiestan la falta de conexión existente entre la idea del conocimiento profesional que prevalecen en las escuelas profesionales y aquellas competencias que se exigen a los alumnos en el terreno de la realidad.

La mayoría de las veces los alumnos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación al egresar de encuentran con ciertas dificultades al enfrentarse al campo laboral, porque no son lo suficientemente competitivos por aferrarse ante la idea de trabajar sólo como docentes y esto no les permite ser competentes ante cualquier campo de trabajo.

Ante esta situación surgen ciertas interrogantes como:

¿Qué propicia que los alumnos durante su formación no adquieran las habilidades necesarias para que sean competentes?

¿La falta de espacio para llevar a la práctica la teoría durante el proceso de formación en donde el alumno desarrolle sus competencias, propicia un deficiente desempeño laboral?

¿Al caso los conocimientos adquiridos no son los requeridos para competir en el campo laboral?

¿Cumplirán los docentes con el compromiso de desarrollar las habilidades y competencias en los alumnos?

Sin duda alguna es de gran importancia desarrollar en los alumnos desde el inicio de su formación académica habilidades y conocimientos esenciales que le permitan ser competentes para desempeñarse de manera adecuada ante cualquier campo de trabajo en base a las nuevas exigencias laborales.

### **4.3 POBLACIÓN**

Una población ésta determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se le denomina población.

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar donde los elementos que la integran poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para Sampieri población es, el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Cuando no es posible medir cada uno de los individuos de una población, se toma una muestra respectiva de la misma.

En el caso de esta investigación el total de la población es de 227 alumnos del 8<sup>o</sup> semestre de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, divididos en 5 grupos del A al E.

#### POBLACIÓN TOMADA PARA LA INVESTIGACIÓN

Grado /Grupos	Alumnos por Grupo
8 <sup>o</sup> A	55
8 <sup>o</sup> B	49
8 <sup>o</sup> C	61
8 <sup>o</sup> D	30
8 <sup>o</sup> E	32
Total de Alumnos	227

#### 4.4 MUESTRA

Cuando se seleccionan algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre una población determinada, nos referimos a este grupo de elementos como muestra. Se espera que lo investigado en la muestra sea cierto para la población en su conjunto. La exactitud de la información recolectada depende de la forma en que fue seleccionada la muestra.

Para Sampieri la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que se llama población.

Debido a la población total para esta investigación de 227 alumnos, se decidió usar la formula de Taro Yamane, para obtener la muestra.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

En donde:

n = muestra

N = Población

1 = Constante

e = Error de confiabilidad (1al 10%).

e = 10 %.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{227}{1 + 227 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{227}{1 + 227 (0.01)}$$

$$n = \frac{227}{1 + 2.27}$$

$$n = \frac{227}{3.27}$$

$$n = 69.41 = 70$$

Taro Yamane dice que un error de factibilidad aceptable para que la muestra sea representativa de la población es de 1 a 10% (0.01 al 0.06).

## TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para esta investigación la técnica utilizada para la recolección de datos es el cuestionario.

Según Sampieri un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

Al elaborar el cuestionario es necesario que se haga con precisión, coherencia y claridad en cada uno de los reactivos y también tener en claro las variables que se están investigando, así como características que este debe reunir.

Básicamente se consideran dos tipos de preguntas en un cuestionario, las preguntas abiertas y las preguntas cerradas.

Las primeras contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas, es decir, que a los sujetos se le presenta la posibilidad de respuestas y deben basarse en estas.

Y para preguntas abiertas no delimitan las alternativas de respuestas, por lo cual el número de categorías es muy elevado, es infinito.

En esta investigación de tesis se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, 8 de estas son de tipo cerrada y 3 de tipo abiertas.



#### 4.5.- ANÁLISIS Y RESULTADOS

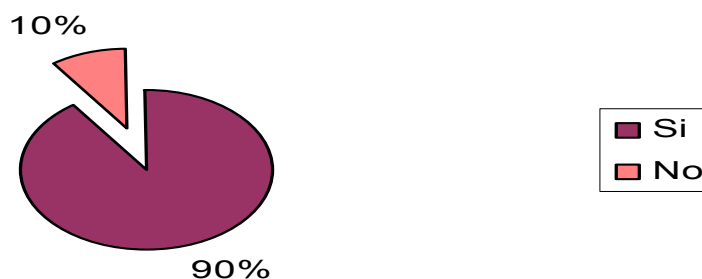
##### PREGUNTA 1.

¿Consideras que las competencias profesionales, son indispensables para tu desempeño laboral?

TABLA 1

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Si	63	90%	15	14	11	15	8	100%	93%	73%	100%	80%
No	7	10%	0	1	4	0	2	0%	7%	27%	0%	20%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 1



El 90% de los alumnos encuestados consideran que las competencias profesionales son indispensables para el desempeño profesional, únicamente el 10% considera que no.

De los 5 grupos encuestados se muestra que el mayor resultado en cuanto a la cuestión mencionada anteriormente solo los alumnos de los grupos A y D, coinciden totalmente en afirmar que las competencias profesionales son indispensables para su desempeño laboral, respecto a esto se puede decir que esto es cierto, pues en la actualidad se han convertido en un factor requerido en el sector productivo.

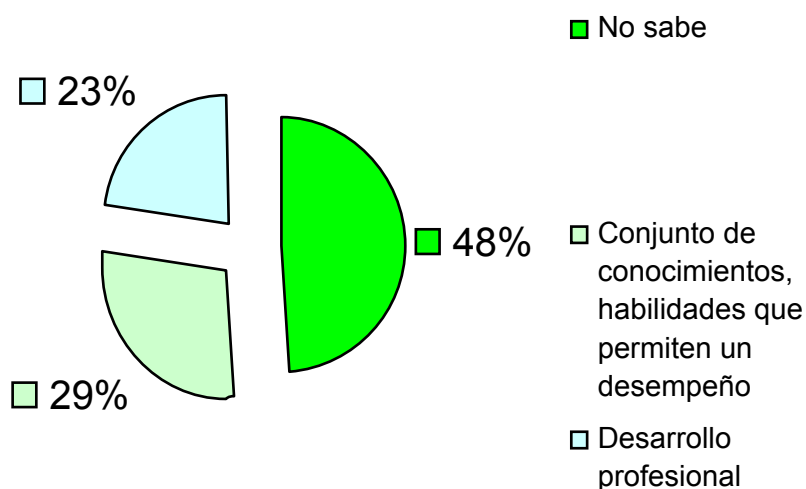
PREGUNTA 2.

¿Qué concepto tienes sobre las Competencias Profesionales?

TABLA 2

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
No sabe	34	49%	7	5	11	5	6	47%	33%	73%	33%	60%
Conjunto de habilidades	20	28%	5	7	3	2	3	33%	47%	20%	13%	30%
Desarrollo profesional	16	23%	3	3	1	8	1	20%	20%	7%	54%	10%
total	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 2



El 48% de los alumnos no sabe el concepto de competencias profesionales, el 29% si sabe sobre el concepto y el 23% piensan que se refiere solo al desarrollo profesional. Lo anterior da a entender que casi la mitad desconoce sobre el tema de las competencias profesionales.

Se puede notar que de todos los grupos encuestados, solo los alumnos del grupo B se acercan al concepto real sobre competencias, Ya que las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, saberes, experiencias, vivencias, actitudes, aptitudes, que desarrolla el individuo para incrementar sus niveles de desempeño tanto en su vida personal y profesional.

PREGUNTA 3.

Elige la opción que consideres que hace mención a las competencias profesionales:

TABLA 3

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Productividad	50	71%	10	12	13	9	4	67%	80%	87%	60%	40%
Manejo de computadoras	18	26%	4	4	3	7	0	27%	27%	20%	47%	0%
Liderazgo	43	61%	11	9	9	8	6	73%	60%	60%	53%	60%
Trabajo en equipo	34	49%	6	10	7	6	5	67%	67%	47%	40%	50%
Escuchar	7	10%	1	0	0	2	4	7%	0%	0%	13%	40%
Comunicación	27	38%	6	5	3	8	5	40%	33%	20%	53%	50%
Solución de problemas	44	63%	8	8	12	10	6	53%	53%	80%	67%	60%
TOTAL	223	318%	46	48	47	50	30	334%	320%	314%	333%	300%

NOTA: Esta es una variable nominal cuyas categorías son de variables no mutuamente excluyentes, por lo tanto la sumatoria no es igual a la muestra.

De acuerdo al resultado obtenido de las encuestas aplicadas a la muestra total de 70 alumnos, 50 de estos que equivale al 71%, consideran que productividad es una competencia, 44 alumnos equivalente al 63% dicen que solución de problemas es otra competencia; y 43 de estos que equivale al 61% consideran que el liderazgo también pertenece a este grupo.

En base a los porcentajes más altos solo el 63% de los alumnos encuestados eligieron una de las respuestas correctas, ya que la mayoría de estos no sabe identificar que es una competencia pues la confunden con lo que resulta de aplicarlas, como por ejemplo, la productividad. En referente a los resultados por grupo solo en el D y el E, los alumnos tienen presente que la solución de problemas es una competencia que logran desarrollar más. Puesto que la tienen bien identificada y las otras competencias como lo son el manejo de computadora, trabajo en equipo y comunicación, las conocen pero no las consideran tan importante como la anterior.

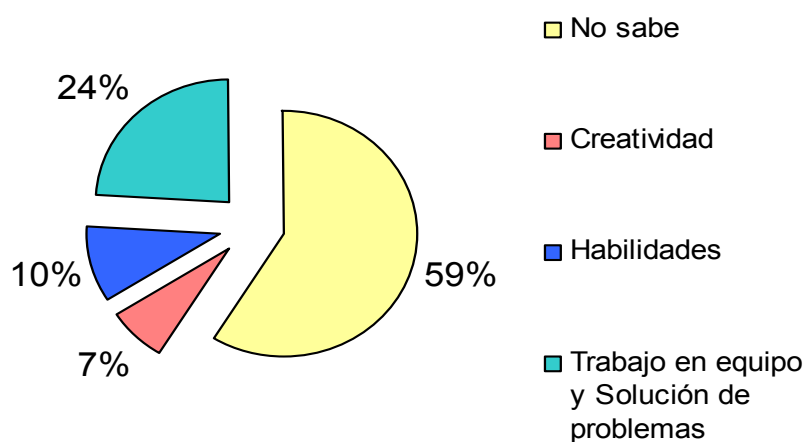
#### PREGUNTA 4.

Podrías mencionar por lo menos tres competencias que consideres que son parte de tu formación profesional.

TABLA 4

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
No sabe	41	59%	6	6	11	12	6	40%	40%	74%	80%	60%
Creatividad	5	7%	1	2	2	0	0	6%	13%	13%	0%	0%
Habilidades	7	10%	4	2	0	0	1	27%	13%	0%	0%	10%
Trabajo en equipo y solución de problemas	17	24%	4	5	2	3	3	27%	34%	13%	20%	30%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 4



El 59% de los alumnos encuestados no supo mencionar competencias profesionales, mientras que el 24% mencionó solo 2 de ellas como son trabajo en equipo y solución de problemas, el resto de los alumnos contestó erróneamente.

En cuanto a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas por grupo, se puede observar el porcentaje más alto en todos los grupos en que no saben que competencias son parte de su formación profesional, en tanto una mínima parte coincidieron que el trabajo en equipo y la solución de problemas, son dos de las competencias que más conocen, se puede decir que estas respuestas se deben a que son las que más ponen en práctica durante su proceso de formación académica.

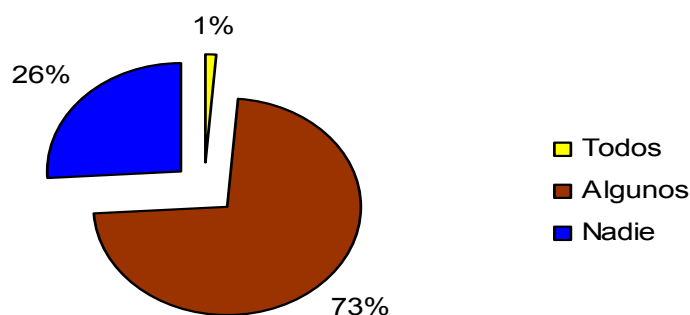
PREGUNTA 5.

¿Durante tu formación académica tus profesores han abordado el tema de competencias profesionales?

TABLA 5

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Todos	1	1%	0	0	0	1	0	0%	0%	0%	6%	0%
Algunos	51	73%	13	12	9	10	7	87%	80%	60%	67%	70%
Nadie	18	26%	2	3	6	4	3	13%	20%	40%	27%	30%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 5.



Del total de alumnos encuestados el 73% afirma que solo algunos de los profesores de los que les imparten las materias han abordado el tema de competencias profesionales, es decir, durante su formación académica han tenido poca información sobre este tema.

Se puede decir en base a los porcentajes obtenidos por grupos, que todos sus profesores, solo algunos les han abordado sobre el tema de competencias profesionales, lo que se ve reflejado en el hecho de que los alumnos desconozcan el concepto de competencias, así como saber identificarlas y más aun que las logren desarrollar.

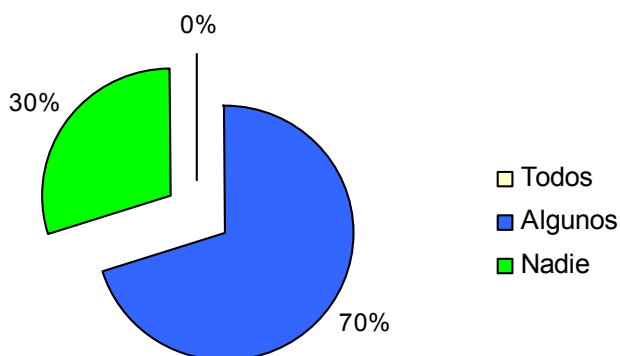
PREGUNTA 6.

Los profesores te han mencionado, ¿Cuáles son las competencias a desarrollar en la asignatura que te han impartido?

TABLA 6

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Todos	0	0%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
Algunos	49	70%	13	11	8	10	7	87%	73%	53%	67%	70%
Nadie	21	30%	2	4	7	5	3	13%	27%	47%	33%	30%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 6



De acuerdo a los datos se puede visualizar, que el 70% de los alumnos menciona que únicamente alguno de sus profesores les han dado a conocer cuales son las competencias a desarrollar en la asignatura que le imparten, así mismo, nadie dijo que todos sus profesores les dan a conocer que competencias se desarrollaran con la signatura impartida. Y en relación al resultado obtenido de los grupos encuestados, todos coinciden en que algunos de sus profesores les han dado a conocer cuales competencias. Aunque es importante dar a conocer al alumno que competencias desarrollará a partir de lo que aprende en cada signatura, esto para saber de que manera se desempeñara en el campo laboral.

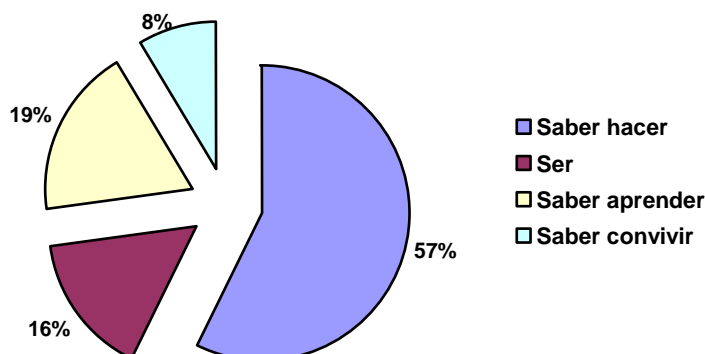
PREGUNTA 7.

Desde tu marco de referencia, las competencias son importantes para:

TABLA 7

Alternativa	Resultado General		Resultado por Grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Saber hacer	40	57%	5	12	7	12	4	33%	80%	47%	80%	40%
Ser	11	16%	4	1	3	0	3	27%	7%	20%	0%	30%
Saber aprender	13	19%	4	2	2	3	2	27%	13%	13%	20%	20%
Saber convivir	6	8%	2	0	3	0	1	13%	0%	20%	0%	10%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 7



Como se puede observar el 57% de los alumnos consideran que las competencias son importantes para el saber hacer, ya que en este pilar de la educación recae la acción del sujeto en relación a lo que sabe; y un 19% considera que las competencias solo son importantes para el saber aprender.

Por lo tanto, en todos los grupos se tiene presente que el saber hacer es importante para aplicar las competencias, pero el grupo que más relevancia le da es el B y D. En este sentido, el saber hacer permite desarrollar los conocimientos, habilidades, etcétera., que conforman las competencias; pero sin olvidar que los demás saberes también son importantes ya que deben estar presentes en la vida de todo individuo.

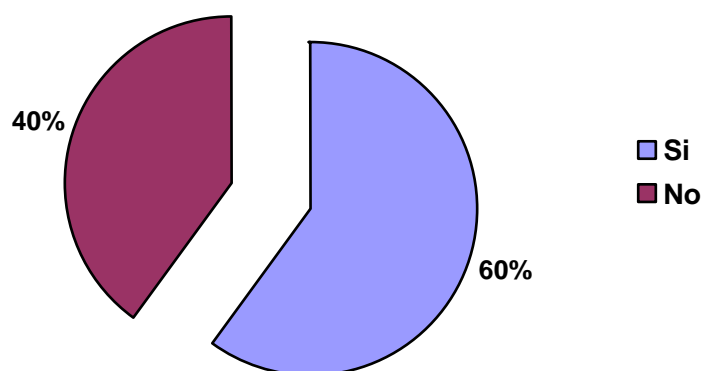
## PREGUNTA 8

Desde tu apreciación consideras si el plan de estudios que estas cursando tiene componentes para la formación en competencias.

TABLA 8

Alternativa	Resultado general		Resultado por grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Si	42	60%	10	7	9	12	4	67%	47%	60%	80%	40%
No	28	40%	5	8	6	3	6	33%	53%	40%	20%	60%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 8



El 60 % de los alumnos mencionan que si consideran que el plan de estudios que están cursando tiene componentes de competencias para su formación y el 40% considera que este plan no tiene ningún componente en competencias.

En base a lo anterior, el grupo D, en un 80% y el grupo A, en un 67% consideran que el plan de estudios maneja competencias. Ya que es un plan que fue modificado en base a los exigencias requeridas por la sociedad. Es importante que los alumnos conozcan e identifiquen las competencias que su plan de estudio les permite obtener para implementarlas en su vida personal y profesional.

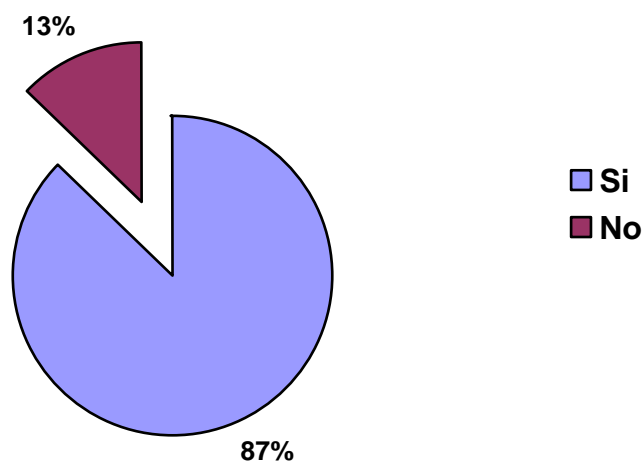


**PREGUNTA 9.**  
 ¿Conoces el perfil del egresado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de acuerdo al plan de estudios que te encuentras cursando?

**TABLA 9**

Alternativa	Resultado General		Resultado por Grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Si	61	87%	13	12	14	15	7	87%	80%	93%	100%	70%
No	9	13%	2	3	1	0	3	13%	20%	7%	0%	30%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 9**



Un 87% de los alumnos dicen conocer cual es el perfil del egresado de la licenciatura en ciencias de la educación y un 13% dicen que desconoce cual es el perfil.

El porcentaje mayor en base a la respuesta afirmativa se da en el grupo D, en donde todos sus alumnos dicen conocer el perfil del egresado. Esto es importante por que les permite conocer que competencias desarrollarán al egresar de la licenciatura.

## PREGUNTA 10

Marca el inciso que consideres que contiene elementos del perfil de egresado del Licenciado en Ciencias de la Educación.

TABLA 10

Alternativa	Resultado General		Resultado por Grupo									
			Frecuencia					Porcentaje %				
	Frecuencia	Porcentaje	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Intervención en tareas de dirección, coordinación, supervisión, consultoría y asesoría en diversos estudios.	45	64	9	10	12	12	2	60%	67%	80%	80%	20%
Aprendizaje significativo, cooperativo.	14	20	2	3	2	4	3	13%	20%	13%	27%	30%
Elaboración, instrumentación y aplicación de proyectos orientados a resolver los problemas educativos tanto en sus aspectos coyunturales como estructurales.	54	77	11	12	12	13	6	73%	80%	80%	87%	60%
Interés por apropiarse del saber educativo.	11	16	0	2	3	1	5	0%	13%	20%	7%	50%
Planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos para la capacitación del personal y de comunicación social.	62	88	14	14	13	14	7	93%	93%	87%	93%	70%
Creatividad, habilidad intelectual, trabajo en equipo.	30	43	10	5	5	3	7	67%	33%	33%	20%	70%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>308</b>										

NOTA: Esta es una variable nominal cuyas categorías son de variables no mutuamente excluyentes, por lo tanto la sumatoria no es igual a la muestra.

De acuerdo al resultado de las encuestas aplicadas al total de la muestra de 70 alumnos, 62 alumnos que equivale al 88% de ellos dicen que la planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos para la capacitación del personal y de comunicación social, es una competencia del egresado de la licenciatura en ciencias de la educación y 54 alumnos que equivale 77% consideran que la elaboración, instrumentación y aplicación de proyectos orientados a resolver los problemas educativos tanto en sus aspectos coyunturales como estructurales, también forma parte de las competencias del egresado, de igual forma 45 alumnos que equivale al 64% de ellos mencionan que la intervención en tareas de dirección, coordinación, supervisión, consultoría y asesoría en diversos estudios, pasa a integrar las competencias.

El mayor porcentaje obtenido de las encuestas aplicadas fueron en los grupos A, B y C, en donde los alumnos coinciden en que la planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos para la capacitación del personal y de comunicación social, es el perfil que tienen más identificados. Se puede decir que esto se debe a que existen materias que enriquecen por su contenido este perfil.

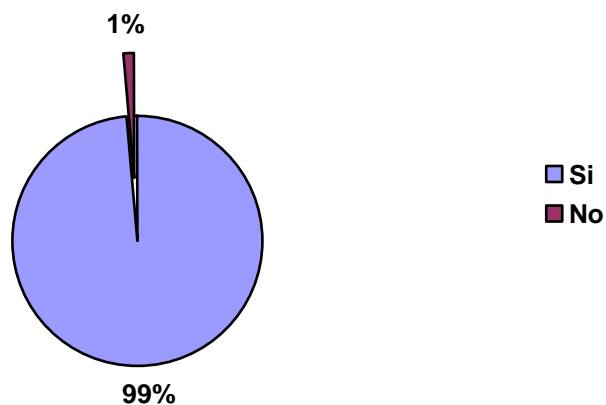
PREGUNTA 11

¿Consideras importante profundizar en tu desarrollo de competencias al egresar de la Licenciatura?

TABLA 11

Alternativa	Resultado General		Resultado por Grupo									
			Frecuencia					Porcentaje				
	Frecuencia	Porcentaje	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Si	69	99%	15	15	14	15	10	100%	100%	93%	100%	100%
No	1	1%	0	0	1	0	0	0%	0%	7%	0%	0%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 11



El 99% de los alumnos consideran que si es importante el seguir profundizando en el desarrollo de competencias al momento de egresar de la Licenciatura y sólo 1% ha considerado que no es importante.

Se puede visualizar que todos los grupos consideran importante el seguir adquiriendo y desarrollando competencias a través de diversas acciones académicas. Puesto que esto es importante, porque les permite mantenerse actualizadas de acuerdo a las exigencias que día con día recaen en la necesidad de ser productivos.

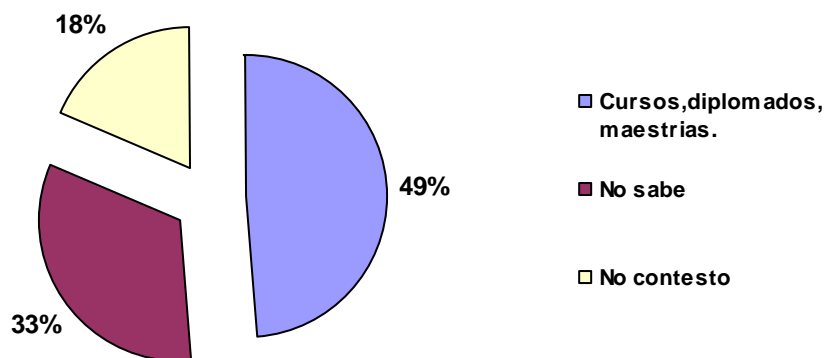
### PREGUNTA 12

¿Qué acciones emprenderías para seguir desarrollando tus competencias profesionales?

TABLA 12

Alternativa	Resultado General		Resultado por Grupo									
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia					Porcentaje %				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Cursos, diplomados, maestrías.	34	49%	8	9	7	4	6	53%	60%	47%	27%	60%
No tiene idea.	23	33%	4	6	5	6	2	27%	40%	33%	40%	20%
No contesto.	13	18%	3	0	3	5	2	20%	0%	20%	33%	20%
TOTAL	70	100%	15	15	15	15	10	100%	100%	100%	100%	100%

GRAFICO 11



Como se puede observar que el 49% de los alumnos consideran que las acciones que pudieran emprender para seguir desarrollando sus competencias son el estudiar cursos, diplomados, maestrías; y un 33% no sabe que acciones emprender. De los diversos grupos encuestados solo en el grupo D la mayoría de los alumnos no tienen idea de que acciones realizar para seguir desarrollando sus competencias. El no tener idea de lo anterior trae consigo las consecuencias de no estar actualizado y recaer en el ser obsoleto en conocimientos, pues sólo serán sobresalientes aquellos que se encuentran en constante aprendizaje y cambio.

## REFLEXIONES FINALES

En la sociedad de la información, las instituciones de educación superior están llamadas a jugar un papel fundamental, al fortalecerse la idea de que la educación y el conocimiento son el motor y base del desarrollo.

Bajo estos lineamientos, toma importancia la formación en competencias, como una solución a la exigencia de formar personas con conocimientos, habilidades, actitudes y valores; que les permitan ser críticos, creativos e innovadores, en la búsqueda de integrar el saber pensar, saber hacer, saber ser y saber convivir con los demás, como profesionales y personas adaptadas a las circunstancias actuales y futuras.

Por consiguiente, las encuestas aplicadas arrojaron datos importantes que nos dan la pauta para alcanzar lo estipulado en el marco teórico de esta investigación, sin embargo, podemos observar que existen algunas contradicciones en cuanto que el 90% de los estudiantes encuestados opinan que las competencias profesionales son indispensables para el desempeño laboral; por otro lado un 48% de ellos no saben explicar el concepto de competencias. Cabe mencionar que de los 5 grupos encuestados solo los alumnos del grupo B se acercan más al concepto, por que durante el proceso de su formación académica, algunos de sus profesores les hablaron sobre el tema y la importancia de este en su vida profesional.

En relación a lo anterior, se puede identificar que los alumnos no saben clasificar cuales son las competencias profesionales, pues las confunden con lo que resulta de su aplicación. En lo referente a los resultados obtenidos por grupo, solo 2 de ellos (D y E), los alumnos tienen presente que la solución de problemas es una competencia y no tiene idea de cuales deben desarrollar de acuerdo a su formación profesional.

A pesar de las circunstancias en la contextualización y explicación de las competencias y de la necesidad de formarse en ellas, la población objeto de

estudio (alumnos del octavo semestre de la licenciatura en ciencias de la educación), coinciden en la importancia de ellas para su desempeño en el mercado laboral. De la muestra encuestada, los que más relevancia le dieron fue el B y D con un 80%; teniendo en cuenta que el plan de estudios que cursan es rígido y maneja la formación en competencias reflejado en el perfil del egresados, en donde los grupos A y B con un 93% y el C con un 87%, coinciden en que la planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos para la capacitación del personal y de comunicación social, es el perfil que tienen más identificado.

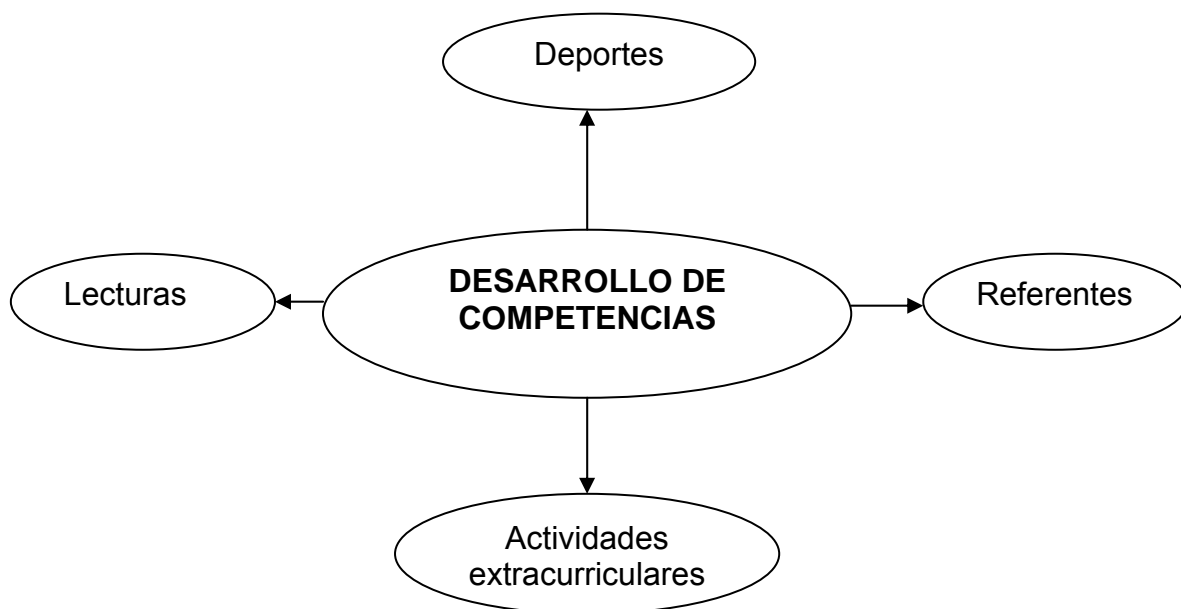
Por lo tanto, los grupos A con un 53%, B y C con un 60% consideran importante el seguir actualizando sus conocimientos a través de cursos de actualización, diplomados y estudios de postgrado, que esto les permitirá poseer e identificar cuales son las competencias profesionales que deben desarrollar de una manera adecuada y que les permita obtener el éxito no solo profesional sino también personal.

En base a la información recogida y al análisis realizada de la misma, podemos decir que la hipótesis planteada en el proyecto de tesis, que menciona que "La escasa información que tienen los alumnos sobre su formación en competencias propicia una fuerte debilidad en su perfil de egreso y en su vinculación con el mercado laboral", fue comprobada tal y como se demuestra en los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

## SUGERENCIAS

Con base a los resultados obtenidos en la recogida y análisis de la información, establecemos a continuación, las siguientes sugerencias:

- Que la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco a través de la División Académica de Educación y Artes:
  - Implementen cursos, talleres y diplomados sobre el desarrollo de competencias, dirigido a egresados de la licenciatura en ciencias de la educación, del modelo educativo rígido.
  - Implementar cursos, talleres y diplomados sobre como enseñar en un currículo basada en competencias, dirigido a los docentes de la licenciatura en ciencias de la educación.
  - Implementar estrategias de evaluación integral sobre la enseñanza en competencias.
    - Propuesta de técnicas para el desarrollo de competencias:



Fundamentación:

Cuando se desea encarar el desarrollo de competencias, las vías para hacerlo pueden ser múltiples, ya que en ocasiones al realizar cualquier actividad, llámese



esta educativa, laboral o relacionada con su vida privada, la persona pone en acción sus características de personalidad o sus competencias; por lo que a continuación se describen técnicas que pueden permitir el desarrollo de competencias que se presentan en el esquema anterior. El orden de aplicación de las técnicas no indican un mayor o menor grado de eficacia e importancia en el desarrollo de competencias.

#### ♦ DEPORTES

A través del deporte se realizan actividades que sólo se llevan a cabo de manera grupal y que requieren, para su desarrollo exitoso, que el grupo que las realiza conforme un equipo y, desde ya, siga las reglas; y que todos los deportes grupales (baloncesto, fútbol americano, fútbol coger, béisbol, tenis doble, voleibol o cualquier otro), no se debe pensarse en las reglas del juego o sus características particulares, sino en que el mismo es un deporte de equipo.

Así, mismo como en toda actividad grupal, el compromiso individual es un requisito muy importante a tener en cuenta, ya que el desempeño propio influirá sobre el resultado final de la tarea del grupo.

Más allá de la importancia de las figuras individuales, el buen desempeño a nivel grupal, es un elemento fundamental para poder alcanzar el objetivo común: anotar la mayor cantidad de tantos posibles, jugar limpiamente y respetar las reglas del juego. Logrando tener el compañerismo, el conocimiento y la consideración del rol de los otros.

#### ♦ ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

Es importante saber que una actividad extracurricular podría ser aquella que se realiza fuera de las actividades y horas educativas o laborales.

Lo que se busca con este tipo de actividad es el desarrollo de la competencia que se realizará a través de la actuación directa de la misma. No

importa la actividad en sí misma, sólo se requiere que debe practicarse en grupo y que sea determinante para su realización la acción coordinada de los que la llevan a cabo.

#### ♦ LECTURAS

Cuando se hace referencia a las lecturas orientadas al desarrollo de competencias se piensa en libros, ya que generalmente son materiales de calidad y que siempre otorgan información segura. También se pueden utilizar textos de revistas, en especial las de tipo técnico.

El propósito de la lectura como técnica de desarrollo es doble: primero, la persona debe tomar conciencia-real y profunda-respecto del contenido teórico del concepto (competencia) que se desea desarrollar; en segundo, se espera que como una consecuencia de la lectura la persona diseñe para sí un plan de acción para poner en práctica los conceptos teóricos respectivos.

Por lo que es importante tener o adoptar el hábito a la lectura, ya que esta ayuda a formar y a que crezca el intelecto de la persona, así como modificar sus comportamientos; y es a través de estos en donde se logra saber si obtuvo éxito en el desarrollo de la competencia.

#### ♦ REFERENTES

Se considera la actividad de autodesarrollo que mayor decisión personal requiere, puesto que para llevarla a cabo se necesita tomar a una persona como referente, que sea de utilidad en el desarrollo de competencias, se requiere un fuerte involucramiento personal por parte del que esté realizando el autodesarrollo, ya que al tener seleccionada a la persona que será el referente habrá que investigar todo sobre ella, y esto corre por propia cuenta.

Lo primero, que debe hacer aquel que esté en el camino de desarrollar sus competencias deberá tener un real interés en lograrlo; luego deberá entender

(aceptar) que a la persona a la que estudiará es un referente en competencia deseada.

Para llevar acabo está técnica, se deben analizar sólo los aspectos en comportamientos que tenga el referente; ya que estos son la clave no para imitarlo, sino para tomarlo como guía del propio comportamiento. Pero ante esta situación hay que tener mucho cuidado, porque eso no quiere decir que se deberá hacer todo igual que él, es decir aquellas cosas que no tengan relación con dicha competencia.

De igual forma, hay que tener siempre presente que los referentes son seres humanos, y que podrían llegar a cometer errores, y a su vez tienen defectos y virtudes. Por lo tanto hay que ser muy analista para sólo rescatar a aquellos comportamientos positivos que nos ayudarán en un determinado momento.

La idea para elegir perfectamente a un referente es, que este sea una persona destacada en una competencia en particular, la cual nos ayudará a fortalecer la nuestra.

Es importante mencionar, que en ciertas ocasiones existen dificultades para que el individuo logre desarrollarlas o manifestarlas, ante esta problemática es necesario estimular al individuo para que logre el desarrollo y demostración de todas aquellas competencias que le van a permitir alcanzar la excelencia y mejoramiento en sus actividades. Pero no hay que pasar por alto, el saber si el individuo se encuentra motivado, para involucrarlo en el desarrollo de las competencias, pues al no ser así, nunca se logrará nada. Esto significa que la persona involucrada en la decisión de lograr el desarrollo de competencias, deberá comprometerse con ella.

## CONCLUSIÓN

Si tomamos el presente como un punto de partida para comprender el futuro nos damos cuenta, que en la actualidad se requiere de personas capaces de controlar, dirigir y gestionar los sistemas de conocimientos, dentro de los cambios generados por la globalización, en donde lo fundamental es lograr cumplir con una serie de exigencias orientadas a la satisfacción de necesidades productivas, que recaen en la preparación de un hombre capaz de renovar y activar los procesos productivos y desarrollarlos con altos niveles de eficiencia y calidad.

Por lo tanto, ser humano se enfrenta a un doble reto, por un lado ante la exigencia de más educación especial, ampliar las oportunidades de permanencia en el sistema escolarizado; por otro lado, la demanda de estudios de excelencia, que garanticen competitividad en el mundo de la globalización y que genere mayores avances científicos y tecnológicos que le permita realizarse eficazmente en su empleo.

En base a lo anterior podemos decir que la sociedad propicia que día con día se exija a las personas que posean conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y de más características, para desempeñarse de una manera adecuada en la vida profesional y un desarrollo personal, en este sentido el tema de la formación en competencias toma importancia en el sentido de que las competencias hacen referencia al saber hacer, al poner en práctica los conocimientos y al seguir aprendiendo continuamente. Ante esta situación es importante saber en que consisten las competencias profesionales.

Las competencias permiten la transformación de la mentalidad de los estudiantes y maestros, para lograr ser emprendedores y asociarse a la formación en competencias, por lo tanto, la educación debe contribuir al logro de formación del hombre de una forma integral, para el desarrollo de sus potencialidades; ya que de esta manera estará preparado para visualizar los retos que trae consigo el proceso de la globalización, factor que se encuentra muy marcado en la

actualidad, una serie d exigencias orientadas a la satisfacción de necesidades productivas; en pocas palabras, la exigencia de la preparación de individuos capaces de renovar y activar los procesos productivos.

En este sentido se puede decir que es importante tener una formación que contenga componentes de competencias, la cual pone especial atención en el desarrollo de las aptitudes, capacidades y valores, que permiten a los alumnos insertarse con facilidad en el mercado de trabajo; y adaptarse a los cambios y exigencias que este genera.

## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Achieving, Nelly. “Lo que el trabajo requiere de la educación”. Editorial CINTERFOR, 1997.
- ❖ Alles, Martha Alicia. “Desarrollo del talento humano basado en competencias”. Edición Granicas, 2005. Pág. 29.
- ❖ Alles, Martha Alicia. “Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias”. Edición Granicas, 2000.
- ❖ Argüelles, Antonio (Compilador). “Competencia laboral y educación basada en normas de competencia”. Editorial Limusa, 1999.
- ❖ Cabrera, Kari. “Calidad y proyectos académicos”. Bananquilla Colombia. Ministerio de cultura, 2000.
- ❖ Carnoy M. y Castells M. “La familia y la sociedad”. OCDE, 1997.
- ❖ Carrillo e Iranso. “Calificación y competencias laborales”. Editorial Siglo XXI. México, 2002.
- ❖ Castro, C. de Moura y R. Cuadros Carvalho. “La automatización en Brasil: ¿Quién le teme a los circuitos digitales? En: Modernización: Un desafío para la educación”. Santiago de Chile: UNESCO. 1998 Página 375.
- ❖ De la Garza, E. “Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”. FCE. México, 2000.
- ❖ De Liste, J. “El informe Delor dentro del contexto americano”. UNESCO, Chile, Abril 1998.
- ❖ Diccionario de la lengua Española. Madrid. 1970.
- ❖ Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, editorial Limusa, versión 1997.
- ❖ Diccionario pequeño Larousse ilustrado. Edición de colección 2005. Página 489.
- ❖ Ducci, Angélica. “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”. México POLFORM / OIT / CITERIOR / CONOCER. 1997. Página 17.
- ❖ Ewell, P. F. “La captura inefable: nuevas formas para enseñar en educación, volumen 17”. 1995, Pág. 75-125.
- ❖ Ferraro, R. “Las nuevas tareas y los nuevos empleos”. FCE, México 1998.

- ❖ Gallart, María Antonia. "Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo". Biblioteca digital de la organización de los estados iberoamericanos (OEI). Buenos Aires (Argentina). 1995. página 7.
- ❖ Gómez Ortiz, Rosa Amalia. "Innovación curricular en la instituciones de educación superior". ANUIES. México D.F 1997.
- ❖ Gonzi, Andrew. "Análisis de las Tendencias Internacionales y de los Avances en Educación y Capacitación basadas en Normas de Competencias". Editorial Argüelles, 1999, página 19.
- ❖ Herrera, Marques Alma. "Formación científico-profesional: Propuesta para la universidad pública de México". En perfiles educativos, número 71. México, CISE, UNAM. 1996, Página 42-53.
- ❖ Ibarrola, María de y Gallart. "Desafíos en una nueva ecuación media en América Latina". UNESCO. México 1995. Página 32.
- ❖ Jacques, Delors. "La educación encierra un tesoro". Ediciones UNESCO. México 1996. Página 19, 103.
- ❖ Moreno Moreno, Prudenciano. "La vinculación educación, empleo y el PDE". 1995-2000. En perfiles educativos, Número 75, México, CISE / UNAM, Enero-Marzo 1997. Página 3-9.
- ❖ Malo, Salvador. "Educación productividad y empleo". Noriega editores. México D.F Página 122.
- ❖ Olmeda García, Marina del Pilar. "Estrategia de desarrollo y educación". Noriega editores. México D.F. 1998. Página 142.
- ❖ Paye Jean Claude. "La educación como factor de la productividad". Noriega Editores. México D.F, 1998. Página 142.
- ❖ Perrenoud, Philippe. "Construir competencias desde la escuela". Santiago de Chile: Dolmen. 1999. página 7.
- ❖ Plan de desarrollo institucional, UJAT 2004-2008.
- ❖ Plan de estudios 1995 de la licenciatura en ciencias de la educación, UJAT, DEAE.
- ❖ Ramírez Mejía, Fabián Ilusha. "La gestión del conocimiento en las organizaciones de sistemas". UNAM. 2000.
- ❖ Revista Iberoamericana de Educación, Trabajo y Empleo. Número 2. Mayo-Agosto 1993. Página 19.

- ❖ Reyes, Giovannie. “Globalización en ALC: Integración económica e inserción en los mercados laborales Argentina”. Editorial manantial, 2002. Página 12.
- ❖ Reynaga Obregón, Sonia. “Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología”. Editorial Ideograma editores. Primera edición. México D.F.2003. Página 256.
- ❖ Rojas, E. “La educación”. Editorial Ministerio de cultura y educación. 1997.
- ❖ Rojas Moreno, Ileana.” Formación en competencias y certificación profesional”. UNAM 2000. México, D.F. Página 50.
- ❖ Ruffier, J. “La eficiencia productiva”. Editorial CINTERFOR, Montevideo, 1998.
- ❖ Rychen Dominique, Simone. “Definir y seleccionarlas competencias”. Editorial Fondo de la cultura económica. México 2004. Página 96.
- ❖ Santos Guerra, Miguel Angel. “Evaluar es comprender”. Buenos Aires: Magisterio Río de la plata, 1998.
- ❖ Sampieri Hernández, Roberto.”Metodología de la investigación”, 2da. Edición. Editorial Mcgraw Hill. México 1998.
- ❖ Sladogna, Mónica. “Lo que el trabajo requiere de la educación”. Buenos Aires. Editorial Tauros Humanidades 1990.
- ❖ Sladogna, Mónica G. “Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo”. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Número 149. Mayo-Agosto 2000. Página 115.
- ❖ Vergara R. Hugo. “Enfoque de capacitación por competencias”. Editorial Alianza, Madrid 2003. Página 8.
- ❖ Wildman, Paul. “Cultura, comunicación y pedagogía en el futuro”. Edición Promares, Barcelona1996. Página 131.
- ❖ <http://www.INP.mx>
- ❖ <http://www.itesm.mx>.
- ❖ <http://www.itson.mx>.



## INDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I. GENERALIDADES SOBRE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS

<b>1.1 UNA MIRADA A LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL .....</b>	<b>8</b>
1.2.1 Experiencia de la formación en competencias En el Reino Unido.....	9
1.2.2 Experiencia de la formación en competencias en Canadá .....	11
1.2.3 Experiencia de la formación en competencias en Australia.....	15
1.2.4 Experiencia de la formación en competencia en Colombia .....	16
1.2.5 Experiencia de la formación en competencia en Argentina .....	18
<b>1.3 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO NACIONAL.....</b>	<b>21</b>
1.3.1 Experiencia del Colegio Nacional de Estudios Profesionales (CONALEP) .....	21
1.3.2 Experiencia del Instituto Politécnico Nacional .....	22
1.3.3 Experiencia del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITEMS) .....	23
1.3.4 Experiencia del Instituto Tecnológico de Sonora ( ITSON).....	24

<b>1.4 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DEL MODELO EDUCATIVO DE FLEXIBILIDAD CURRICULAR DE LA UJAT .....</b>	<b>26</b>
1.4.1 Formación en competencias en el Contexto de la División Académica de Educación y Artes .....	31
1.4.2 Propuesta de formación en Competencias para la Licenciatura en Ciencias de la Educación en base al Plan de Estudios de 1995 (Modelo Rígido) .....	34
 <b>CAPÍTULO II. LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN</b>	
<b>2.1- CONCEPTOS DE COMPETENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2 TIPOS DE COMPETENCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>2.3 LAS COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN.....</b>	<b>46</b>
2.3.1 La Globalización.....	48
2.3.2 Las competencias en el Marco de la Globalización.....	50
2.3.3 Vinculación – Empleo .....	52
<b>2.4 FORMACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIAS .....</b>	<b>57</b>
2.4.1 Las Competencias en la educación Superior .....	64
2.4.2 La Evaluación de las Competencias.....	67
2.4.3 El Proyecto Tunnig. Sistema de Formación basado en Competencias.....	69
 <b>CAPÍTULO III. PROCESO DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS</b>	
<b>3.1 VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS COMPETENCIAS .....</b>	<b>73</b>
<b>3.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....</b>	<b>76</b>
3.2.1 Desarrollo de competencias en el Trabajo .....	79
3.2.2 Desarrollo de Competencias fuera del Trabajo .....	82

<b>3.3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS .....</b>	<b>86</b>
<b>CAPÍTULO IV. METODOLOGIA</b>	
<b>4.1 METODOLOGÍA .....</b>	<b>90</b>
<b>4.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>92</b>
<b>4.3 POBLACIÓN.....</b>	<b>93</b>
<b>4.4 MUESTRA .....</b>	<b>94</b>
<b>4.5 ANÁLISIS Y RESULTADOS.....</b>	<b>97</b>
<b>REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>110</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>112</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>116</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>118</b>
<b>ANEXOS</b>	



**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA  
DE TABASCO**  
DIVISIÓN ACADÉMICA DE EDUCACIÓN Y ARTES  
UNIDAD CENTRO

---

---

“ESTUDIO DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DE LOS  
ALUMNOS DEL 8º SEMESTRE DE LA LICENCIATURA EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA DIVISIÓN ACADÉMICA DE  
EDUCACIÓN Y ARTES DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTONOMA DE TABASCO.  
GENERACIÓN AGOSTO 2002-ENERO 2007.  
MODELO EDUCATIVO RÍGIDO.”

Trabajo recepcional bajo la modalidad de  
**TESIS**

Que para obtener el título de  
**Licenciado en Ciencias de la Educación**

Presentan:

**Domenica Reyes Zurita  
Rosa Villegas Chacón.**

Asesor:

**MTRO. Enrique Chang Hernández**

Villahermosa Tab., Junio de 2006

ANEXOS





## INTRODUCCION

Es innegable, en los escenarios de los mercados laborales, la importancia de la formación y la capacitación para mantenernos actualizados, aceptando que ello implica estar inmersos, en un proceso de continuo aprendizaje, puesto que los conocimientos que hoy nos resultan útiles, mañana pueden quedar obsoletos; pero para tener éxito profesional, es cierto que necesitamos algo más que actualizar nuestros conocimientos, también es imprescindible desarrollar de manera adecuada nuestras competencias y sobre todo mantenerlas alineadas a las necesidades del rol que nos toca desempeñar en el entorno, desde la integración de nuestra vida profesional hasta la personal.

Es por ello que el presente trabajo se enfoca a la importancia de la formación en competencias, para lo cual se ha integrado por tres capítulos con referencias contextuales y teóricas, así como un capítulo referente al trabajo de campo. Al capítulo I se le denomina generalidades sobre la formación en competencias, en donde se presenta un panorama sobre los antecedentes de esta, así como la forma en que es aplicada tanto en el contexto internacional, nacional y local.

Dado que la globalización ha provocado nuevas acciones y nuevas interpretaciones, visibles en la manera como se reorganizan hoy las formas de trabajo y de vida, es necesario asumir un papel de avance con respecto a procesos de generación de conocimientos; ante esta situación el Capítulo II contiene el concepto de competencias, diferentes tipos de competencias, además describe el como debe ser la formación basada en normas de competencias y en el capítulo III se aborda el desarrollo de las competencias y las técnicas que se pueden utilizar para lograr este desarrollo.



Sin duda, para que toda teoría sea válida se debe llegar a su comprobación y esto se logra mediante una metodología práctica, por lo cual el cuarto capítulo de esta investigación, contiene los datos que llevaron a la sustentación de lo teórico mediante la aplicación de la metodología cuantitativa.

Al realizar una investigación producen expectativas para innovar o generar nuevos conocimientos y da pauta para descubrir nuevos horizontes, siempre y cuando se asuma con responsabilidad el trabajo investigativo.

Finalmente, este trabajo pretende analizar el nivel de competencias que los alumnos del 8º. Semestre de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, de la generación Agosto 2002- Enero 2007 tienen con respecto a su formación profesional, producto de la estructura de un modelo educativo rígido.